

Programa de ITC-OIT sobre

“Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces”

MÓDULO

**16**

**Inspección de trabajo y  
trabajo doméstico**



### ¿DE QUÉ TRATA ESTE MÓDULO?

Este módulo presenta a los inspectores de trabajo y a los legisladores los desafíos principales que encuentra la inspección cuando realiza sus labores en el sector de trabajo doméstico. Proporciona un vistazo general de las disposiciones de los Convenios de la OIT, los riesgos más comunes de incumplimiento y una colección de posibles maneras para atender los retos a los que se enfrentan.























### OBJETIVOS

Este módulo pretende familiarizar a los participantes con el sector de trabajo doméstico y ayudarlos a diseñar estrategias para hacer cumplir y promover el respeto a la normativa laboral.

Al finalizar este módulo, los participantes serán capaces de:

- ✓ Identificar las características primordiales del sector de trabajo doméstico.
- ✓ Entender los desafíos principales que enfrentan los trabajadores domésticos y sus empleadores.
- ✓ Examinar diversas buenas prácticas que se aplican en diferentes regiones para promover el cumplimiento.
- ✓ Examinar diferentes métodos y estrategias de inspección laboral del sector de trabajo doméstico.
- ✓ Identificar diferentes actividades promocionales para incluirlas en las acciones de inspección laboral.
- ✓ Proponer nuevos enfoques de colaboración con interlocutores tradicionales y no tradicionales.
- ✓ Practicar diversas técnicas que los inspectores de trabajo pueden usar en sus interacciones con los trabajadores domésticos y sus empleadores.

## TABLA DE CONTENIDOS

1.	EL MUNDO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.....	5
1.1.	¿Quiénes son? .....	5
1.2.	¿Dónde se encuentran y cuántos son?.....	6
2.	NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO E INSPECCIÓN DE TRABAJO .....	6
3.	INSPECCIÓN DE TRABAJO Y TRABAJO DOMÉSTICO .....	8
4.	CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS .....	9
4.1.	Condiciones laborales generales .....	9
4.2.	Trabajo forzoso.....	11
4.3.	Trabajo infantil .....	13
4.4.	Discriminación .....	17
4.5.	Libertad sindical.....	18
4.6.	Seguridad y salud ocupacional .....	18
5.	DESAFÍOS PARA LOS INSPECTORES DE TRABAJO .....	20
5.1.	Cobertura de la legislación laboral .....	20
5.2.	Exclusión de los mecanismos de cumplimiento .....	21
5.3.	Naturaleza y existencia de la relación laboral .....	23
5.4.	Falta de información y de registros .....	24
5.5.	Acceso al lugar de trabajo .....	26
5.6.	La comunicación con los trabajadores domésticos migrantes.....	28
5.7.	Pocas quejas .....	30
6.	CÓMO PROMOVER EL CUMPLIMIENTO Y LA PREVENCIÓN .....	30
6.1.	Informar a los trabajadores domésticos y a sus empleadores sobre la legislación laboral.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
6.2.	Otras acciones preventivas.....	31
6.3.	Sanciones .....	32
7.	TRABAJAR CON OTROS INTERLOCUTORES.....	33
8.	TECNICAS FLEXIBLES REQUERIDAS .....	37
	Ejercicio 1  El mundo de los trabajadores domésticos .....	41
	Documento 1  El mundo de los trabajadores domésticos.....	43
	Ejercicio 2  Exclusión del mandato de la inspección de trabajo.....	44
	Documento 2  Exclusión del mandato de la inspección de trabajo.....	45
	Ejercicio 3  La inspección de trabajo y el trabajo doméstico .....	46
	Documento 3  La inspección de trabajo y los trabajadores domésticos .....	47
	Ejercicio 4  El Convenio No. 189 y la legislación nacional.....	48
	Documento 4  El Convenio No. 189 y la legislación nacional.....	49
	Ejercicio 5  Naturaleza y existencia de la relación laboral .....	50
	Documento 5  Naturaleza y existencia de la relación laboral .....	51
	Ejercicio 6  Documentación y registros .....	53
	Documento 6  Documentación y registros .....	54
	Ejercicio 7  Acceso al lugar de trabajo .....	55
	Documento 7  Acceso al lugar de trabajo .....	56
	Ejercicio 8  Verificación de las condiciones laborales en el lugar de trabajo .....	57
	Documento 8  Verificación de las condiciones laborales en el lugar de trabajo.....	58
	Ejercicio 9  El trabajo forzoso y los trabajadores domésticos .....	59
	Documento 9  El trabajo forzoso y los trabajadores domésticos .....	60
	Ejercicio 10  Trabajo infantil doméstico.....	61
	Documento 10  Trabajo infantil doméstico .....	62
	Ejercicio 11  Discriminación de los trabajadores domésticos .....	63
	Documento 11  Discriminación de los trabajadores domésticos.....	64

Ejercicio 12	✍	La libertad sindical y los trabajadores domésticos	65
Documento 12	✍	La libertad sindical y los trabajadores domésticos	66
Ejercicio 13	✍	Seguridad y salud ocupacional en el trabajo doméstico	67
Documento 13	✍	Seguridad y salud ocupacional en el trabajo doméstico	68
Ejercicio 14	✍	Otras condiciones laborales	69
Documento 14	✍	Otras condiciones laborales	70
Ejercicio 15	✍	Naturaleza de los trabajadores en el sector de trabajo doméstico	71
Documento 15	✍	Naturaleza de los trabajadores en el sector de trabajo doméstico	72
Ejercicio 16	✍	Quejas	73
Documento 16	✍	Quejas	74
Ejercicio 17	✍	Cómo promover el cumplimiento en el sector de trabajo doméstico	75
Ejercicio 17	✍	Cómo promover el cumplimiento en el sector de trabajo doméstico	76
Ejercicio 18	✍	Colaboración	77
Ejercicio 18	✍	Colaboración	78
Ejercicio 19	✍	Técnicas flexibles	79
9.		BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS ADICIONALES	86



# 1. EL MUNDO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

## 1.1. ¿Quiénes son?

Los trabajadores domésticos no son un grupo homogéneo. Su perfil demográfico es diferente en cada país y región (no solo en cuanto a edad y género, sino también por su condición migratoria). Realizan tareas tan variadas como limpiar la casa, lavar y planchar la ropa, cuidar a los niños, atender a personas mayores y enfermas, arreglar el jardín, manejar el auto familiar o cuidar a la mascota de la familia. De hecho, los quehaceres y servicios específicos que realizan los trabajadores domésticos varían de un país a otro y pueden cambiar con el transcurso del tiempo.

En otras palabras, los trabajadores domésticos tienen la característica distintiva de ser empleados por un hogar familiar para prestarle servicios. Pueden trabajar tiempo completo o medio tiempo y pueden vivir en la casa de su empleador o movilizarse de y hacia la casa donde realizan su trabajo; pueden trabajar para una sola familia o para muchas; pueden realizar las tareas domésticas usuales del hogar o encargarse de actividades específicas de acuerdo con las demandas del empleador. El empleador puede ser miembro de la familia, una empresa que presta servicios comerciales a clientes en viviendas, una cooperativa o incluso un servicio público. Sin embargo, quienes prestan servicios de atención en instituciones como orfanatos, centros infantiles, hospitales y casas de retiro para personas de la tercera edad no se pueden considerar trabajadores domésticos.<sup>1</sup>

Aunque aproximadamente 8.9 millones de hombres trabajan para hogares familiares (generalmente como jardineros, choferes o guardias de seguridad), el trabajo doméstico sigue siendo un sector dominado por mujeres: el 83 por ciento de todos los trabajadores domésticos son mujeres.<sup>2</sup>

Además de la dimensión de género, el trabajo doméstico se interrelaciona estrechamente con la migración internacional. Los trabajadores domésticos no solo buscan trabajo en sus países natales, sino que con frecuencia migran hacia otros países en busca de mejores oportunidades laborales, a menudo utilizando agencias de empleo como intermediarios.

Los trabajadores domésticos se encuentran entre los más vulnerables. Su usualmente bajo estatus socio-económico, su falta de educación formal, su marginación étnica y la naturaleza aislada del lugar de trabajo hacen que estos trabajadores sean particularmente vulnerables a la explotación y a condiciones adversas de trabajo, sufriendo muchas veces de:

- Salarios bajos o recortes salariales, cuando se les paga;
- Falta de beneficios laborales o protección social;
- Exceso de horas laborales con cargas de trabajo pesadas;

---

<sup>1</sup> Según el Artículo 1 del Convenio No. 189, una trabajadora doméstica es cualquier persona que realiza trabajos domésticos bajo el marco de una relación laboral que no es ni ocasional ni esporádica. Trabajo doméstico significa el trabajo que se realiza en un hogar o para una o más familias.

<sup>2</sup> Para más detalles, consulte *ILO (2013), Domestic Workers across the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection, Geneva*.

- Alojamiento inadecuado con falta de privacidad y
- Exposición a violencia en el lugar de trabajo y todo tipo de abusos psicológicos y sexuales por parte de sus empleadores, familiares o compañeros de trabajo.

## 1.2. ¿Dónde se encuentran y cuántos son?

Según estimaciones de la OIT, por lo menos 52.6 millones de hombres y mujeres están empleados en el servicio doméstico alrededor del mundo. Para poner esto en perspectiva, si todos los trabajadores domésticos trabajaran en un mismo país, este país sería el décimo empleador más grande del mundo. En las dos últimas décadas, el número de trabajadores domésticos ha aumentado en más de 20 millones de personas y probablemente continuará creciendo en los próximos años. El trabajo doméstico es, por lo tanto, una fuente de empleo importante que a menudo no se toma en cuenta aunque representa un 1.7 por ciento del empleo total del mundo y aproximadamente un 3.6 por ciento de todo el empleo asalariado.<sup>3</sup>

Más de tres cuartas partes de todos los trabajadores domésticos están empleados en solo dos regiones: la región de Asia y el Pacífico, que, con una participación del 41 por ciento del total global, es el empleador más grande de estos trabajadores; y la región de América Latina y el Caribe, con un 37 por ciento. África aporta el 10 por ciento de todos los trabajadores domésticos, mientras que casi un 7 por ciento trabaja en los países desarrollados. Aunque el trabajo doméstico es común en el Medio Oriente, el tamaño relativamente pequeño de la región significa que, a nivel mundial, solo el 4 por ciento de estos trabajadores está empleado en esa región. Por el contrario, Europa Oriental y los países de la CEI tienen un número bajo de trabajadores domésticos en comparación con el tamaño de la región, empleando únicamente un uno por ciento del total global.<sup>4</sup>

## 2. NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO SOBRE TRABAJO DOMÉSTICO E INSPECCIÓN LABORAL

En el 2011 la OIT adoptó el Convenio No. 189 y la Recomendación No. 201 sobre trabajo doméstico. Estos instrumentos establecen los principios básicos y los estándares de trabajo mínimos para el trabajo doméstico. También destacan la importancia de las medidas que garantizan el cumplimiento de la ley y la normativa que protege al personal doméstico, incluyendo la inspección laboral.

### Derechos y garantías de los trabajadores domésticos según se definen en el Convenio 189

- Protección contra todas las formas de trabajo infantil que ponen en peligro el desarrollo normal físico, psicológico y social de los niños y las niñas;

---

<sup>3</sup> *Ibidem*.

<sup>4</sup> Para más información, vea: *ILO Policy Brief 4, Global and Regional Estimates on Domestic Work*, accesible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_155951.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155951.pdf)



- edad mínima de empleo, la cual no debe ser menor a la requerida para otras ocupaciones y debe estar acorde con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (No. 138);
- derecho a crear o a unirse a sindicatos cuyos miembros se encuentren libres de todo tipo de presión y persecución, y que tengan el derecho a negociar colectivamente con los empleadores;
- protección contra el trabajo forzoso como, por ejemplo, el derecho de los trabajadores a conservar en su poder sus documentos de viaje e identificación y de decidir si viven o no en el hogar de sus empleadores;
- protección contra todo tipo de abuso, violencia, discriminación y acoso, incluyendo los de naturaleza sexual;
- derecho a un tratamiento equitativo con respecto a otros trabajadores en relación con la jornada normal de trabajo, la compensación de horas extras, los períodos de descanso diarios y semanales, las vacaciones anuales remuneradas y el salario mínimo;
- derecho a recibir información sobre los términos y las condiciones precisas de su empleo de una manera apropiada, verificable y fácil de entender, preferiblemente mediante una oferta o contrato de trabajo escritos. Los trabajadores domésticos migrantes deben recibir esta información antes de cruzar las fronteras nacionales;
- derecho a recibir su pago regularmente, por lo menos una vez al mes, en efectivo o mediante transferencia bancaria, cheque bancario, giro postal, “*money order*” u otro medio legítimo con el consentimiento del trabajador;
- pago en especie limitado a lo acordado mutuamente para el uso personal del trabajador y bajo la condición de que el valor monetario que le sea atribuido sea justo y razonable;
- posibilidad de decidir cómo utilizar los períodos de descanso diarios, semanales o anuales;
- garantía de un descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas;
- considerar como horas trabajadas todos los períodos de trabajo durante los cuales el trabajador doméstico no puede disponer de su tiempo libremente y permanece a disposición de la familia;
- derecho a realizar su trabajo en condiciones de seguridad e higiene, lo cual también incluye las condiciones de alojamiento del trabajador doméstico que vive con la familia para la cual trabaja;
- cobertura del seguro social como cualquier otro trabajador;
- acceso a mecanismos eficaces para la presentación de quejas, incluyendo la facultad de la inspección de trabajo de hacer cumplir la ley y aplicar sanciones disuasorias.

El Convenio no es un instrumento independiente y tiene que implementarse e interpretarse junto con las demás normas internacionales sobre trabajo.

#### **Lista de convenios de especial relevancia para el sector de trabajo doméstico**

- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (No. 29)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (No. 105)
- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (No. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (No. 98)
- Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo, 1973 (No. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (No. 182)

- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (No. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (Revisado), 1949 (No. 97)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (No. 143)
- Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (No. 181)
- Convenio sobre la inspección de trabajo, 1947 (No. 81)
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (No. 189)

### **3. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y TRABAJO DOMÉSTICO**

Según las normas internacionales, las funciones de la inspección de trabajo permiten un enfoque integral para la promoción y supervisión del cumplimiento de la legislación. Por una parte, los inspectores de trabajo monitorean el cumplimiento y la aplicación de las leyes laborales y, por otra, realizan actividades de asesoría al proporcionar información, recomendaciones y capacitación y juega un papel importante en guiar a empleadores y trabajadores a alcanzar las condiciones del trabajo decente, equidad en el trabajo y buena gobernanza en el lugar de trabajo. Asimismo, se espera que las inspecciones de trabajo identifiquen brechas en las leyes y otras normativas o contravenciones a las mismas y que las comuniquen a las instituciones apropiadas.

El Convenio No. 189 y la Recomendación No. 201 establecen parámetros laborales mínimos para los trabajadores domésticos y también destacan la importancia de las medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes y la normativa que los protegen, incluyendo las medidas de inspección laboral. El artículo 17 del Convenio No. 189 estipula específicamente lo siguiente:

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

La Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos aborda también asuntos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones en el sector de trabajo doméstico e incluye temas tales como la libertad de sindicalización, la discriminación, las pruebas médicas, el trabajo infantil, las condiciones de alojamiento, los términos y las condiciones del empleo y la formalización de contratos, el acoso y abuso, la jornada laboral, los salarios, los períodos de descanso y días feriados, la terminación del empleo, las quejas y la seguridad y salud ocupacional.

Las particularidades del sector presentan mayores desafíos a los inspectores de trabajo en comparación con otros sectores. Estos desafíos consisten principalmente en:

- Dificultad para recopilar información sobre posibles incumplimientos, debido principalmente a la informalidad de la relación laboral;
- dificultades de acceso al lugar de trabajo;
- Falta de quejas presentadas por los trabajadores.

De hecho, el trabajo doméstico es un campo desafiante y demandante para los inspectores de trabajo pues hay pocas políticas, estrategias, métodos y herramientas específicas para su acción. Además, pocas veces están capacitados sobre las características específicas del trabajo doméstico.

Los funcionarios responsables de la elaboración de políticas, administradores e inspectores de trabajo de campo suelen desconocer los mejores modelos o las prácticas recomendadas para intervenir en el sector. Una buena comprensión de las características de los empleadores, de los trabajadores y de las condiciones de trabajo en este sector es fundamental para planear adecuadamente y realizar las visitas de inspección. Los inspectores de trabajo necesitan saber cómo identificar los problemas, qué indicadores buscar, cómo investigar el incumplimiento y cómo comunicarse con los interlocutores de la relación de trabajo doméstico para garantizar una mejor eficacia de la legislación laboral.

Los desafíos de la inspección de trabajo en el sector se describen de manera más detallada en el Capítulo 5.

## **4. CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS**

Como ya se mencionó, los trabajadores domésticos constituyen una de las categorías más vulnerables de trabajadores. La violencia física, el trabajo infantil y el trabajo forzoso están entre los abusos a los derechos humanos que con mayor frecuencia afectan a estas personas, particularmente a mujeres y niñas. Sin embargo, el abuso también se presenta a través de largas horas de trabajo arduo sin descanso y con prácticas de pago injustas, tales como deducciones excesivas por alojamiento y alimentación. Estas condiciones abusivas son muy comunes y tienen consecuencias serias para los trabajadores domésticos y sus familias. De hecho, al no poder satisfacer sus necesidades básicas ni conseguir su sustento diario, millones de personas dedicadas al trabajo doméstico no pueden ejercer sus derechos humanos ni vivir con libertad y dignidad.

Este capítulo se concentra en los problemas más comunes que enfrentan los trabajadores domésticos en su relación laboral, es decir, su naturaleza informal y la falta de reconocimiento de sus derechos laborales y protección social, salario, jornada laboral y todos los abusos potenciales relacionados con el trabajo forzoso, el trabajo infantil, la discriminación y la libertad sindical. También se comentan brevemente los riesgos ocupacionales del sector.

### **4.1. Condiciones laborales generales**

El empleo informal en el trabajo doméstico es común en muchos países. El trabajo doméstico con frecuencia es “invisible” y no se declara para efectos de la inscripción en el seguro social u otros requerimientos obligatorios. Y, cuando la relación sí se

inscribe en el seguro social, los salarios en algunos casos no se declaran en su totalidad al no reportar, por ejemplo, el valor de la remuneración en especie de acuerdo con la legislación nacional. El trabajo no declarado en este sector, como en otros, socava los estándares del trabajo decente pues priva a los trabajadores de las garantías que les otorgan las leyes nacionales sobre el trabajo y les deja fuera de la cobertura del seguro social aún cuando existen esquemas de protección social para el trabajo doméstico.

Las horas extra son otro aspecto en que las condiciones de protección de los trabajadores domésticos suelen ser más débiles que las de otros sectores. Más de la mitad de todo el personal que trabaja en servicios domésticos no tiene límites en cuanto a su jornada de trabajo semanal según la legislación nacional y casi el 45% no tiene períodos de descanso semanal garantizados ni vacaciones anuales pagadas. En efecto, la jornada laboral del trabajo doméstico alrededor del mundo está entre las más largas e impredecibles.<sup>5</sup> Según estimaciones recientes, el 56.6% del personal doméstico no tenía límites con respecto a la jornada normal de trabajo semanal en el 2010. En regiones como el Oriente Medio, Asia y el Pacífico, esto incluso afectaba a una proporción aún más alta de trabajadores domésticos.<sup>6</sup> En especial, se espera que el personal doméstico que vive con la familia trabaje las veinticuatro horas del día, con muy poco descanso y durante períodos largos e impredecibles y difíciles de medir pues siempre están “de guardia” o “disponibles”. Hay una incertidumbre sobre el total de horas trabajadas y la documentación de estas horas es inadecuada<sup>7</sup>; la jornada laboral no solo es excesiva, sino que ocasionalmente no es remunerada. Una jornada de trabajo larga e impredecible impone un alto costo sobre la salud y el bienestar del personal doméstico, lo que a su vez erosiona la eficiencia y calidad del servicio que brindan estas personas a los hogares de sus empleadores.<sup>8</sup>

Los trabajadores domésticos con frecuencia reciben salarios extremadamente bajos.<sup>9</sup> Esto se puede atribuir en parte al hecho de que los requerimientos sobre destrezas formales son relativamente bajos y también al hecho de que muchas de las destrezas que se requieren para el trabajo doméstico se pasan por alto y que su poder de negociación es débil.

De hecho, las estimaciones no solo sugieren que el personal doméstico generalmente gana menos de la mitad del salario promedio, y a veces no más del 20 por ciento del salario promedio, sino también que con frecuencia los trabajadores domésticos son víctimas de abusos tales como:

- Falta de pago o pago tardío de su salario;
- trabajar horas extras de manera exigida y sin compensación;
- falta de remuneración de los períodos de “disponibilidad”;

---

<sup>5</sup> Vea ILO, *Domestic Work around the World: Global and Regional Statistics and the Extent of Legal Protection*, 2013, p. 57.

<sup>6</sup> *Ibidem*, p. 61.

<sup>7</sup> Para más información, vea Reseña sobre Políticas No. 7 de la OIT disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_230837.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_230837.pdf).

<sup>8</sup> Vea Reseña sobre Políticas No. 2 de la OIT disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_156070.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156070.pdf).

<sup>9</sup> Vea Reseña sobre Políticas de la OIT No. 1, disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_155654.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_155654.pdf).

- imposición de pagos en especie o deducciones sin el consentimiento previo o acuerdo del trabajador o la trabajadora;
- una alta porción de la remuneración se paga en especie y se atribuye un valor monetario excesivo a estos pagos.

Monitorear el cumplimiento es complicado para el personal de la inspección de trabajo si no hay evidencia física de los hechos. Para atender esto, la Recomendación No. 201 sugiere que la jornada laboral, incluyendo las horas extra y los períodos de disponibilidad, debe registrarse con exactitud y que estos registros deben estar a disposición de los trabajadores domésticos (§ 8). Estos también deben recibir, junto con cada pago, un detalle escrito de la remuneración total a pagar y la cantidad específica y razón de cualquier deducción (§15).

## 4.2. Trabajo forzoso

Los trabajadores domésticos son, con frecuencia, víctimas de trabajo forzoso, el cual en muchos casos está asociado con la trata de personas. Aunque no necesariamente trabajan en áreas remotas, son aún más invisibles que los trabajadores de plantaciones, minas y otros lugares escondidos del conocimiento público. Al tener restringida la libertad de movilización, , así como prohibido salir o atender la puerta o el teléfono, el trabajo forzoso doméstico puede pasar totalmente desapercibido a las demás personas, incluyendo los vecinos, y solo los miembros de la familia conocerán su existencia. Particularmente cuando los trabajadores domésticos son migrantes, tanto el lugar de trabajo como el mundo exterior pueden parecerles hostiles pues podrían no estar familiarizados con la cultura del país, su idioma o incluso sus alrededores. Esto los coloca en una escala muy alta de vulnerabilidad.

La suposición general de que las inspecciones de trabajo están en una posición privilegiada para tomar acciones contra el trabajo forzoso , en la medida en que tienen acceso a los lugares de trabajo a cualquier hora del día o la noche y que pueden tomar acciones inmediatas puede no ser tan cierta en el caso del trabajo doméstico, ya que la libertad de acceso es limitada. Aún así, el personal de la inspección de trabajo está bien posicionado para identificar y reconocer los indicadores del trabajo forzoso en este sector.

### Indicadores del trabajo forzoso<sup>10</sup>

La lista siguiente de indicadores puede ayudar a los inspectores de trabajo a detectar si un trabajador podría estar siendo víctima de trabajo forzoso. Algunos indicadores exigen realizar una observación directa en el lugar de trabajo, mientras que en otros casos podría ser suficiente entrevistar a la persona o analizar documentos y registros. Como la mayoría de los países tipifican los abusos del trabajo forzoso como delitos, la intervención podría ser hecha junto con la policía y, en ese caso, la función de los inspectores de trabajo sería la de proteger los derechos de los trabajadores, tal como la garantía a recibir salario por el período de trabajo efectivo y la garantía correlativa al seguro social. La lista siguiente presenta los indicadores de trabajo forzoso en el

<sup>10</sup>Adaptado de Andrees, Beate (2008), *Forced Labour and Human Trafficking: A Handbook for Labour Inspectors*. International Labour Office, Geneva.

sector de trabajo doméstico. Para cada grupo de indicadores, se sugieren técnicas de inspección.

**Violencia física (entrevista, observación que no necesariamente requiere acceso al lugar de trabajo)**

- ¿La persona muestra alguna señal de maltrato, tal como moretones?
- ¿La persona muestra señales de ansiedad?
- ¿Hay alguna otra señal de confusión mental o huellas de violencia?
- ¿El empleador presenta una conducta violenta?

**Restricción de la libertad de movilización (algunos indicadores requieren una visita de inspección)**

- ¿La persona está encerrada en el lugar de trabajo?
- ¿Se fuerza a la persona a dormir en el lugar de trabajo?
- ¿Hay señales visibles que indican que la persona no es libre de salir del lugar de trabajo o áreas particulares de la casa, tal como su dormitorio?
- ¿Se le permite a la persona hacer llamadas telefónicas o responder el teléfono? ¿Se le permite atender la puerta?
- ¿La persona tiene derecho a tener un celular?
- ¿La persona tiene que pedir permiso de su empleador para salir del lugar de trabajo? ¿Puede llevarse sus documentos de identificación consigo?

**Amenazas (entrevistas, análisis de documentos, que no necesariamente requieren acceso al lugar de trabajo)**

- ¿La persona hace declaraciones incoherentes o muestra señales de haber sido inductada por el empleador?
- ¿La persona reporta alguna amenaza?
- ¿Hay alguna señal de que la persona está sujeta a chantaje o extorsión (con o sin complicidad del empleador)?
- ¿La persona muestra un comportamiento ansioso?
- ¿Se le fuerza a trabajar horas extras excesivas (sin pago) o a realizar tareas que preferiría no hacer y recibe amenazas si se niega?
- ¿La persona está en una situación irregular (por ejemplo, como trabajador migrante) y se le ha amenazado con denunciarle a las autoridades?

**Deudas y otras formas de servidumbre (entrevistas, análisis de documentos y registros, que no necesariamente requieren acceso al lugar de trabajo)**

- ¿La persona tiene que repagar cuotas de reclutamiento o transporte? Y si es así, ¿se le deducen del salario?
- ¿Es la parte de remuneración en especie por alojamiento o alimentación excesiva?
- ¿Se le ha hecho un préstamo o anticipo que le impide dejar al empleador?
- ¿Los permisos de trabajo están vinculados a un empleador específico? ¿Ha habido alguna queja contra el empleador anteriormente?

**Retención o falta de pago del salario (entrevistas, análisis de documentos y registros, que no necesariamente requieren acceso al lugar de trabajo)**

- ¿La persona tiene un contrato de empleo regular? Si no, ¿cómo se le paga el salario?
- ¿Hay alguna deducción ilegal en el salario?
- ¿La persona ha recibido algún salario?

- ¿Cuál es el monto del salario en relación con los requerimientos que establece la legislación nacional?
- ¿La persona tiene acceso a sus ingresos?
- ¿La persona ha sido engañada sobre el monto de su salario?
- ¿El salario es pagado regularmente?

**Retención de los documentos de identidad (entrevista, observación, no necesariamente requiere acceso al lugar de trabajo)**

- ¿La persona está en posesión de sus documentos de identificación? Si no es así, ¿están en posesión del empleador? ¿Por qué?

Algunos de los indicadores pueden ser más fáciles de recopilar que otros. Por ejemplo, para verificar si el trabajador tiene alguna restricción sobre su libertad de movilización, el inspector de trabajo puede pedirle que se reúnan fuera de los dominios del empleador (fuera del edificio o en la calle, por ejemplo), posiblemente sin tener que ingresar al lugar. También puede citar a la persona para que se presente a la inspección de trabajo con su pasaporte u otro documento de identificación. Asimismo, puede detectar respuestas incoherentes o inductinadas o información engañosa usando una técnica de entrevista que consiste en hacer la misma pregunta usando palabras diferentes en diferentes momentos de la entrevista. Las competencias de comunicación son herramientas importantes para el personal de la inspección de trabajo; por ello deben recibir capacitación sobre cómo usarlas para conseguir tanta información como sea posible y para detectar contradicciones en el mensaje al leer los códigos de comunicación verbal y no verbal.

### 4.3. Trabajo infantil

Las cifras globales estiman que 17.2 millones de menores participan en trabajo infantil doméstico, dos tercios de ellos en situaciones inaceptables porque aún no han alcanzado la edad mínima de empleo o porque están trabajando en condiciones peligrosas. Mientras que el número específico de niños en trabajo forzoso y la trata de personas para el trabajo doméstico sigue siendo desconocido, existe evidencia de que un número considerable de trabajadores infantiles domésticos se encuentran bajo servidumbre por deudas a cambio de dinero para un tercero o para amortizar una deuda pendiente, víctimas de trata o en situaciones de servidumbre.

Los trabajadores infantiles domésticos constituyen un grupo de alto riesgo debido a su posible exposición, entre otras cosas a:

- trabajar bajo condiciones difíciles, tales como períodos laborales largos e irregulares o durante la noche o estar injustificadamente confinados al establecimiento del empleador;
- trabajar con equipo, maquinaria y herramientas peligrosas o que impliquen la manipulación o el transporte de cargas pesadas, tales como levantar muebles, alfombras, basureros, etc.;
- operaciones inseguras que tienen que ver con tareas como la limpieza de ventanas, paredes y techos con el riesgo de caídas desde lugares altos;
- contacto con riesgos biológicos al trabajar con animales;
- exposición a riesgos eléctricos;
- trabajar en entornos insalubres con posible exposición a sustancias, agentes o procesos peligrosos o a temperaturas que dañan su salud;
- Abuso físico, psicológico o sexual

- condiciones de alojamiento adversas cuando viven con el hogar en que trabajan.

Las inspecciones de trabajo deben desarrollar enfoques específicos para los trabajadores infantiles domésticos que involucren a todos los grupos interesados relevantes con el sistema de administración de trabajo, el sistema educativo, los actores sociales, las ONG, las asociaciones de padres y madres de familia y otros. Deben establecerse medidas preventivas, como mecanismos de referencia de las instituciones educativas a la inspección de trabajo para aquellos casos de abandono temprano de la escuela.

La función de la inspección de trabajo debe abarcar:

- Prevención y detección de casos de menores involucrados en trabajo doméstico;
- intervención para detener de inmediato el trabajo de niños y niñas que estén por debajo de la edad mínima de empleo o que estén expuestos a condiciones laborales peligrosas, además de hacer cumplir los requerimientos de asistencia obligatoria a la escuela;
- seguimiento, en cooperación con las instituciones adecuadas, para atacar las causas detrás del trabajo infantil doméstico de modo que se puedan adoptar respuestas apropiadas al nivel educativo y de asistencia social.

### EVIDENCIA DE MENORES TRABAJADORES CON EDADES SUPERIORES A LA EDAD MÍNIMA DE EMPLEO

En algunos países, hay requerimientos específicos para inscribir y llevar registros de trabajadores infantiles domésticos reclutados cuando son mayores a la edad mínima legal de empleo. Por ejemplo, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Sudáfrica, Venezuela y Vietnam exigen a los empleadores de trabajadores infantiles domésticos llevar un registro en el que deben especificar la fecha de nacimiento del trabajador, las tareas asignadas y el número de horas laboradas, su salario y los resultados de revisiones médicas. En Ecuador y Finlandia, los empleadores tienen que llevar otros registros como una certificación de conclusión de la etapa escolar obligatoria. Otros países requieren al empleador reportar a la autoridad correspondiente la admisión de un menor trabajador (Camboya, Finlandia, Portugal y Venezuela). En Finlandia, los empleadores tienen que mantener registro de los trabajadores domésticos que son menores de 18 años de edad. En Paraguay, los empleadores deben mantener y presentar a CODENI, el Consejo de Defensa de los Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, la información sobre la identificación de los menores, su dirección, la identificación de sus padres, tutores o persona responsable y su lugar de residencia, la fecha en que el trabajador o la trabajadora entró al servicio, los deberes a su cargo, su remuneración, horario de trabajo y número de seguro social y el nombre de la institución educativa a la que asiste y su horario de clases.

El personal de la inspección de trabajo debe interactuar tanto con los empleadores como con los menores de una manera no antagonista. Cuando entrevistan a menores de edad, es importante que establezcan una atmósfera física y psicológica que facilite la confianza y el respeto mutuo. Los inspectores deben crear un entorno que haga que el niño o la niña desee compartir información y se la confíen. Los inspectores deben recordar que los trabajadores infantiles pueden estar en un lugar con el que no están familiarizados, probablemente lejos de sus familiares y amigos y que carecen de



educación básica. La privacidad de cada niño o niña debe respetarse y no se les debe forzar a responder. El personal de la inspección de trabajo debe explicarles quiénes son y por qué están ahí.

Es importante recordar que no es el menor quien está infringiendo la ley, sino su empleador. El personal de inspección debe verse a sí mismo como si estuviera pidiéndole un favor al menor y no al revés. En consecuencia, el menor debe considerarse como un socio en la exploración de una situación particular. De esta manera, tal vez el niño o la niña vea los beneficios de participar en la entrevista en vez de que sea el inspector o la inspectora quien les “exija” cooperación e intimide al trabajador infantil. Si el niño o la niña está de acuerdo con la entrevista, debe solicitársele que cuente aspectos de su experiencia – tanto en el entorno de trabajo como fuera de este. Al hacerlo el entrevistador le está solicitando su ayuda para entender la situación; por ello, debe ser sensible al estado emocional del menor, debe estar consciente de las consecuencias de preguntarle y debe respetar el derecho del menor a hablar o mantenerse en silencio. Para obtener resultados satisfactorios, el entrevistador también debe crear una atmósfera física y psicológicamente adecuada.<sup>11</sup>

### **Ejemplo de una entrevista con menores de edad: lista de cotejo de las consideraciones éticas<sup>12</sup>**

- La seguridad de la niña o niño entrevistado siempre debe ser la prioridad. Si hay alguna duda sobre si la entrevista le traerá algún daño al menor, esta debe evitarse.
- Diga a la niña o niño entrevistado para qué está ahí y cómo va a usar la información recopilada.
- Sea sensible al estado emocional del menor en todo momento antes, durante y después de la entrevista.
- Esté muy consciente de las consecuencias de sus preguntas; esté muy consciente de lo que la niña o niño tendrá que pasar para responder, especialmente cuando tiene que recordar una experiencia dolorosa, admitir su resentimiento hacia una persona o situación o aceptar la total desesperanza de verse atrapado en la complejidad de la pobreza y el trabajo.
- Respete su derecho a hablar (lo que dice, cómo lo dice y cuánto dice).
- Respete su derecho a no hablar, a negarse a responder una pregunta porque no puede o porque la respuesta es demasiado dolorosa para expresarla.
- Tómese todo el tiempo necesario. Las entrevistas con niñas y niños probablemente toman más tiempo que las entrevistas con adultos.
- Charlar sobre temas triviales, jugar, tener paciencia y tomarse su tiempo son algunos de los ingredientes más importantes que se necesitan para conseguir datos confiables de las niñas y niños sobre asuntos delicados, tales como sus antecedentes familiares o actividades ilegítimas de trabajo infantil.
- Se debe garantizar y acatar la confidencialidad.

<sup>11</sup> Tomado de: IPEC & SafeWork (2002) “Combating Child Labour: A Handbook for Labour Inspectors” (pp. 29-30), International Labour Organization, Geneva

<sup>12</sup> Derrien, J-M, “Travail des Enfants: Accompagner les Changements – Guide pour la Formation, ILO-IPEC; IPEC (Draft 2004) ‘Investigating Child Labour : Guidelines for Rapid Assessment A Field Manual.

### **Ejemplo de una entrevista con menores de edad: lista de cotejo para crear una atmósfera apropiada<sup>13</sup>**

Cómo crear una atmósfera física propicia:

- En la medida de lo posible, realice las entrevistas en un lugar neutral y, preferiblemente, en un lugar donde los niños y las niñas se sientan seguros y cómodos. Los inspectores deben preguntarles adónde prefieren hablar y si quieren que haya alguien más, como un hermano o un amigo, presente.
- Trate de conducir la entrevista fuera del alcance de la vista o los oídos de los empleadores u otras personas que puedan influir en la manera en que los menores actúan y responden a las preguntas.
- En caso de lograr tener acceso al lugar de trabajo, dígame al niño o la niña que no hay necesidad de que deje de trabajar durante la entrevista.
- póngase al mismo nivel del niño: si está sentado en el suelo, siéntese a su lado.
- Si el niño se mueve de un lugar para otro mientras trabaja, acompáñele.

Cómo crear una atmósfera psicológica propicia:

- Trate a cada niña y niño como a una persona individual, con derechos que hay que respetar.
- Empiece la entrevista hablando sobre cosas triviales para hacer que el niño o la niña se sienta en confianza. Hablar sobre música, películas, atletas y estrellas pop puede ayudar a que se sienta relajado y esté más dispuesto a compartir la información con usted.
- Construya la confianza manteniendo un enfoque cálido, amigable y atento.
- Escuche de verdad. Ponga atención a lo que dice y a lo que no dice. Ponga atención al significado detrás de las palabras. Ponga atención a lo que expresa mediante sus expresiones faciales, gestos y actitud.
- Expresé sus preguntas de manera sencilla para que el niño las entienda sin problemas.
- Motive al niño a hablar haciéndole preguntas abiertas – no haga constantemente preguntas que el niño no entienda.
- Sepa cuándo detenerse. Cambie el tema o la conversación cuando las emociones sean muy intensas y seguir intentando conseguir información adicional hiera al niño.
- Trate de evitar expresiones de shock, tristeza, frustración o alguna otra emoción cuando está escuchando lo que el niño le está diciendo.
- Siempre mantenga una actitud positiva y una expresión neutral cuando interactúe con el niño.

Si hay suficiente evidencia de participación en cualquiera de las peores formas de trabajo infantil, el personal de la inspección de trabajo debe tener la prerrogativa de ponerle fin inmediatamente a la situación y de referir el caso a las instituciones de protección de los derechos de los niños y las niñas de modo que la víctima y, de ser necesario, la familia de la víctima, pueda recibir toda la asistencia requerida. Los

---

<sup>13</sup> Ibidem.

inspectores y las inspectoras deben entender que, con excepción de situaciones de extremo peligro que requieren acción inmediata, el proceso de sacar al niño del trabajo siempre debe estar vinculado a algún proceso de rehabilitación (educación, capacitación, etc.). Deben establecerse soluciones sólidas para la infracción de los requerimientos legales sobre la edad mínima de empleo y asistencia obligatoria a la escuela, así como por exponer a los menores a condiciones de trabajo peligrosas para su desarrollo físico, moral y social normal. Cuando, de acuerdo con las leyes y reglamentos nacionales, los trabajadores domésticos menores de 18 años y por encima de la edad mínima pueden realizar el trabajo doméstico, los inspectores de trabajo deben prestar especial atención a sus condiciones de trabajo y de vida.

Aparte de los mecanismos de inspección de trabajo, deben implementarse otras medidas para garantizar la protección de trabajadores infantiles domésticos, tales como mantener o restablecer el contacto entre el menor y sus parientes y motivarlo para que regrese a la escuela o para que no la dejen. Esto requiere que se les refiera a otras funciones del sistema de administración de trabajo y a los ministerios de educación y de protección social. También se debe contactar a la judicatura para castigar los peores casos de abuso.

#### **4.4. Discriminación**

Los trabajadores domésticos pueden estar expuestos a discriminación de muchas maneras diferentes cuando solicitan trabajo en un hogar, aunque una de las más comunes se basa en su sexo y género. La discriminación al acceder al empleo puede ocurrir durante los procedimientos de selección al preguntar a las mujeres si tienen hijos, si tienen intención de tenerlos o si están embarazadas. Aunque muchos países garantizan el derecho a disfrutar de un permiso por maternidad, el embarazo sigue siendo una causa directa de pérdida del trabajo en el sector, particularmente cuando la relación laboral es informal.

Generalmente no hay registros o testigos de los diálogos entre los empleadores y trabajadores o trabajadoras de donde se pueda recopilar evidencia de discriminación. Como resultado, hacer cumplir la ley es a menudo difícil. Esta, sin embargo, puede prever mecanismos que han demostrado ser útiles, como la reversión de la carga de la prueba. Esto implica que, cuando un trabajador se queja de discriminación, el supuesto infractor es quien deberá demostrar que no hubo tal discriminación. La Directriz 97/80 de la Unión Europea (UE), por ejemplo, requiere a los Estados Miembro a tomar medidas, de acuerdo con sus sistemas judiciales nacionales, que garanticen que cuando las personas se sienten perjudicadas porque no se les ha aplicado el principio de tratamiento igualitario y presentan ante el tribunal o una autoridad competente hechos de los cuales se puede asumir que ha habido discriminación directa o indirecta, será el demandado quien tendrá que demostrar que no se ha infringido el principio de tratamiento igualitario.

En lo que respecta al acceso al empleo, la mayoría de las inspecciones de trabajo, dados sus recursos limitados, no pueden darse el lujo de poner a su personal a detectar anuncios discriminadores todos los días. En su lugar, el personal puede volverse más eficiente si basa su análisis en muestras. La identificación de los canales que tienden a adoptar prácticas discriminatorias (periódicos, sitios web, agencias de empleo privadas) ayuda a orientar las acciones hacia los medios y los empleadores que ordenaron la publicación. Actuar sobre el canal en vez de sobre el empleador

individual, si la legislación nacional lo permite, evita la publicación de anuncios similares en el futuro.

Otra práctica de discriminación posible al momento de acordar los términos de empleo es la brecha salarial diferenciada entre hombres y mujeres. La eliminación de la discriminación por género incluye los salarios y todo tipo de bonos y pagos. Como ocupaciones aparentemente diferentes en el hogar pueden tener un mismo valor en términos de las tareas realizadas, como la naturaleza y los contenidos reales del trabajo (por ejemplo, un jardinero y una mucama, una mucama y un cocinero), el personal de la inspección de trabajo por sí mismo o asistido por especialistas tiene que saber cómo evaluar los trabajos y, dependiendo de la legislación nacional, atender estas posibles brechas salariales basadas en el género.

Al igual que con los otros derechos fundamentales, el personal de la inspección de trabajo tiene que recibir capacitación sobre cómo reconocer el tratamiento discriminatorio. Existen experiencias en otros sectores en los cuales el personal de la inspección de trabajo coordina con otros especialistas de los servicios de empleo público para determinar el valor de cada ocupación de modo que se pueda fijar una remuneración objetiva para diferentes trabajos que tienen el mismo valor. Una evaluación del puesto mide el grado hasta el cual diferentes trabajos tienen el mismo valor al tomar en cuenta características tales como destrezas y calificaciones, deberes y responsabilidades, esfuerzo físico, mental y psicológico y las condiciones de trabajo.

#### **4.5. Libertad sindical**

Las inspecciones de trabajo son esencialmente actores que monitorean y hacen cumplir las leyes y los reglamentos que establecen derechos laborales colectivos del trabajador. La inspección de trabajo también puede monitorear y hacer cumplir los acuerdos de negociación colectiva o partes del mismo, promoviendo el cumplimiento de las cláusulas que estipulan los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, tales como el salario mínimo, las jornadas máximas de trabajo, seguridad y salud ocupacional, etc.

En muchos países como Irlanda, Mali y Canadá (Quebec), la ley laboral establece específicamente el derecho de los trabajadores domésticos a organizarse y a ser representados. Sin embargo, la débil representación de estos en algunas regiones y países no ha producido el impulso necesario para reconocer las buenas prácticas de la inspección de trabajo para manejar las relaciones industriales en el sector.

Los interlocutores sociales en el sector de trabajo doméstico pueden ser un aliado valioso de la inspección de trabajo para ayudar a difundir información entre los trabajadores y las trabajadoras y sus empleadores sobre la legislación aplicable, identificar las brechas legislativas que se deben atender y analizar las características complejas del sector de modo que la acción del personal de la inspección de trabajo se pueda orientar de la manera más eficaz hacia los abusos más serios.

#### **4.6. Seguridad y salud ocupacional**

Los peligros ocupacionales que enfrentan los trabajadores domésticos son más serios de lo que se cree pues estas personas realizan todo tipo de trabajos en el hogar. Limpian pisos, gradas, cielorrasos, techos y balcones con el riesgo de caerse de

alturas o al mismo nivel; lavan cocinas, inodoros, garajes y cuidan jardines, con lo que están expuestos a sustancias peligrosas; alzan cargas pesadas como basura, muebles, escaleras y otros con el riesgo de desarrollar trastornos musculares; se les priva de períodos de sueño regular o de descanso; comen comidas desconocidas y tienen que enfrentar constantes exigencias del empleador y de los demás miembros del hogar y están aislados y sometidos a mayores riesgos psicosociales. La intimidad del entorno de trabajo puede propiciar el acoso sexual, exponiendo al trabajador a la violación de su dignidad y al riesgo de contraer enfermedades de transmisión sexual. Las mujeres jóvenes pueden sentirse particularmente presionadas o coaccionadas a proporcionar favores sexuales para conservar su empleo. Asimismo, el personal de servicio doméstico puede sufrir todo tipo de violencia – en forma de gritos, insultos, amenazas y bofetadas – como castigo por accidentes en el hogar tales como quebrar un artículo frágil, salir de la casa sin permiso del empleador o rechazar insinuaciones sexuales.

Otro punto a tomar en cuenta es que el lugar donde se realiza el trabajo es una casa de familia que puede ser su residencia habitual o esporádica, tal como un apartamento vacacional o un hotel. Consecuentemente, los peligros que pueden existir en estos diferentes lugares también son distintos.

Los riesgos pueden ser mayores debido a que los hogares son ambientes no controlados y a que, en principio, no están diseñados ni regulados como lugares de trabajo y, por tanto, no tienen que pasar por los procedimientos de evaluación de riesgos o autorización de funcionamiento como sucede con las industrias.

La tabla a continuación ejemplifica algunos de los peligros a los cuales están expuestos los trabajadores domésticos.<sup>14</sup>

Tareas	Peligros	Lesiones y otros problemas de salud potenciales
Cocinar, limpiar, planchar y otras tareas en el hogar	Cuchillas filosas, superficies y herramientas calientes, químicos tóxicos (por ejemplo, cloro), cargas pesadas (por ejemplo, alfombras, muebles), caídas de lugares altos (por ejemplo, limpiando ventanas, cielorrasos y gradas)	Cortadas, quemaduras, enfermedades respiratorias, dermatitis, alergias, lesiones ergonómicas, huesos fracturados y concusiones o incluso la muerte
Jardinería	Objetos filosos, cargas pesadas, clima adverso, picaduras de insectos, pesticidas tóxicos, fertilizantes y maquinaria de jardinería	Cortaduras, trastornos musculo-esqueléticos, insolación, deshidratación, mordeduras de animales y picaduras de insectos y efectos neurológicos
Recoger combustible, agua y comestibles	Cargas pesadas, tráfico y caminatas largas a pie	Dolores de espalda y musculares, lesiones por accidentes viales o violencia urbana, acoso

<sup>14</sup> Adaptado de OIT, IPEC (2011) *Children in hazardous work; What we know, what we need to do*, p. 29.

Tareas fuera de la supervisión pública	Alimento y alojamiento inadecuados, largas horas, falta de privacidad, abuso, humillaciones o tratamiento denigrante	Trastornos del sueño, cansancio excesivo, hambre depresión, trastornos en el comportamiento, hematomas, quemaduras y otras lesiones debido al abuso
Realizar todas las tareas solos	Aislamiento, separación de amigos y familiares	Trastornos psicológicos

Tabla 1: Peligros ocupacionales en el trabajo doméstico

Cuando se trata de una trabajadora doméstica, la protección de la maternidad es una de las áreas de preocupación que deben estar bajo el enfoque de la evaluación de riesgos y de los enfoques de las inspecciones de trabajo que tratan con la seguridad y la salud ocupacional y las relaciones laborales. La exposición de la trabajadora a sustancias peligrosas, el manejo de cargas pesadas y otras tareas demandantes pueden ocasionar riesgos para la madre o el feto, lo cual también abarca a los trabajadores masculinos cuando se trata de exposición a sustancias con efectos en la reproducción.

Los principios sobre la prevención de los riesgos ocupacionales son aplicables al trabajo doméstico igual que a cualquier otro sector. Se basan en la identificación de peligros en el lugar de trabajo y la evaluación de riesgos tomando en cuenta todas las condiciones materiales del trabajo y la interacción entre estas condiciones y las características individuales de los trabajadores y las trabajadoras. La prevención de lesiones o enfermedades ocupacionales no debe dejar de lado al individuo y para esto los empleadores tienen que estar enterados de los fundamentos de la seguridad y la salud ocupacional con el propósito de ofrecer un lugar de trabajo idóneo. Proveer esta información es una de las funciones de la inspección de trabajo, pero debe considerarse atentamente que los inspectores de trabajo no pueden reemplazar a los empleadores en el cumplimiento de sus obligaciones con respecto a la prevención y el control de riesgos.

Los empleadores deben ser informados sobre las ventajas que representa para ellos autorizar la visita del personal de la inspección de trabajo para que monitoreen si los trabajadores domésticos y ellos mismos están protegidos contra los peligros ocupacionales, no solo para proteger la integridad de los trabajadores domésticos y, de esa manera, no asumir otro tipo de responsabilidad, sino también porque es probable que el empleador se pueda ver afectado por los mismos riesgos no controlados que afectan a aquellos. El sistema de visitas previas a la colocación en el domicilio que usan algunos países, particularmente cuando el trabajador o la trabajadora domésticos es migrante, ha sido eficaz pues es una buena ocasión para que el inspector de trabajo supervise de manera preventiva las condiciones de trabajo (y, en algunos casos, las condiciones de alojamiento) de este personal.

## 5. DESAFÍOS PARA LOS INSPECTORES DE TRABAJO

### 5.1. Cobertura de la legislación laboral

Como se mencionó anteriormente, un primer desafío de la inspección de trabajo es que muchos sistemas legales aún excluyen a los trabajadores domésticos de su

alcance de protección o les ofrecen una menor. En tales circunstancias, el personal de la inspección de trabajo no está legitimado para brindar el mismo tipo de protección al personal doméstico que a otros grupos profesionales. Las brechas en la legislación nacional son particularmente frecuentes con respecto a la cobertura de trabajadores domésticos en cuanto al salario mínimo, la limitación de la jornada de trabajo, la inclusión en los esquemas de seguridad social y las medidas para garantizar la seguridad y salud ocupacional.

### SECTOR DOMÉSTICO CUBIERTO POR LA LEGISLACIÓN LABORAL

Desde la adopción del Convenio No. 189 en el 2011, muchos Estados Miembros han iniciado reformas legales, aún cuando todavía no hayan ratificado el Convenio, las cuales han proporcionado más derechos y mejor protección al personal doméstico. Este es el caso de Argentina, Bahréin, Bolivia, Brasil, Chile, China, Costa Rica, Ecuador, Líbano, India, Indonesia, Jordania, Paraguay, Filipinas, España, Estados Unidos (Estado de Nueva York), Tailandia y Zambia. De esta manera, los derechos de los trabajadores domésticos se están homologando gradualmente a los derechos de otros trabajadores. Por ejemplo, se han establecido salarios mínimos para los trabajadores domésticos en países como Bolivia, Brasil, Chile, la República Checa, Ecuador, Estonia, Francia, Irlanda, Kazakstán, Moldavia, Portugal y Trinidad & Tobago.

Los interlocutores sociales también se están volviendo más activos con respecto a la firma de acuerdos colectivos para el sector, aunque todavía es una minoría. Este es el caso de Italia y Francia. En este último país, por ejemplo, un acuerdo colectivo con fuerza de ley estableció estándares para el personal doméstico y sus empleadores en 1999.

Como parte de su responsabilidad de identificar brechas e infracciones en las leyes y los reglamentos y de llevarlas a la atención de las instituciones apropiadas, los inspectores de trabajo deben esforzarse por informar a las autoridades competentes:

- Sobre la necesidad de que los derechos de trabajadores domésticos sean equivalentes a los de otros trabajadores, poniendo la atención debida a las características propias del sector;
- que la legislación debe estipular derechos y obligaciones claras;
- que las personas que trabajan en servicios domésticos tengan fácil acceso a la legislación;
- que la ley estipule medidas para que, por una parte, se estimule su cumplimiento y, por otra, se disuadan posibles infracciones a través de sanciones adecuadas,.

## 5.2. Exclusión de los mecanismos de cumplimiento

La diversidad de sistemas nacionales de inspección de trabajo puede influir directamente en el enfoque que estos adopten hacia los sectores y áreas de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores. Existen diferentes situaciones desafiantes que afectan a los trabajadores domésticos, como las siguientes:

- El trabajo doméstico se excluye del mandato de la inspección de trabajo u otra institución de supervisión;
- no hay mecanismos disponibles para hacer cumplir la legislación o instituciones para la resolución de disputas laborales y el acceso a los tribunales es difícil, toma mucho tiempo y es caro;
- cuando no están excluidos del alcance del sistema de inspección de trabajo, este solo cubre parte de la legislación que regula las condiciones de trabajo, por ejemplo, la salud ocupacional;
- debido a la falta de recursos y el número reducido de quejas, las inspecciones de trabajo no perciben el trabajo doméstico como un área de intervención prioritaria.

Los trabajadores domésticos deben tener libre acceso a los mecanismos de cumplimiento. Independientemente de los sistemas administrativos nacionales, el sistema de inspección laboral debe abarcar el sector de trabajo doméstico y todas las funciones que se expresan en el Artículo 3 (1) (a) del Convenio No. 81: “velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones”.

Una respuesta integrada a los problemas que enfrentan los trabajadores domésticos conlleva una sólida coordinación y supervisión de la autoridad central del sistema de inspección de trabajo, particularmente si el mandato de monitorear el cumplimiento de las leyes laborales está a cargo de varias instituciones, lo cual generalmente implica una separación entre la salud y seguridad ocupacional y las relaciones laborales.

Debe definirse una política de inspección del trabajo doméstico que sea eficaz, que cuente con el compromiso serio de los gobiernos y que se traduzca en un marco institucional y legislativo que facilite la labor inspectiva. De acuerdo con un análisis preciso de las características del sector en cada país, se debe identificar una estrategia para la ejecución de la inspección de trabajo y se deben probar y usar técnicas para proteger aún mejor a los trabajadores domésticos.

Un desafío tradicional para las inspecciones de trabajo al cual se debe poner atención es que los recursos humanos y financieros disponibles a menudo son insuficientes para realizar las funciones eficazmente. La escasez de recursos es particularmente problemática para el sector de trabajo doméstico porque las inspecciones de trabajo tienden a asignar sus recursos a sectores en los cuales pueden lograr mejores resultados al poner bajo su mira a empresas en donde pueden llegar a un número más grande de trabajadores con una sola intervención y donde sus acciones son más fáciles.



## INSPECCIÓN DE TRABAJO COMPETENTE Y EL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN

Es difícil establecer las tendencias sobre la cobertura del trabajo doméstico según el mandato de la inspección de trabajo por región. En la Unión Europea la mayoría de las inspecciones de trabajo incluyen el trabajo doméstico como parte de sus mandatos generales (por ejemplo, Bulgaria, Chipre, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Holanda, Polonia, Portugal, Rumanía, Eslovaquia, España y Suecia). Sin embargo, algunas de ellas no se encargan de fiscalizar todas las condiciones de trabajo (por ejemplo, el Reino Unido). En los países árabes, la inspección de trabajo de Jordania se está encargando del trabajo doméstico y ha creado una dirección de protección de personal doméstico en su Ministerio de Trabajo. En otros países de la región, el trabajo doméstico está fuera del alcance de la inspección laboral.

En algunos países de Sudamérica, la inspección de trabajo está atendiendo todo tipo de problemas de las trabajadoras y trabajadores domésticos como salarios y la inscripción en el seguro social. En Uruguay se formó una sección especializada para atender este sector en la inspección de trabajo. En otros países, como Brasil, se ha puesto especial énfasis en las prácticas de esclavitud y trabajo forzoso. No obstante, en otros todavía no existe un enfoque específico con respecto al trabajo doméstico.

### 5.3. Naturaleza y existencia de la relación laboral

En muchos países, el acceso de los trabajadores domésticos al mercado laboral ocurre mediante acuerdos informales y el contacto directo con la familia o por medio de intermediarios, que pueden ser parientes, vecinos, amigos u otros intermediarios informales. Se establecen contratos verbales especialmente cuando el contrato se negocia directamente con la familia y toda la relación laboral se basa en la informalidad y no se declara al trabajador o la trabajadora ante las autoridades públicas o el seguro social. Cuando se establecen contratos sobre la base de parentesco o redes sociales, la familia tiende a ver a esta persona como ayudante y no en su condición real de trabajador o trabajadora.

La informalidad de estas relaciones es uno de los desafíos de la inspección de trabajo pues dan origen a situaciones en las cuales no hay rastros de la existencia de la relación laboral. La informalidad de las relaciones laborales vuelve invisible el trabajo doméstico y hace virtualmente imposible poder detectarlas.

Cuando se trata del trabajo no declarado, las acciones del personal de la inspección de trabajo pueden enfrentar oposición de ambas partes de la relación laboral. Tanto los empleadores como los empleados a menudo no cooperan; estos últimos porque temen perder su trabajo o debido a las ganancias inmediatas que les aportan sus salarios encubiertos o debido a limitaciones legales que les impiden asumir el empleo (tales como el no tener la edad mínima o estar de manera ilegal en el país) y el empleador lo hace debido a las ganancias inmediatas al no pagar las contribuciones del seguro social, pólizas de seguro, etc. Algunos trabajadores también prefieren trabajar en servicio doméstico cuando están recibiendo beneficios de desempleo o pagos por enfermedad y, por lo tanto, temen perder estos beneficios si las autoridades los identifican. En vez de evitar el pago de impuestos, los empleadores a menudo prefieren mayor flexibilidad contractual pues despedir al trabajador es más fácil cuando no hay evidencia contractual.

La determinación de la relación laboral debe basarse en hechos vinculados con el desempeño del trabajo, independientemente de cómo esté caracterizado en los contratos. Para lograrlo, los supuestos legales sobre la existencia de un contrato laboral o de indicadores para establecer la naturaleza de los contratos son particularmente útiles para los inspectores de trabajo. Otras medidas que facilitan la formalización de la relación laboral incluyen el establecimiento de contratos modelo y la inscripción o declaración de los trabajadores domésticos ante el ministerio de trabajo u otra institución.

El Convenio No. 189 estipula que, cuando sea posible (dependiendo de las leyes nacionales, los reglamentos y las negociaciones colectivas) deben prepararse contratos escritos. En cualquier caso, los países tienen que tomar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos conocen los términos y las condiciones de su empleo de manera apropiada, verificable y fácil de comprender.

#### CONTRATOS ESCRITOS Y CONTRATOS MODELO

En la República de Moldavia todo contrato de empleo tiene que estar por escrito y contener todas las disposiciones requeridas según las condiciones generales aplicables. El empleador tiene que inscribir el contrato en la administración pública local, la cual reenvía una copia a la inspección de trabajo local. En Sudáfrica, el empleador tiene que suministrar al trabajador doméstico por escrito los detalles de su empleo con los que ambas partes deben estar de acuerdo y firmar. En Mali, una copia del contrato debe entregarse a la inspección de trabajo cuando este supere los tres meses de duración o sea de duración indefinida.

En Filipinas, el contrato laboral contiene información sobre adónde acudir en caso de un conflicto. En Ghana, la inspección de trabajo preparó un contrato de empleo modelo en forma de una lista de cotejo con información sobre la identidad de ambas partes, la fecha de empleo, el puesto de trabajo, la remuneración y el modo de pago, los beneficios, la jornada laboral, los días feriados, el seguro social, el aviso de terminación, las reglas de conducta y los procedimientos de quejas, el pago de horas extra y las tareas y asignaciones del trabajador.

Las inspecciones de trabajo deben proveer ejemplos de contratos laborales, comprobantes de pago, registros de horas extra y otros para ayudar a los empleadores y al personal doméstico a documentar las condiciones de empleo y, especialmente, para ayudar a los trabajadores y las trabajadoras a conseguir evidencia que puedan usar como prueba en caso de abusos. El personal de la inspección de trabajo debe también recibir capacitación sobre cómo reconocer la naturaleza de la relación laboral.

#### 5.4. Falta de información y de registros

Existen otros cuellos de botella en las inspecciones de trabajo tal como la falta de información sobre el número de trabajadores domésticos y los lugares donde se encuentran mientras trabajan, particularmente si lo hacen de manera informal. Casi en ningún país existen registros oficiales sobre estas personas o sobre los hogares donde trabajan.

De este modo, el establecimiento de estrategias para atender de manera proactiva los problemas del sector se ve obstaculizado por la falta de indicadores sobre los cuales

basar las opciones y mapear los riesgos de incumplimiento. La planificación de la inspección se vuelve dependiente de información incorrecta con un alto potencial de causar ineficiencia y producir resultados poco útiles. Así como las bases de datos electrónicas, los archivos y el intercambio de datos con otras organizaciones públicas son rara vez accesibles, las quejas son pocas en muchas regiones y países y la visita de inspección al hogar está sujeta a condiciones estrictas; por tanto, las inspecciones de trabajo orientan sus acciones hacia otros sectores prioritarios donde podrán obtener con mayor probabilidad resultados demostrables.

Como en cualquier otro sector, puede ser útil comparar los datos de inteligencia para mapear la población objetivo y recopilar evidencia de incumplimiento. El acceso a las bases de datos y portales de diferentes instituciones puede permitir a los inspectores realizar el mapeo de riesgos en el lugar de trabajo y, de este modo, orientar mejor sus visitas de inspección. Este acceso puede también ayudar a recopilar evidencia sobre abusos de la ley. Los inspectores de trabajo en Bélgica, por ejemplo, tienen acceso a un conjunto completo de datos que puede incluir información sobre la nacionalidad del trabajador o la trabajadora, su condición migratoria e inscripción para propósitos fiscales y de cobertura del seguro social.

Hay diferentes medidas que se pueden tomar o fomentar con el fin de aumentar los recursos y la información relevante a los trabajadores domésticos que están a disposición de las inspecciones de trabajo. Algunas de estas son:

- Estipular que los contratos del personal doméstico deben ser autorizados por las autoridades públicas.
- Crear registros oficiales sobre los trabajadores y los hogares donde trabajan.
- Fomentar la contratación por medio de agencias de empleo.
- Crear un sistema que autorice o certifique al personal doméstico.
- Desarrollar incentivos financieros por la contratación de trabajadores domésticos con el fin de fomentar la formalidad del sector.
- Reducir las cargas administrativas de los empleadores de trabajadores domésticos, facilitar su inscripción en el seguro social y fomentar sus contribuciones.
- Lanzar campañas para incrementar el número de quejas presentadas por los trabajadores y las trabajadoras.
- Crear diferentes canales para reportar quejas anónimamente.
- Obligar a los empleadores a mantener documentos y reportar los hechos y las condiciones laborales a la inspección de trabajo.
- Colaborar con otras instituciones públicas (como las que tienen a su cargo la seguridad social, la migración, tributación, etc.) para planear acciones e intercambiar información
- Colaborar con los interlocutores sociales para entender mejor los problemas que enfrentan los trabajadores domésticos y sus empleadores.
- Establecer redes con todos los interlocutores, tales como ONG, y organizaciones religiosas y vecinales, que tengan algún conocimiento sobre las condiciones laborales de los trabajadores domésticos.

## DOCUMENTACIÓN Y REGISTROS

En Filipinas los empleadores tienen que registrar a sus empleados ante el Barangay (distrito local). También están obligados a conservar copias de los comprobantes de pago por un período de tres años. En casos en que el empleo se negocie mediante una agencia de empleo privada, la agencia también debe mantener una copia de todos los contratos de los trabajadores domésticos, los cuales deben ponerse a disposición de la inspección mediante el DOLE (Departamento de Trabajo y Empleo).

En algunos países (por ejemplo, Sudáfrica, Francia, Portugal, Zimbabue), los empleadores tienen que entregar los comprobantes de pago a sus empleados y empleadas. Estos comprobantes deben mostrar el salario, el número total de horas trabajadas y cualquier bonificación o concesión, el período correspondiente, el valor de los beneficios en especie, el salario neto y cualquier descuento efectuado. En otros, como Jordania, la legislación requiere que los empleadores de trabajadores domésticos mantengan evidencia de los pagos mensuales. Esto proporciona a los inspectores de trabajo las herramientas que necesitan para atender los casos individuales de abuso.

En Finlandia, el empleador debe preparar un horario de trabajo y llevar un registro de cualquier trabajo de emergencia y de las horas extra; este registro debe estar a disposición de la autoridad de seguridad y salud ocupacional. Cuando se le solicite, el empleador deberá también entregar al trabajador o trabajadora o a su representante un informe escrito de estos registros. El horario de trabajo debe indicar la hora de inicio y finalización de la jornada, los recesos y el período de descanso diario.

### 5.5. Acceso al lugar de trabajo

Los lugares de trabajo deben ser inspeccionados con tanta frecuencia y tan minuciosamente como sea necesario para garantizar la aplicación eficaz de las estipulaciones legales relevantes, pero en lo que respecta al trabajo doméstico los desafíos de las visitas de inspección son considerables pues los lugares de trabajo son al mismo tiempo hogares privados. De hecho, en la mayoría de los países la ley establece como requisito el consentimiento del residente en la casa o autorización judicial previa para que los inspectores ingresen sin vulnerar disposiciones que protegen el derecho a la privacidad, el cual en la mayoría de los casos está garantizado por la Constitución.

Las limitaciones a las visitas de inspección exigen métodos alternativos de funcionamiento, pues las visitas son por lo general un momento crucial para observar las condiciones laborales y verificar las posibles violaciones de la ley. Si bien el cumplimiento de la edad mínima se puede verificar a través de documentos, y el pago del salario también, otras situaciones como la prevención o investigación de accidentes usualmente requieren observar las condiciones reales de trabajo y la ausencia de la visita de inspección puede ser un problema serio.

Como el consentimiento del residente podría no obtenerse y la cooperación de las inspecciones de trabajo con los tribunales a menudo es débil y compleja, las visitas terminan no realizándose o se hacen tardíamente y sin efectos reales para los

trabajadores o las trabajadoras, quienes mientras tanto pueden haber sido despedidos o sometidos a abusos serios e irreparables.

Para solventar este importante desafío algunos países han desarrollado diferentes métodos, pero su éxito ha sido cuestionado y sus resultados continúan siendo limitados cuando se trata de asuntos específicos, particularmente en situaciones en las cuales el trabajo doméstico no ha sido declarado.

Algunos de estos enfoques, los cuales pueden usarse en diferentes combinaciones, son:

- Tratar de obtener el consentimiento del residente para tener acceso. Esta alternativa podría ser especialmente eficaz para visitas de inspección que no tienen como propósito hacer cumplir las leyes pero sobretodo informar, pero requieren que los inspectores de trabajo utilicen técnicas de comunicación especiales.
- Maximizar la evidencia documentada y disminuir la necesidad de visitar el lugar de trabajo. Algunos ejemplos son:
  - Solicitar al empleador declarar la admisión de los trabajadores y las trabajadoras al ministerio de trabajo u otras instituciones;
  - Requerir al empleador mantener documentos tales como contratos de trabajo, horarios laborales, comprobantes de pago, informes de evaluación de riesgos o, incluso, solicitarles que los envíen a la inspección de trabajo;
  - Convocar al empleador a entrevistas o reuniones con el personal de la inspección de trabajo para que demuestren mediante los registros documentales que han cumplido con la ley;
  - Entrevistar a los trabajadores y las trabajadoras para comparar su versión de los hechos con los documentos entregados por el empleador.
- Mejorar los mecanismos de cooperación con el Poder Judicial. Algunos ejemplos son:
  - Presunciones legales a la luz de indicadores de infracción de la ley presentados por la inspección de trabajo;
  - Crear procedimientos judiciales urgentes para obtener autorización de acceso;
  - Utilizar plataformas electrónicas compartidas para acelerar la comunicación entre las inspecciones de trabajo y los tribunales.
- Organizar visitas sorpresa en vecindarios seleccionados aleatoriamente para tratar de identificar abusos. El método requiere recursos sustanciales y los resultados no están garantizados dadas las limitaciones de la visita de inspección, pero puede ser útil para mapear posibles incumplimientos y entender mejor el sector. De esta manera se pueden establecer las bases para una acción alternativa. Al mismo tiempo, puede funcionar como un punto de entrada para llegar a los trabajadores domésticos y a sus empleadores, crear confianza en la inspección de trabajo o incluso aumentar la visibilidad de los oficiales en el sector con el fin de promover un efecto disuasivo.
- Visitas previas a los hogares que van a contratar trabajadores domésticos para garantizar los estándares mínimos de seguridad y salud ocupacional y

condiciones aceptables de trabajo, como una condición previa al empleo. Esta alternativa se usa en algunos países que dependen mucho de la fuerza laboral doméstica migrante como un requisito para otorgar la autorización para reclutar personal extranjero.

### ACCESO AL LUGAR DE TRABAJO

En Sudáfrica, el acceso al hogar es posible únicamente con el consentimiento del propietario u ocupante o con una autorización del tribunal de trabajo emitida sobre la base de una solicitud escrita del inspector, quien declara bajo juramento las razones por las cuales hay necesidad de ingresar al lugar de trabajo. Una opción alternativa consiste en usar un sistema de tarjetas de visita. Las cartas se distribuyen en los buzones de los empleadores solicitando su permiso para ingresar a sus hogares, pero el nivel de respuesta es muy bajo. Los inspectores también tratan de conseguir citas realizando campañas puerta a puerta. En el caso de infracciones serias que constituyen delitos como es el caso del trabajo infantil o el trabajo forzoso, el departamento de policía puede conseguir acceso independientemente de la inspección de trabajo. En Ciudad del Cabo Occidental, el personal de la inspección de trabajo y el personal doméstico asisten a lugares neutrales para la entrevista, especialmente cuando se está investigando una queja.

En Irlanda, NERA (National Employment Rights Authority) usa un método similar al invitar a los empleadores por correo a que permitan el acceso a sus hogares. En caso estos se nieguen, se les solicita escoger un lugar alternativo para la inspección, la cual consiste en entrevistas y en un análisis documental.

## 5.6. La comunicación con los trabajadores domésticos migrantes

Muchos trabajadores domésticos son migrantes, algunos de ellos en condición irregular respecto de la ley sobre inmigración, por lo cual son particularmente vulnerables a abusos y explotación. Esto requiere enfoques específicos de la inspección de trabajo y la cooperación con organizaciones que se especializan en la protección y asistencia a migrantes, lo cual aún es débil en muchos países. También exige que el personal de la inspección de trabajo desarrolle confianza entre los trabajadores, use competencias comportamentales y ponga atención al multiculturalismo. De hecho, cuando conocen sus derechos y posibles recursos, los trabajadores domésticos a menudo dudan en presentar quejas debido al potencial impacto negativo que esto podría tener en la relación con su empleador y por miedo a represalias.

### MIGRANTES: VÍCTIMAS DE TRABAJO FORZOSO

Cuando se detectan casos, el papel del personal de la inspección de trabajo dentro de los límites impuestos por el mandato de la inspección de trabajo según se define en el Convenio No. 81 debe concordar con los principios y lineamientos recomendados sobre derechos humanos y trata de personas por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Según estos, las víctimas deben ser informadas sobre posibles opciones de cooperación con las autoridades, su privacidad debe ser respetada y se les debe informar de posibles compensaciones

tales como salarios adeudados y otras garantías, así como también sobre cómo exigir sus derechos. Esta práctica existe en países como Estados Unidos y Portugal, donde las víctimas de trata migrantes son calificados como elegibles para obtener visas si cooperan con las autoridades en la investigación y enjuiciamiento de casos de trata. En ambos países las víctimas de trata que reciben la visa están calificadas para obtener un permiso de trabajo.

La migración laboral ha sido un reto particular para el personal de la inspección de trabajo durante muchos años, pues las funciones de la inspección laboral, la policía y las autoridades de migración no siempre están claras. De hecho, cuando se trata de trabajadores domésticos migrantes con entrada o permanencia irregular en el país, los inspectores de trabajo se enfrentan muchas veces al dilema de escoger entre su misión de proteger al trabajador, y su deber como funcionarios públicos de reportar estos casos a las autoridades de migración, lo cual posiblemente desencadene la deportación de la persona. Es fundamental recordar que la función de la inspección de trabajo es proteger los derechos del trabajador o la trabajadora y no la de hacer cumplir las leyes de migración.

El establecimiento de un contacto fructífero con los trabajadores domésticos migrantes es desafiante por muchos otros motivos. Tienden a no presentar quejas y los casos de abuso permanecen sin divulgarse. Algunos no son inscritos y son parte de la fuerza de trabajo invisible ante las inspecciones de trabajo pues no se sabe quiénes son, dónde trabajan o qué tipo de condiciones laborales enfrentan.

El personal de la inspección de trabajo tiene que poder comunicarse con los trabajadores y las trabajadoras migrantes en su idioma. También es importante que los inspectores estén conscientes de las diferencias culturales que existen y sepan cómo abordarlas. Las experiencias de la inspección de trabajo para tratar estos asuntos principalmente constan de:

- Inspectores e inspectoras que conocen diferentes idiomas;
- contratar servicios de interpretación como apoyo al personal de inspección cuando tienen que establecer contacto con el trabajador o la trabajadora;
- usar centros de atención de llamadas o herramientas de traducción en línea.

Las diversas acciones de prevención para proteger los derechos de los trabajadores domésticos migrantes podrían incluir:

- Asegurarse de que la inspección laboral abarque todas las etapas del flujo migratorio con el fin de proporcionar información sobre los derechos y las obligaciones laborales a los trabajadores domésticos migrantes antes de dejar su país natal, durante su estadía y después de su regreso. Esto se puede lograr estableciendo protocolos entre los países receptores y de origen, por ejemplo, para compartir información y referir aquellos casos en que los trabajadores domésticos migrantes necesitan asistencia para el reconocimiento de sus derechos o para regresar a su país de origen;
- utilizar líneas telefónicas de apoyo en varios idiomas que funcionen en horas laborales y fuera de ellas, implementadas para brindar información sobre los derechos laborales y los mecanismos de quejas disponibles;
- contactar preliminarmente a los empleadores que reclutan a trabajadores domésticos migrantes para informarles sobre la legislación aplicable;

- organizar programas de capacitación para empleadores de trabajadores domésticos migrantes sobre los reglamentos de trabajo vigentes y sus obligaciones como empleadores.
- establecer programas de entrevistas con empleadores de trabajadores domésticos antes de que los recluten para asesorarles sobre cómo cumplir mejor con la legislación laboral y evitar cualquier riesgo de incumplimiento.

## **5.7. Pocas quejas**

En la mayoría de los países, el número de quejas presentadas por el personal doméstico a los servicios de inspección laboral es muy bajo. Esto se debe a diferentes razones, entre las cuales se encuentran:

- falta de conocimiento de sus derechos laborales;
- falta de comprensión sobre el funcionamiento de los sistemas o procedimientos de protección de sus derechos;
- desconfianza en las autoridades públicas;
- relación personal de confianza entre el empleador y el trabajador y miedo a un posible impacto negativo en su relación con él o a represalias;
- desafíos culturales en el caso de los trabajadores migrantes.

## **6. CÓMO PROMOVER EL CUMPLIMIENTO Y LA PREVENCIÓN**

Garantizar el cumplimiento va más allá de reacciones punitivas por parte del personal de la inspección de trabajo en caso de infracciones de la ley. Comprende una gama de posibles medidas para garantizar el respeto de las normas aplicables, incluyendo no solo la difusión de información y sensibilización, sino también asistencia al personal doméstico y a sus empleadores, a las organizaciones de empleadores, a las agencias de empleo y a otros grupos de interesados.

### **6.1. Informar a los trabajadores domésticos y empleadores sobre la legislación laboral**

El desconocimiento de las obligaciones y de los derechos legales es una de las causas principales de incumplimiento en la mayoría de los países, pues tanto los trabajadores domésticos como sus empleadores pueden no estar informados de sus derechos y obligaciones. Los ministerios de trabajo y las inspecciones de trabajo pueden ayudar a poner las disposiciones legales en conocimiento de estos de una manera simple y de fácil acceso. Se pueden usar diversos canales, tales como recursos impresos, sitios web, medios de comunicación masiva y otros.

Entre las acciones preventivas desarrolladas por las inspecciones de trabajo, las campañas de sensibilización, las líneas telefónicas de ayuda y los centros de atención de llamadas que provean información sobre las obligaciones y los derechos legales de los trabajadores pueden ayudar a solventar el serio déficit de información que enfrentan los empleadores y trabajadores en la mayoría de los países. Algunas



particularidades deben tomarse en cuenta cuando se aplican estas prácticas al sector de trabajo doméstico, tales como los niveles de analfabetismo, las barreras lingüísticas, la confianza en los servicios públicos y el acceso a los medios de comunicación.

Independientemente de cómo tuvo acceso el trabajador o la trabajadora al trabajo, las inspecciones de trabajo deben involucrarse en la prestación de información antes de que se inicie la relación de empleo. Antes de aceptar un puesto, los trabajadores domésticos deben recibir información sencilla sobre la legislación aplicable a su situación particular. Los inspectores de trabajo podrían también brindar consejos a quienes buscan empleo sobre posibles preguntas a resaltarle a un futuro empleador, de modo que obtenga una idea precisa sobre las condiciones de trabajo.

### CÓMO INFORMAR A LOS TRABAJADORES SOBRE SUS DERECHOS

Los centros de atención de llamadas pueden ser herramientas eficaces para brindar información y ya existen en países como Austria, Irlanda y Jordania. Países como Brasil usan las telenovelas para transmitir información diversa sobre los derechos humanos de una manera informal y amigable que se puede adaptar al trabajo doméstico. Otras iniciativas de sensibilización sobre los derechos del personal doméstico se han implementado en muchos países. En Uruguay, se desarrolló una campaña para informar sobre el contenido de las leyes. Inmediatamente después de entrar la ley en vigencia, la inspección nacional de trabajo visitó lugares de trabajo con la meta principal de informar y regularizar a los trabajadores domésticos informales. En Costa Rica, en el 2013, los servicios de inspección y relaciones laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proporcionaron información y asesoría a cientos de trabajadores domésticos durante la “Feria para la promoción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos”. Estos derechos incluyen desde un día completo semanal de descanso hasta una jornada laboral máxima diaria de ocho horas, su derecho a 15 días de vacaciones al año y otros. Un día especial (el Arawngmga Kasambahay) se instituyó en Filipinas para el personal doméstico. Según la ley, el Departamento de Trabajo debe garantizar facilidades para un registro único de trabajadores domésticos durante las ferias de trabajo.

En Argentina, el Ministerio de Trabajo debe dar al personal doméstico una copia de todas las leyes relevantes vigentes al momento de emplearse. En Jordania, el Ministerio de Trabajo ofrece guía y educación a los trabajadores y las trabajadoras domésticos y a sus empleadores.

En el Estado de Nueva York en Estados Unidos, la Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos requiere que el Comisionado de Trabajo reporte al Gobernador, al Senado y a la Asamblea las medidas necesarias para brindar material educativo e informativo accesible sobre la legislación que regula el trabajo doméstico.

## 6.2. Otras acciones preventivas

Dadas las particularidades del sector de trabajo doméstico que hemos visto, la prevención tiene que llegar más allá del lugar de trabajo. A continuación se mencionan algunas acciones preventivas que pueden combatir algunos de los desafíos mencionados:

- Informar y educar a los empleadores, trabajadores y a la sociedad civil sobre la relevancia económica del trabajo doméstico como cualquier otro sector y la necesidad de alcanzar el mismo nivel de respeto a sus derechos laborales.
- Ampliar la sensibilización sobre los derechos y las obligaciones.
- Mayor colaboración con los interlocutores sociales.
- Establecer servicios de información y asesoría sobre asuntos legales y técnicos con el fin de ayudar a cumplir con las obligaciones legales.
- Instar a los empleadores de personal doméstico a mejorar el cumplimiento de la ley mediante incentivos.
- Difundir las buenas prácticas.
- Crear programas y campañas para promover actitudes positivas hacia buenas condiciones laborales en el sector doméstico y una cultura de cumplimiento.
- Para prevenir el trabajo infantil doméstico, por ejemplo, crear conciencia entre las familias y comunidades de que el trabajo doméstico es dañino a largo plazo para los niños y las niñas al mantenerlos en la pobreza.
- Para prevenir el trabajo forzoso, se debe brindar información en los países de origen de trabajadores domésticos migrantes.

### PROMOVER EL CUMPLIMIENTO

Muchas inspecciones de trabajo tienen experiencia consolidada en el desarrollo de campañas de sensibilización entre los sujetos de su mandato. Proveen información cuando se la solicitan o durante las visitas de inspección, por teléfono, correo electrónico o indirectamente por medio de sus páginas web. En muchos países, como Francia, España, Lituania, Rumanía, India y Vietnam, se organizan semanas informativas. Muchos otros aprovechan los días especiales sobre la seguridad y salud ocupacional o el trabajo infantil para crear conciencia; entre estos se encuentran Bulgaria, Cuba, Marruecos, Portugal y Ucrania. Otros países utilizan los medios de comunicación masiva para este propósito; este es el caso de China, Cuba, El Salvador, Mauricio, Portugal, Rumania y otros.

### 6.3. Sanciones

En la mayoría de los países, las sanciones impuestas por la inspección laboral consisten en multas administrativas o judiciales, periodos de encarcelamiento o ambos. Los inspectores de trabajo pueden también enviar notificaciones para la implementación de mejoras o suspender el trabajo en casos de riesgo serio e inminente para la salud o seguridad de los trabajadores, en caso de trabajo infantil peligroso y, en algunos países como Italia, por trabajo no declarado.

Otras sanciones empleadas cada vez más en el sector son:

- Sanciones que afectan el nombre y reputación de la empresa, como publicar en los periódicos o páginas web institucionales el nombre de los ofensores y las ofensas cometidas;
- no otorgar visas a trabajadores migrantes;
- bloquear las cuentas bancarias del empleador;
- retirar los permisos y la suspensión o revocación de las licencias de funcionamiento (en el caso de las agencias de empleo privadas).

Las opciones legislativas tales como la reversión de la carga de la prueba han resultado exitosas en muchos países para cuestiones tales como la determinación de la naturaleza de los contratos, discriminación y acoso. Los supuestos legales sobre los períodos mínimos de empleo ayudan a los inspectores a atacar el trabajo no declarado y obtener contribuciones retroactivas sobre el seguro social y la reinstalación de los derechos de los trabajadores. Los esquemas de responsabilidad compartida también tienen la capacidad de mejorar la eficacia de la legislación. En Filipinas, por ejemplo, las agencias de empleo privadas son conjuntamente responsables con el empleador del personal doméstico por todos los salarios y beneficios relacionados adeudados a los trabajadores.

Otras opciones, como el reemplazo de multas con capacitación obligatoria empleados en Guatemala y República Dominicana para empleadores de escasos recursos, podrían aplicarse al sector con el doble resultado de disuadir a los potenciales ofensores y educar a los empleadores de trabajadores domésticos que no cumplieron con la ley.

Independientemente de su naturaleza, las sanciones deben ser adecuadas en términos de severidad y susceptibles de hacerse cumplir, en un plazo razonable, por parte de las entidades, de modo que los efectos disuasivos y punitivos no se pierdan debido a trámites largos.

## 7. TRABAJAR CON OTROS INTERLOCUTORES

La inspección laboral por sí sola no puede mejorar las condiciones de trabajo del personal doméstico, pero ciertamente puede hacer una contribución muy valiosa. Es esencial establecer buenas relaciones de trabajo con los empleadores y las organizaciones de trabajadores y otras entidades, tales como la comunidad, pues estas pueden ayudar al personal de la inspección de trabajo a realizar sus labores. La importancia de la cooperación y colaboración debe enfatizarse porque crea una atmósfera en la cual la inspección de trabajo se ve no solamente como la encargada de reportar contravenciones, sino como aquella entidad que trabaja junto a los demás interlocutores para mejorar las condiciones laborales en general.

**Agencias e instituciones gubernamentales.** Con el fin de ser eficaz, la inspección de trabajo debe cooperar con las demás agencias gubernamentales que realizan actividades similares o incluso diferentes. Esto es particularmente importante en el sector de trabajo doméstico a causa de la invisibilidad de muchos trabajadores. Las instituciones relevantes son muchas e incluyen al seguro social, a los servicios de inmigración, a las oficinas de registro civil, a las autoridades policíacas y otras.

Los ejemplos de cooperación pueden incluir:

- La participación directa de la policía en los peores casos de abusos contra los derechos humanos, tales como el trabajo forzoso.
- Compartir información con otros servicios tales como el seguro social y las oficinas de inmigración.
- La cooperación con el Ministerio de Relaciones Exteriores para prevenir abusos contra los trabajadores y las trabajadoras domésticos migrantes al proporcionar información en los países de origen, además de la cooperación

con el personal de las embajadas, los consulados y organizaciones internacionales, especialmente con las autoridades de los países de origen.

- La organización de intervenciones conjuntas con otras agencias.
- La combinación de diferentes bases de datos con el propósito de descubrir infracciones en todos los niveles (seguro social, impuestos y legislación laboral, incluyendo la seguridad y salud ocupacional).

## COLABORACIONES ENTRE INSTITUCIONES

En Francia, el personal de la inspección de trabajo y los fiscales reciben la ayuda de la policía para realizar visitas conjuntas con el fin de combatir el trabajo no declarado y detectar casos de trabajo forzoso; en estos casos, los ofensores criminales son detenidos de inmediato. El acceso a los hogares familiares en estas circunstancias se facilita al contar la intervención con la presencia de un juez.

En Bolivia, la inspección de trabajo recibe información sobre los hechos de los casos investigados por otras instituciones, tales como la Brigada para la Protección de las Mujeres y la Familia, la Fuerza Policiaca o la Oficina de la Fiscalía Pública, de modo que se sigan pagando los salarios y brindando la protección social durante la investigación o el proceso judicial.

Con respecto a la protección del personal doméstico, la ley filipina estipula que cualquier trabajador o trabajadora domésticos abusados o explotados serán rescatados inmediatamente por un funcionario de bienestar social municipal o de la ciudad del Departamento de Bienestar Social y Desarrollo en coordinación con los oficiales del distrito.

En Bélgica existe un sofisticado sistema de bases de datos compartidas. El Crossroad Bank for Social Security gestionado por el BCSS (Banque Carrefour de la Sécurité Sociale), el cual es un servicio federal, proporciona a la inspección de trabajo información precisa y útil para planear las acciones e investigar los casos.

**El Poder Judicial.** La cooperación con el Poder Judicial tiene especial importancia pues, en la mayoría de países, es fundamental para conseguir acceso a los hogares familiares, con lo cual la articulación gana importancia cada día.

Algunos ejemplos de colaboración incluyen:

- Participación directa de los jueces en los peores casos de abusos contra los derechos humanos;
- canales expeditos para conseguir la autorización de acceso;
- procedimientos expeditos en los tribunales;
- informar a los tribunales después de la visita.

## COLABORACIÓN CON EL PODER JUDICIAL

En España la Ley 36/2011 del 10 de octubre de 2011 regula la jurisdicción laboral y estipula que la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social puede solicitar autorización judicial para inspeccionar la casa familiar si el propietario se opone o hay

un riesgo de que exista tal oposición, bajo la condición de que la inspección se ciña a los procedimientos administrativos que posteriormente se puedan llevar ante la jurisdicción social o que hagan posible cualquier otra inspección o control relacionada con los derechos y libertades fundamentales.

En Uruguay, la Ley No. 18.065 estipula que las inspecciones domiciliarias se pueden realizar frente a la presunción de incumplimiento de la ley laboral o del seguro social, para lo cual el tribunal de primera instancia emite una orden. En un lapso de 48 horas de la intervención, se debe enviar un informe al tribunal.

**Interlocutores sociales.** En algunos países, la colaboración entre las organizaciones de empleadores y los sindicatos de trabajadores domésticos tiende a ser más débil que en otros sectores, en muchos casos porque los trabajadores domésticos, los empleadores de trabajadores domésticos o ambos no están organizados. La colaboración a nivel del lugar de trabajo también es desconcertante pues los activistas sindicales no tienen acceso a los hogares y, por lo tanto, su conocimiento de las condiciones individuales de trabajo es escasa. Las organizaciones de trabajadores y empleadores podrían ser de ayuda relevante a la inspección de trabajo mediante esfuerzos conjuntos y compartiendo información sobre áreas de particular preocupación relacionadas con los abusos de las leyes laborales que regulan el trabajo doméstico.

Algunos ejemplos de colaboración son:

- Consulta tripartita sobre el trabajo doméstico e identificación de los desafíos y de medios para garantizar el cumplimiento en el sector. Por ejemplo, los sindicatos podrían recibir las quejas de los trabajadores domésticos y referirlas a las autoridades competentes. Las organizaciones de empleadores podrían ayudar a las inspecciones de trabajo a crear conciencia sobre las obligaciones legales.
- Mejorar el conocimiento de los interlocutores sociales sobre las características de los trabajadores domésticos y del sector para fomentar acciones adicionales de su parte.
- Organizar talleres conjuntos para identificar los principales riesgos de incumplimiento.
- Celebrar campañas conjuntas para lograr incidencia.

## COLABORACIÓN CON LOS INTERLOCUTORES SOCIALES

En Bolivia, FENATRAHO (Federación Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar) realizó una campaña de promoción con espacios en la radio en varios idiomas para aumentar su alcance geográfico. Los sindicatos y el gobierno implementaron conjuntamente una serie de “ferias del domingo” sobre trabajo doméstico. En Filipinas, SUMAPI (Asociación Nacional de Trabajadores Domésticos) tiene una red de grupos en parques, escuelas, iglesias y otros puntos de alto tránsito para alertar contra los riesgos de la trata de personas. Movilizan a los trabajadores y las trabajadoras domésticos para una celebración anual que se realiza en parques públicos, centros de orientación y otras agencias gubernamentales.

En Tanzania, CHODAWU, el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Protección

del Medio Ambiente, la Hotelería, el Servicio Doméstico y Afines ha movilizado sus estructuras y a otros sindicatos para que vigilen el reclutamiento de personal doméstico y ha empezado a cooperar con las agencias de reclutamiento que están de acuerdo con operar en cumplimiento de la ley. Asimismo, en Tanzania también, la Red Internacional de Trabajadores Domésticos y el Sindicato de Trabajadores del Sector de la Protección del Medio Ambiente, la Hotelería, el Servicio Doméstico y Afines con el apoyo de la OIT desarrolló una herramienta para registrar la jornada laboral para ayudar a registrar el tiempo trabajado y a calcular la remuneración.

Las organizaciones de empleadores también pueden ayudar estableciendo códigos de conducta para los negocios. Por ejemplo, en Indonesia APPSI (Asociación de Proveedores de Trabajadores Domésticos) está aplicando una política de no reclutamiento de niños y niñas menores de 15 años de edad, incluso si la mayor demanda de los clientes es para niños entre 13 y 16 años. En Zambia, la Federación de Empleadores de Zambia, el Congreso de Zambia de Sindicatos, la Federación de Sindicatos de Zonas Francas, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio del Interior también han preparado un código de conducta para promover el trabajo decente en el sector.

**Interlocutores no tradicionales.** La cooperación con interlocutores no tradicionales, tales como las asociaciones de migrantes, las organizaciones comunitarias, las ONG o las congregaciones religiosas, puede ser valiosa para llegar a los trabajadores domésticos y aprender más sobre este sector. Sin embargo, la experiencia todavía es pobre en este sentido. Estos interlocutores tienen muchos puntos de entrada para contactar a estas personas fuera del hogar, tales como parques, mercados, tiendas, lugares de culto y escuelas, lo que los convierte en socios clave para detectar abusos y difundir información.

Los ejemplos de cooperación incluyen:

- Mejorar su conocimiento sobre las características del personal doméstico y del sector de modo que puedan apoyar a los servicios de inspección de trabajo en su labor de sensibilización.
- Buscar su apoyo para identificar dónde están trabajando los trabajadores y las trabajadoras domésticos.
- Buscar su apoyo para identificar posibles casos de explotación severa.
- Organizar talleres en los cuales puedan ayudar a identificar tendencias y desafíos específicos.
- Involucrarlos en campañas de promoción o incidencia.
- Involucrarlos en la creación de grupos focales con trabajadores domésticos donde estos puedan ser entrevistados, expresar sus preocupaciones sobre el cumplimiento de las condiciones laborales o donde incluso puedan presentar denuncias.
- Involucrarlos en la generación de confianza de los trabajadores domésticos hacia las autoridades públicas y, especialmente, hacia los inspectores de trabajo de modo que reporten sus denuncias y ayuden a mejorar sus condiciones laborales.

## COLABORACIÓN CON INTERLOCUTORES NO TRADICIONALES

En Phnom Penh, Camboya, VCAO, la Organización de Asistencia a Niños y Niñas Vulnerables, reporta a las autoridades gubernamentales los casos de trabajadores domésticos infantiles en riesgo de abuso que encuentran en sus acciones de sensibilización. En Tanzania, WoteSawa, un grupo juvenil de trabajadores domésticos infantiles ha rescatado y asesorado a trabajadores domésticos infantiles y participa con las autoridades locales en su protección.

## 8. USO DE COMPETENCIAS DE COMPORTAMIENTO

Como se mencionó anteriormente, los problemas de los trabajadores domésticos son diversos, a menudo interconectados y complejos de analizar. Esta multiplicidad de problemas exige que los inspectores de trabajo cuenten con destrezas especializadas y capacidades que a veces algunas instituciones no poseen, especialmente porque en algunos países no hay una política o estrategia de capacitación para los inspectores y las necesidades de capacitación no se evalúan tan pronto como debieran.

El personal de la inspección de trabajo necesita un conocimiento detallado de la ley y normativa, conocimiento técnico en áreas especializadas y habilidad para analizar los procesos de trabajo e identificar problemas. Estas destrezas técnicas tienen que ir acompañadas de otro conjunto de destrezas igualmente importantes que se conocen como competencias de comportamiento.

Cuando interviene en el sector de trabajo doméstico, el personal de la inspección de trabajo no solo tiene que asesorar a los empleadores y trabajadores sobre cómo cumplir mejor con la ley, sino que también tratan de:

- Fomentar o convencer a la cabeza de la familia que les dé acceso a su hogar / lugar de trabajo.
- Buscar la cooperación del empleador que no necesariamente percibe su papel como tal o que desconoce sus obligaciones.
- Persuadir a los trabajadores y las trabajadoras a ser francos y abiertos a pesar de su vulnerabilidad.
- Ganarse la confianza de todas las partes para poder proporcionar asistencia.
- Acercarse a ambas partes con igual grado de empatía y comprensión.

Esto significa que los inspectores de trabajo encargados del sector de trabajo doméstico deben recibir capacitación adecuada y regular sobre la legislación aplicable, las especificidades del sector y un conjunto de destrezas que son particularmente necesarias en este.

Las destrezas de comportamiento se relacionan con la capacidad de una persona de interactuar eficazmente con los demás. Estas destrezas que son especialmente relevantes para el personal de la inspección de trabajo incluyen:

- Comunicación (verbal y no verbal)
- Destrezas interculturales

- Inteligencia emocional
- Técnicas de convencimiento y persuasión
- Resolución de problemas
- Destrezas de negociación

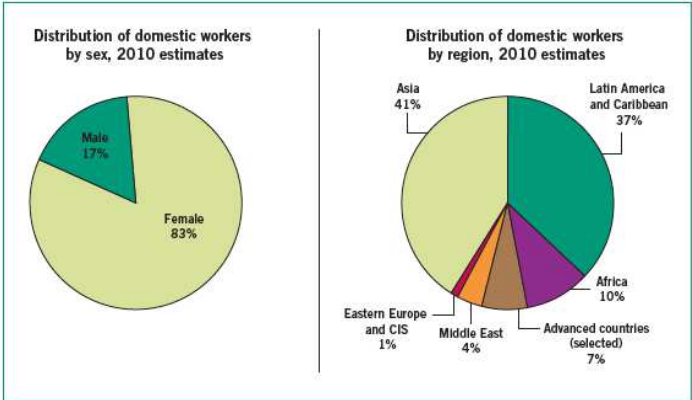
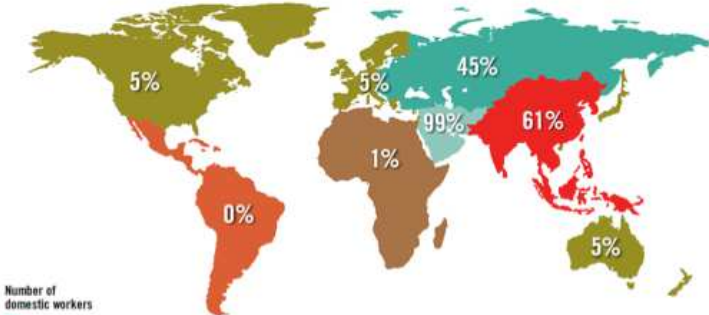
Los inspectores de trabajo, por ejemplo, deben ser capaces de utilizar correctamente el lenguaje verbal y no verbal cuando entrevista a trabajadores domésticos y a sus empleadores, con el fin de expresarse de acuerdo al mensaje que desean transmitir. Explicar al empleador de un trabajador doméstico el propósito de su visita y qué hacen los inspectores podría ayudar a remover una posible renuencia a dejar a una persona extraña entrar a la privacidad del hogar.



# EJERCICIOS



**Ejercicio 1** ✎ **El mundo de los trabajadores domésticos**

<p>TÍTULO</p>	<p>El mundo de los trabajadores domésticos</p>
<p>OBJETIVOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Introducir a los participantes al concepto de trabajadores domésticos y sus principales características.</li> <li>✓ Aumentar la conciencia sobre la heterogeneidad del grupo y la complejidad de su situación.</li> </ul>
<p>TAREA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo deberán observar los gráficos que se les presentan y comentar entre ellos las preguntas que se señalan:</li> </ul> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;"><b>ESTIMATED NUMBER OF DOMESTIC WORKERS AND % EXCLUDED FROM LABOUR LEGISLATION</b></p>  <div style="margin-top: 10px;"> <p><b>Number of domestic workers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>595,000 - Eastern Europe and CIS*</li> <li>2,107,000 - Middle East</li> <li>3,555,000 - Developed countries</li> <li>5,236,000 - Africa</li> <li>19,593,000 - Latin America and the Caribbean</li> <li>21,467,000 - Asia and the Pacific</li> </ul> <p><small>*Commonwealth of Independent States</small></p> </div>

	<p>Figure 4.1 Coverage of domestic workers by national labour legislation across the world, 2010</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Coverage Category</th> <th>Number of Workers (Millions)</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Domestic workers are covered by the general labour laws to the same extent as other workers</td> <td>5.3</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Domestic workers are covered in part by the general labour laws and in part by subordinate regulations or specific labour laws</td> <td>1.5</td> <td>2.8%</td> </tr> <tr> <td>Domestic workers are covered by subordinate regulations or specific labour laws</td> <td>15.7</td> <td>29.9%</td> </tr> <tr> <td>Domestic workers are excluded from the scope of the country's labour laws</td> <td>25.1</td> <td>47.8%</td> </tr> <tr> <td>Federal country with provisions that differ between states</td> <td>5.0</td> <td>9.5%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Puede enumerar las características principales de los trabajadores domésticos en su país? (sexo, edad, país de origen, naturaleza de su relación laboral [por ejemplo, si trabajan para una familia o varias, mediante una agencia de empleo o a través de acuerdos informales])</li> <li>- ¿Sabe cuántos trabajadores domésticos hay actualmente en su país?</li> <li>- ¿Los trabajadores domésticos están cubiertos por la legislación laboral nacional de su país?</li> <li>✓ Cada grupo debe nombrar a un miembro para que tome apuntes de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.</li> </ul>	Coverage Category	Number of Workers (Millions)	Percentage	Domestic workers are covered by the general labour laws to the same extent as other workers	5.3	10%	Domestic workers are covered in part by the general labour laws and in part by subordinate regulations or specific labour laws	1.5	2.8%	Domestic workers are covered by subordinate regulations or specific labour laws	15.7	29.9%	Domestic workers are excluded from the scope of the country's labour laws	25.1	47.8%	Federal country with provisions that differ between states	5.0	9.5%
Coverage Category	Number of Workers (Millions)	Percentage																	
Domestic workers are covered by the general labour laws to the same extent as other workers	5.3	10%																	
Domestic workers are covered in part by the general labour laws and in part by subordinate regulations or specific labour laws	1.5	2.8%																	
Domestic workers are covered by subordinate regulations or specific labour laws	15.7	29.9%																	
Domestic workers are excluded from the scope of the country's labour laws	25.1	47.8%																	
Federal country with provisions that differ between states	5.0	9.5%																	
<p>TIEMPO</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>																		

## Documento 1 El mundo de los trabajadores domésticos

En sus grupos de trabajo, discutan las siguientes preguntas. Recuerden nombrar a un miembro para que tome apuntes de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

- ¿Puede enumerar las características principales de los trabajadores domésticos en su país? (sexo, edad, país de origen, naturaleza de su relación laboral [por ejemplo, si trabajan para una familia o varias, mediante una agencia de empleo o a través de acuerdos informales])

- ¿Los trabajadores domésticos están cubiertos por la legislación laboral nacional de su país?

## Ejercicio 2 Exclusión del mandato de la inspección de trabajo

TÍTULO	Exclusión del mandato de la inspección de trabajo
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Explorar los desafíos y las oportunidades actuales que enfrentan los inspectores de trabajo, ya sea para incluir a los trabajadores domésticos en sus planes estratégicos o al tratar de hacer cumplir la legislación y normativa nacional aplicable a ellos.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo comentarán entre ellos las preguntas siguientes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Tienen los inspectores de trabajo competencia para verificar el cumplimiento de la ley y normativa nacional sobre trabajo doméstico?</li> <li>2. ¿Los inspectores de trabajo se encargan actualmente de hacer cumplir la ley y normativa nacional para la protección de los trabajadores domésticos?</li> <li>3. Si es así, ¿cuáles son los principales desafíos a los que se enfrentan los inspectores cuando hacen cumplir la ley?</li> <li>4. Si no, ¿cuáles son las razones principales por las que no incluyen a los trabajadores domésticos en sus planes de trabajo?</li> <li>5. ¿Existen mecanismos para presentar quejas y medios para garantizar el cumplimiento? ¿Cuáles son?</li> </ol> </li> <li>✓ Cada grupo debe nombrar a un miembro para que tome apuntes de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 2 Exclusión del mandato de la inspección laboral

En sus grupos de trabajo, discutan las preguntas siguientes. Recuerden nombrar a un miembro para que tome apuntes de las discusiones y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

1. ¿Tienen los inspectores de trabajo competencia para verificar el cumplimiento de la ley y normativa nacional sobre trabajo doméstico?
2. ¿Existen mecanismos para presentar quejas y medios para garantizar el cumplimiento? ¿Cuáles son?
3. ¿Los inspectores de trabajo se encargan actualmente de hacer cumplir la ley y normativa nacional para la protección de los trabajadores domésticos?
4. Si es así, ¿cuáles son los principales desafíos a los que se enfrentan los inspectores cuando hace cumplir la ley?
5. Si no, ¿cuáles son las razones principales por las que no incluyen a los trabajadores domésticos en sus planes de trabajo?

### Ejercicio 3 La inspección de trabajo y el trabajo doméstico

TÍTULO	La inspección de trabajo y el trabajo doméstico
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Aumentar la conciencia sobre la necesidad de incluir el trabajo doméstico en la cobertura de los servicios de las Inspecciones de Trabajo.</li><li>✓ Comentar los desafíos que existen en los escenarios nacionales.</li></ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Los miembros del grupo de trabajo discutirán entre ellos las siguientes preguntas:<ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿La inspección de trabajo de su país incluye el trabajo doméstico en su estrategia de cumplimiento?</li><li>2. ¿Qué tipos de acciones de inspección se programan o podrían programar anualmente?</li><li>3. ¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades actuales para planear actividades de inspección en el sector doméstico?</li></ol></li><li>✓ La plenaria discutirá los principales desafíos y las principales oportunidades que existen.</li></ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ 20 minutos para la discusión en grupos.</li><li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria para cada grupo.</li></ul>



**Documento 3**  **La inspección de trabajo y los trabajadores domésticos**

En sus grupos de trabajo, discutan las preguntas siguientes. Recuerden nombrar a un miembro para que tome apuntes de las discusiones y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

1. ¿Qué tipos de acciones de inspección se programan o podrían programar anualmente en su país?
2. ¿Cuáles son los desafíos y las oportunidades actuales para planear actividades de inspección en el sector doméstico?

DESAFÍOS	OPORTUNIDADES

## Ejercicio 4 El Convenio No. 189 y la legislación nacional

TÍTULO	El Convenio No. 189 y la legislación nacional
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dar a conocer los principios básicos que abarca el Convenio No. 189.</li> <li>✓ Comparar las disposiciones del Convenio con la legislación local actual.</li> <li>✓ Familiarizar a los inspectores con el Convenio No. 189 y la legislación nacional sobre los trabajadores domésticos.</li> <li>✓ Aumentar la conciencia sobre posibles brechas en la legislación.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo deberán analizar individualmente la tabla que se presenta, la cual incluye las disposiciones básicas contenidas en el Convenio No. 189. Deberán responder si creen que su legislación nacional actual incluye estos principios.</li> <li>✓ Una vez que han completado la tabla, deberán discutir como grupo sus resultados y verificar sus respuestas.</li> <li>✓ La plenaria discutirá el estado actual de la legislación nacional que abarca a los trabajadores domésticos y el conocimiento que tienen los participantes de dicha legislación.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 15 minutos para la reflexión individual y responder.</li> <li>✓ 20 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 4 El Convenio No. 189 y la legislación nacional

Vea la tabla a continuación. ¿Cree usted que su legislación nacional cubre estos principios, estipulados en el Convenio No. 189 de la OIT?

Una vez que haya completado individualmente la tabla, discuta en grupo sus resultados y verifique sus respuestas.

<b>Disposiciones incluidas en el Convenio No. 189</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>?</b>
Edad mínima de admisión al empleo			
Derecho a crear o a unirse a sindicatos cuyos miembros se encuentren libres de todo tipo de presión y persecución, y que tengan el derecho a negociar colectivamente con los empleadores			
Protección contra el trabajo forzoso			
Protección contra todo tipo de violencia, discriminación y acoso, incluyendo los de naturaleza sexual			
Garantía a un tratamiento equitativo con respecto a otros trabajadores en relación con la jornada laboral, compensación por horas extra, períodos de descanso diarios y semanales, vacaciones anuales pagadas y salario mínimo			
Garantía a un pago regular por lo menos una vez al mes			
Pago en especie limitado a lo acordado mutuamente para el uso personal del trabajador y bajo la condición de que el valor monetario que se le atribuye sea justo y razonable			
Derecho a recibir información sobre los términos y las condiciones exactas de empleo de una manera apropiada, verificable y fácil de entender, preferiblemente mediante una oferta o contrato de trabajo escritos			
Habilidad para decidir cómo pasar los períodos de descanso diarios, semanales y las vacaciones anuales			
Garantía de un período mínimo de descanso semanal de 24 horas consecutivas			
Considerar como horas trabajadas todos los períodos durante los cuales el trabajador doméstico no es libre de disponer de su tiempo y debe permanecer a disposición de la familia			
Derecho a realizar su trabajo en condiciones de seguridad e higiene, incluyendo las condiciones de alojamiento del trabajador doméstico que vive con la familia para la cual trabaja			
Cobertura del seguro social como cualquier otro trabajador			
Acceso a mecanismos eficaces para la presentación de quejas, incluyendo una inspección de trabajo debidamente facultada para hacer cumplir la ley y aplicar sanciones disuasorias			

## Ejercicio 5 Naturaleza y existencia de la relación laboral

TÍTULO	Naturaleza y existencia de la relación laboral doméstica
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examinar diferentes causas de fondo de la informalidad en el trabajo doméstico.</li> <li>✓ Priorizar las causas de fondo posibles y probables.</li> <li>✓ Identificar posibles acciones para neutralizar cada una de las causas de fondo probables.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo tratarán de encontrar las causas de fondo probables y las acciones posibles para reducir la informalidad en el sector.</li> <li>✓ Para hacerlo, se solicitará a los participantes que piensen en cuatro causas que conducen a la informalidad.</li> <li>✓ Una vez que tienen estas cuatro causas generales, se tienen que preguntar a sí mismos el 'por qué' de cada una de ellas.</li> <li>✓ Bajo cada 'por qué' principal deben encontrar otro 'por qué' secundario (se sugiere utilizar la metodología de diagrama de pez). Una vez identificadas las causas, deberán pensar en acciones que podrían neutralizarlas y que podría usar la Inspección de Trabajo o el Ministerio de Trabajo para reducir la informalidad en el sector.</li> <li>✓ La plenaria discutirá las causas de fondo y las acciones que cada grupo haya identificado.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 30 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 5 Naturaleza y existencia de la relación laboral

Vea la tabla en la página siguiente. Úsela para identificar posibles causas de fondo que expliquen la informalidad en el sector de trabajo doméstico y para identificar acciones que podrían tomarse para reducir la tasa de informalidad.

Empiece identificando con su grupo cuatro causas generales de la informalidad. Por ejemplo, “regulaciones agobiantes” e inclúyalas en la tabla. Luego identifique posibles razones que podrían explicar aún más o que conducen a esa causa general, por ejemplo: “Procedimientos complicados”. Una vez que haya completado el primer nivel en la ruta de la causa principal, trate de profundizar un poco en el problema e identifique por qué sucede: por qué, en el caso del ejemplo, los procedimientos son complicados. ¿Será que los funcionarios públicos que los diseñaron no lo hicieron adecuadamente?

Trate de identificar 2 “razones de primer nivel” para cada causa y una “razón de segundo nivel” para cada causa general.

Una vez que haya identificado las causas de fondo, trate de identificar acciones para solventar esos desafíos.

CAUSA 1	RUTA DE LA CAUSA DE FONDO		ACCIÓN
Regulaciones agobiantes	RAZÓN 1	<i>Procedimientos complicados</i>	<i>Simplificar los procedimientos</i>
	RAZÓN 1.1	<i>Baja calidad en los servicios públicos</i>	<i>Brindar capacitación</i>
	RAZÓN 2	<i>Regulaciones laborales estrictas</i>	...
	RAZÓN 2.1	...	...
CAUSA 2	RUTA DE LA CAUSA DE FONDO		ACCIÓN
	RAZÓN 1		
	RAZÓN 1.1		
	RAZÓN 2		
	RAZÓN 2.1		
CAUSA 3	RUTA DE LA CAUSA DE FONDO		ACCIÓN
	RAZÓN 1		
	RAZÓN 1.1		
	RAZÓN 2		
	RAZÓN 2.1		
CAUSA 4	RUTA DE LA CAUSA DE FONDO		ACCIÓN
	RAZÓN 1		
	RAZÓN 1.1		
	RAZÓN 2		
	RAZÓN 2.1		

## Ejercicio 6 Documentación y registros

TÍTULO	Documentación y registros
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Generar ideas para identificar hogares donde hay trabajadores domésticos trabajando.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo discutirán qué actividades podrían utilizar para identificar los lugares donde trabajan los trabajadores domésticos. <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Puede pensar en situaciones donde la colaboración con otros interlocutores podría ser útil?</li> <li>- ¿Puede pensar en maneras en que las nuevas tecnologías podrían ser de ayuda?</li> </ul> </li> <li>✓ Cada grupo debe nombrar a un miembro para que tome apuntes de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 6 Documentación y registros

Discutan en su grupo de trabajo qué actividades podrían implementarse en su país para identificar los lugares donde trabajan los trabajadores domésticos. Recuerden nombrar a un miembro para que tome apuntes de las discusiones y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

Para abrir la discusión vean las dos sugerencias a continuación:

- ¿Puede pensar en situaciones donde la colaboración con otros interlocutores podría ser útil?
- ¿Puede pensar en maneras en que las nuevas tecnologías podrían ser de ayuda?

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.



## Ejercicio 7 Acceso al lugar de trabajo

TÍTULO	Acceso al lugar de trabajo en casos de abusos serios a los derechos de los trabajadores domésticos.
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comentar cómo la ley debe regular el acceso de los inspectores de trabajo a los hogares privados cuando hay evidencia de abusos serios contra los trabajadores domésticos, tales como trabajo forzoso, trabajo infantil o acoso sexual.</li> </ul>
TAREA	<p>Cada participante recibirá una de cuatro tarjetas de diferentes colores. Cada tarjeta representa una opción posible sobre cómo la ley debe permitir el acceso a los hogares familiares para tratar casos de abusos serios.</p> <p>COLOR A: La visita de inspección debe permitirse exactamente como sucede en cualquier otro caso de posible infracción de la ley laboral, tal como la falta de pago del salario.</p> <p>COLOR B: La visita de inspección debe permitirse en casos de infracciones serias, bajo la condición de que el empleador sea notificado con anticipación sobre la visita y la fecha y hora exactas y sus objetivos.</p> <p>COLOR C: El acceso a los hogares familiares debe ser más simple que para otros casos, pero siempre debe depender de una autorización judicial. Si después de presentar una solicitud al tribunal, no se puede tomar una decisión en 24 horas, se debe permitir al inspector de trabajo ingresar al hogar.</p> <p>COLOR D: Si hubiese indicadores precisos de una infracción seria, se debe permitir el acceso del inspector de trabajo, siempre que esté acompañado de la policía y posteriormente refiera los resultados de la visita al tribunal a más tardar en un lapso de 24 horas.</p> <p>Las tarjetas las recopilará el instructor, quien las contará y mostrará los resultados en un rotafolio. Se solicitará a los participantes expliquen por qué escogieron uno de los colores en vez de los demás.</p>
TIME	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 5 minutos para decidir individualmente.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación y discusión en la plenaria</li> </ul>

## Documento 7 Acceso al lugar de trabajo

Comenten cómo la ley debe regular el acceso del personal de la inspección de trabajo a los hogares privados cuando hay evidencia de abusos serios contra el trabajador doméstico, tales como trabajo forzoso, trabajo infantil o acoso sexual.

1.

2.

3.

4.

## Ejercicio 8 Verificación de las condiciones laborales en el lugar de trabajo

TÍTULO	Verificación de las condiciones laborales en el lugar de trabajo
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comentar las posibles diferencias entre una visita de inspección a un hogar versus un lugar de trabajo tradicional.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo comentarán las siguientes preguntas:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cómo llevaría a cabo una visita de inspección en un hogar?</li> <li>2. ¿Qué técnicas utilizaría?</li> <li>3. ¿Qué resultados podría obtener al identificar los problemas más serios?</li> </ol> </li> </ul> <p>Cada grupo debe nombrar a un miembro para que tome apuntes de la discusión y presente las conclusiones en la sesión plenaria.</p>
TIME	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria para cada grupo.</li> </ul>

## Documento 8 Verificación de las condiciones laborales en el lugar de trabajo

En sus grupos de trabajo, discutan las preguntas siguientes. Recuerden nombrar a un miembro para que tome apuntes de las discusiones y presente las conclusiones en la sesión plenaria.

- ¿Cómo llevaría a cabo una visita de inspección en un hogar?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ¿Qué técnicas utilizaría?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- ¿Qué resultados podría obtener al identificar los problemas más serios?

## Ejercicio 9 El trabajo forzoso y los trabajadores domésticos

TÍTULO	El trabajo forzoso y los trabajadores domésticos
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Discutir diferentes indicadores para identificar si el trabajador doméstico podría estar en una situación de trabajo forzoso.</li> <li>✓ Empezar a crear conciencia sobre el hecho de que podrían usarse otros métodos de inspección para identificar los indicadores claves de incumplimiento.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo prepararán una lista de posibles indicadores que podrían servir para identificar si el trabajador doméstico está bajo condiciones de trabajo forzoso.</li> <li>✓ Los grupos deberán escribir sus indicadores en hojas de rotafolio y luego colgarlas alrededor de la sala.</li> <li>✓ Después de que todos los grupos hayan terminado, dé tiempo a los participantes para que caminen alrededor de la sala y lean lo que prepararon los otros grupos.</li> <li>✓ Pídales que se reúnan de nuevo en sus grupos y decidan si desean incluir algún otro indicador en su lista.</li> <li>✓ Si aún hay tiempo, pida a los participantes que determinen cuántos de estos indicadores serían esenciales de verificar en una visita al lugar de trabajo o cuáles podrían verificarse mediante otros canales.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 15 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 10 minutos para verificar lo que identificaron los demás grupos.</li> <li>✓ 15 minutos para la discusión en grupos sobre alternativas para verificar los indicadores</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 9 El trabajo forzoso y los trabajadores domésticos

Preparen una lista de indicadores que podrían ayudar a identificar si el trabajador doméstico está bajo condiciones de trabajo forzoso.

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

10.

¿Cuántos de estos indicadores sería esencial verificar en una visita al lugar de trabajo o cuáles podrían verificarse mediante otros canales?

## Ejercicio 10 Trabajo infantil doméstico

TÍTULO	Trabajo infantil doméstico
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comentar cómo crear una atmósfera física y psicológica apropiada cuando se entrevista a un niño o una niña.</li> <li>✓ Considerar qué tipo de preguntas hacer a los niños y niñas que trabajan en servicios domésticos y cómo hacer dichas preguntas.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cada uno de los participantes tomará 5 tarjetas y escribirá una pregunta en cada una que haría a un niño o niña que esté trabajando en un hogar con el fin de crear confianza y conseguir suficientes indicadores para entender las condiciones laborales que enfrenta el o la menor y si hay alguna indicación de explotación o incumplimiento de la ley y reglamentos.</li> <li>✓ Una vez que individualmente hayan escrito las preguntas en sus tarjetas, deberán agrupar sus preguntas en clasificaciones consensuadas por el grupo y crear un cuadro con diferentes áreas temáticas dependiendo de las preguntas: hogar, tareas, familia, actitudes hacia el trabajo, escuela.</li> <li>✓ La plenaria discutirá las preguntas que han incluido y los principales factores que contribuirían a crear una atmósfera física y psicológica apropiada para la entrevista.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 15 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 10 Trabajo infantil doméstico

Piense en preguntas que le haría a un niño o una niña que trabaja en un hogar con el fin de:

- Crear confianza;
- conseguir suficientes indicadores para entender las condiciones laborales que enfrenta el o la menor; y,
- saber si hay alguna indicación de explotación o incumplimiento de la ley y reglamentos.

1.

2.

3.

4.

5.



## Ejercicio 11 Discriminación de los trabajadores domésticos

TÍTULO	Discriminación de los trabajadores domésticos
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Analizar cómo pueden ser discriminados los trabajadores domésticos por diferentes razones.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se pedirá a los participantes que individualmente determinen cuáles de las situaciones siguientes consideran que son formas ilegítimas de discriminación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- A una trabajadora doméstica se le pregunta en la entrevista de trabajo cómo va a encargarse del cuidado de sus propios hijos si fuera contratada para trabajar con la familia.</li> <li>- A una trabajadora se le pide no usar un turbante dentro de la casa.</li> <li>- Se despide a una trabajadora después de comunicarle a su empleador que ya no puede trabajar de noche en la casa debido a su embarazo.</li> <li>- Un anuncio dice así: “Buscamos a joven mujer entre las edades de 18 a 25 años para que cuide a nuestros hijos. Por favor contáctenos si está interesada”.</li> <li>- Otro anuncio dice: “Buscamos un ciudadano nacional con experiencia para encargarse del cuidado de una persona de la tercera edad 8 horas al día”.</li> </ul> </li> <li>✓ Después de analizar cada situación durante 10 minutos, deben discutir sus opiniones con sus grupos de trabajo.</li> <li>✓ Los casos se revisarán en la plenaria.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 10 minutos de trabajo individual.</li> <li>✓ 15 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 15 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 11 Discriminación de los trabajadores domésticos

Comenten en sus grupos de trabajo si estas situaciones constituyen formas ilegítimas de discriminación.

1. A una trabajadora doméstica se le pregunta en la entrevista de trabajo cómo va a encargarse del cuidado de sus propios hijos si fuera contratada para trabajar con la familia.
2. A una trabajadora se le pide no usar un turbante dentro de la casa.
3. Se despide a una trabajadora después de comunicarle a su empleador que ya no puede trabajar de noche en la casa debido a su embarazo.
4. Un anuncio dice así: “Buscamos a joven mujer entre las edades de 18 a 25 años para que cuide a nuestros hijos. Por favor contáctenos si está interesada”.
5. Otro anuncio dice: “Buscamos un ciudadano nacional con experiencia para encargarse del cuidado de una persona de la tercera edad 8 horas al día”.

## Ejercicio 12 La libertad sindical y los trabajadores domésticos

TÍTULO	La libertad sindical y los trabajadores domésticos
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocer la importancia de los derechos de sindicalización en el sector doméstico.</li> <li>✓ Identificar acciones para promover la libertad sindical en el sector doméstico.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo discutirán en sus grupos las preguntas siguientes:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué medidas podría iniciar la Inspección de trabajo para fomentar que los trabajadores domésticos ejerzan su derecho a la libertad sindical?</li> <li>- ¿Cómo se podría ayudar a los sindicatos a que se interesen más en apoyar y defender los derechos de los trabajadores domésticos?</li> </ul> </li> <li>✓ La plenaria comentará los resultados de la discusión.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>



## Ejercicio 13 Seguridad y salud ocupacional en el trabajo doméstico

TÍTULO	Seguridad y salud ocupacional en el trabajo doméstico
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificar los peligros a los que están expuestos los trabajadores domésticos en sus quehaceres diarios.</li> <li>✓ Comentar medidas que se pueden tomar en un hogar para minimizar los riesgos existentes.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo discutirán en sus grupos las preguntas siguientes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vea la tabla a continuación y haga una lista de los quehaceres que los trabajadores domésticos realizan en un día normal. Luego identifique los peligros a los que estos están expuestos mientras realizan dichas tareas. Incluya las lesiones o problemas de salud potenciales asociados con cada peligro. Finalmente, califique cada riesgo según su severidad y probabilidad.</li> <li>2. ¿Qué medidas podría tomar un empleador para prevenir y controlar el riesgo?</li> </ol> </li> <li>✓ Se tomarán un par de minutos para comentar los riesgos más severos y probables que haya identificado el grupo y compartir las medidas para minimizarlos.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 30 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 13 Seguridad y salud ocupacional en el trabajo doméstico

Vea la tabla a continuación y haga una lista de los quehaceres que los trabajadores domésticos realizan en un día normal. Luego identifique los peligros a los que estos están expuestos mientras realizan dichas tareas. Incluya las lesiones o problemas de salud potenciales asociados con cada peligro. Finalmente, califique cada la severidad y probabilidad del riesgo.

TAREA	PELIGRO	LESIÓN O PROBLEMA DE SALUD POTENCIAL	SEVERIDAD	PROBABILIDAD

### Calificación de la severidad

1. Catastrófico – existe daño inminente; el peligro puede causar la muerte y enfermedad a gran escala
2. Crítico – el peligro puede ocasionar una enfermedad seria, lesiones graves, daños a la propiedad y los equipos
3. Marginal – el peligro puede causar una enfermedad o lesión o daños al equipo, pero no se esperaría que los resultados fueran serios

### Calificación de la probabilidad

1. Probable – es probable que ocurra inmediatamente o con prontitud
2. Probablemente razonable – probablemente ocurrirá en algún momento
3. Remota – podría ocurrir en algún momento
4. Extremadamente remota – no es probable que ocurra

Luego considere las medidas que el empleador podría tomar para prevenir y controlar el riesgo.

## Ejercicio 14 Otras condiciones laborales

TÍTULO	Otras condiciones laborales
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reconocer las tareas y destrezas necesarias para realizar el trabajo doméstico.</li> <li>✓ Valorar las destrezas esfuerzo necesarios para realizar las tareas y la responsabilidad de cuidar personas y recursos.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo discutirán en su grupo las preguntas siguientes:             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál debe ser el salario mínimo de los trabajadores domésticos en su país?</li> <li>2. Haga una lista de tareas que los trabajadores domésticos realizan durante el día. (Si completaron la actividad anterior sobre seguridad y salud ocupacional, pueden usar la misma lista de quehaceres).</li> <li>3. Agregue las destrezas requeridas para realizar dichas tareas – tanto destrezas técnicas como blandas. Califique de 1 a 5 el esfuerzo y la responsabilidad que requiere la tarea, donde 1 es la calificación más baja y 5 es la más alta.</li> <li>4. ¿Tales destrezas, esfuerzo y responsabilidad se valoran y reconocen en el salario?</li> </ol> </li> <li>✓ La plenaria discutirá la importancia de garantizar que el salario de los trabajadores esté por encima de los requerimientos legales y que se basen en criterios objetivos que incluyan las destrezas, el esfuerzo, la responsabilidad y las condiciones laborales.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 30 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 14 Otras condiciones laborales

Vea la tabla siguiente. Incluya en la primera columna una lista de los quehaceres que los trabajadores domésticos realizan durante un día normal. Luego detalle las destrezas que se requieren para realizarlas. Recuerde incluir tanto destrezas técnicas como blandas. Califique de 1 a 5 el esfuerzo y la responsabilidad que requiere la tarea, donde 1 es la calificación más baja y 5 la más alta.

Ahora, ¿sabe cuál es el salario mínimo aplicable al personal doméstico en su país? ¿Considera que tales destrezas, esfuerzo y responsabilidad se valoran y reconocen en el salario?

<b>Tareas</b>	<b>Destrezas necesarias para realizarlas</b>	<b>Esfuerzo</b>	<b>Responsabilidad</b>



## Ejercicio 15 Naturaleza del personal en el sector de trabajo doméstico

TÍTULO	Naturaleza del personal del sector de trabajo doméstico
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumentar la sensibilización sobre las diferencias culturales y la importancia de manejar bien una situación donde hay diferentes culturas presentes.</li> <li>✓ Compartir experiencias en escenarios complicados.</li> <li>✓ Identificar maneras de mejorar las destrezas de comunicación.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Solicite a los miembros del grupo de trabajo que compartan experiencias que les hayan ocurrido en las cuales se hayan enfrentado a una situación difícil como inspectores de trabajo por ser los trabajadores involucrados de diferentes nacionalidades.</li> <li>✓ Una vez que han compartido diferentes anécdotas, pídale que escojan una para dramatizar ante la plenaria. La dramatización no debe durar más de 3 minutos.</li> <li>✓ Pida a los grupos que presenten su dramatización ante la plenaria.</li> <li>✓ Preguntas para guiar la discusión en la plenaria: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Qué salió mal en esta situación?</li> <li>- ¿Qué se hizo para atender el problema?</li> <li>- ¿Había algo que no se podía resolver?</li> <li>- ¿Cómo terminó la situación?</li> <li>- ¿Cómo pudo haber sido más fructífera la conversación?</li> </ul> </li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 minutos para la discusión en grupos y decidir sobre la dramatización.</li> <li>✓ 10 minutos para preparar la dramatización.</li> <li>✓ 3 minutos para presentar cada dramatización.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Documento 15 Naturaleza del personal en el sector de trabajo doméstico

Comparta con su grupo un par de experiencias en las que haya enfrentado una situación difícil como inspector de trabajo por ser los trabajadores involucrados de diferentes nacionalidades.

Entre las anécdotas compartidas escojan una que les gustaría representar ante la plenaria.

¡Luz, cámaras, acción!

## Ejercicio 16 Quejas

TÍTULO	Las quejas en el sector de trabajo doméstico
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Enumere y reflexione sobre las causas por las cuales los trabajadores domésticos no usan el mecanismo de quejas que existe.</li> <li>✓ Proponga diferentes acciones y medidas que podrían tomarse para aumentar el número de quejas recibidas.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo discutirán en sus grupos las causas principales del bajo número de quejas presentadas por los trabajadores domésticos.</li> <li>✓ Una vez que estén de acuerdo con una lista de posibles causas, deberán identificar posibles maneras de atender dichas causas para fomentar un aumento en el número de quejas presentadas.</li> </ul> <p>Algunas preguntas que podría presentarse a los grupos para ayudarles en su discusión son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Se pueden recibir o recoger quejas usando diferentes canales?</li> <li>- ¿Puede haber diferentes interlocutores involucrados?</li> <li>- ¿Las tecnologías nuevas ofrecen soluciones?</li> <li>✓ La plenaria discutirá las ideas presentadas por cada grupo para aumentar el número de quejas.</li> <li>✓ A los participantes se les preguntará en la plenaria si pueden pensar en ideas adicionales para promover la presentación de quejas.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 15 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria para cada grupo.</li> </ul>

## Documento 16 Quejas

Identifiquen en su grupo de trabajo las causas principales del bajo número de quejas presentadas por los trabajadores domésticos ante la inspección de trabajo.

Una vez que estén de acuerdo con la lista de posibles causas, deben identificar posibles maneras de atender dichas causas para fomentar un aumento en el número de quejas presentadas.

Si necesitan algunas ideas para generar las propias, tal vez estas les sean de ayuda:

- ¿Se pueden recibir o recoger quejas usando diferentes canales?
- ¿Puede haber diferentes interlocutores involucrados?
- ¿Las tecnologías nuevas ofrecen soluciones?

<b>Razones por las que los trabajadores no se quejan ante la inspección de trabajo</b>	<b>Acciones que la inspección de trabajo podría tomar para instar a los trabajadores a presentar más quejas</b>

## Ejercicio 17 Cómo promover el cumplimiento en el sector de trabajo doméstico

TÍTULO	Cómo promover el cumplimiento en el sector de trabajo doméstico
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Practicar cómo crear mensajes claves sobre el trabajo doméstico para diferentes grupos objetivo.</li> <li>✓ Diseñar actividades que podrían usarse para promover el cumplimiento en el sector.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo discutirán cómo promueven actualmente el cumplimiento con las normas y cómo crean conciencia sobre la situación de los trabajadores domésticos.</li> <li>✓ Asigne a cada grupo de trabajo un grupo meta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- EMPLEADORES DE HOGARES FAMILIARES</li> <li>- TRABAJADORES DOMÉSTICOS</li> <li>- SINDICATOS</li> <li>- ASOCIACIONES DE EMPLEADORES</li> </ul> </li> <li>✓ Pida a los miembros del grupo de trabajo que imaginen que se les ha solicitado hablar con su grupo objetivo sobre el trabajo doméstico y que tienen que inspirar acciones significativas para mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos.</li> <li>✓ Piense en lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál será su mensaje clave? (¿Qué información, ideas, datos les va a dar?)</li> <li>- ¿Qué actividades clave propone? (¿Qué hará para transmitir el mensaje?)</li> <li>- ¿Qué retos anticipa? (¿Qué problemas cree que va a encontrar?)</li> </ul> </li> <li>✓ Preparen un discurso (máximo 1 página) y pida a un miembro del grupo que lo lea a la plenaria.</li> <li>✓ La plenaria discutirá los principales resultados de la discusión.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 30 minutos para la discusión en grupos y preparar el discurso.</li> <li>✓ 15 minutos para dirigirse a la plenaria.</li> <li>✓ 15 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria.</li> </ul>

## Ejercicio 17 **Cómo promover el cumplimiento en el sector de trabajo doméstico**

Imagine que le han solicitado hablar con empleadores, trabajadores domésticos, sindicatos o asociaciones de empleadores (su facilitador le indicará a cuál grupo objetivo se va a dirigir) sobre el trabajo doméstico y tiene que inspirar acciones significativas para mejorar las condiciones de los trabajadores domésticos.

¿Qué mensajes va a incluir en su discurso? (Por ejemplo, ¿qué información, ideas y datos les va a dar?)

¿Qué actividades va a realizar para transmitir su mensaje?

¿Qué retos cree que va a enfrentar?

## Ejercicio 18 Colaboración

TÍTULO	Colaboración con otros interlocutores
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identificar las maneras en que se colabora actualmente.</li> <li>✓ Explorar otras maneras de colaboración.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Los miembros del grupo de trabajo discutirán cómo colaboran actualmente con (1) las instituciones públicas, (2) los interlocutores sociales, (3) el poder judicial y (4) otros interlocutores no tradicionales sobre los asuntos del trabajo doméstico.</li> <li>- Divida la clase en 4 equipos de trabajo. Asigne a cada equipo un grupo meta.</li> <li>- Pida a cada equipo que tome post-its de los colores A y escriban una manera en que colaboran actualmente con su grupo meta asignado. Solo deben escribir una técnica de colaboración en cada post-it. Pueden escribir tantos post-its como sea necesario.</li> <li>- Pida a cada equipo que tome post-its de los colores B y escriban una idea de una posible colaboración o coordinación / cooperación diferente. Solo deben escribir una técnica de colaboración en cada post-it. Pueden escribir tantos post-its como sea necesario.</li> <li>- Ubique un espacio diferente en la clase en la pared adonde pueda colocar los post-its y que queden claramente visibles.</li> <li>- Pida a los grupos que compartan con la plenaria las ideas que han preparado.</li> <li>- Pida a los participantes pensar junto con la persona que tienen a su derecha sobre dos ideas adicionales de posible cooperación con cada grupo meta.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 15 minutos para la discusión en grupos.</li> <li>✓ 10 minutos para escribir y pegar las ideas</li> <li>✓ 20 minutos para la retroalimentación en la sesión plenaria para cada grupo.</li> </ul>

## Ejercicio 18 Colaboración

Comente con su grupo de trabajo cómo la inspección de trabajo colabora actualmente con los siguientes grupos interesados.

<b>GRUPOS INTERESADOS</b>	<b>COLABORACIÓN ACTUAL</b>	<b>POSIBLE COLABORACIÓN FUTURA</b>
Instituciones públicas		
Interlocutores sociales		
Poder Judicial		
Otros interlocutores no tradicionales		



## Ejercicio 19 Uso de técnicas de comunicación

TÍTULO	Técnicas de comunicación
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Practicar cómo entrevistar a empleadores.</li> <li>✓ Explorar e identificar alternativas a las visitas a los hogares si se niega el acceso a ellos.</li> </ul>
TAREA	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Divida a los participantes en grupos de 3 (si son impares, entonces serán grupos de 4 o 2 y el facilitador será el tercer miembro). Cada persona tomará su turno representando los siguientes papeles: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 inspector</li> <li>- 1 empleador / entrevistado</li> <li>- 1 evaluador</li> </ul> </li> </ul> <p>Sobre la base de los casos presentados en las páginas siguientes, el inspector hará preguntas al entrevistado para tratar de lograr su objetivo. El entrevistado responderá las preguntas y jugará su papel. El evaluador calificará al inspector según sus destrezas y si alcanza su objetivo.</p> <p>Una vez que han terminado sus 3 dramatizaciones, deles 10 minutos para que lean y discutan las evaluaciones en sus grupos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La plenaria discutirá los retos y las oportunidades principales que existen. Luego, discutirán cómo se sintieron, sus debilidades, dónde piensan que le podría haber ido mejor y cómo mejorar.</li> </ul>
TIEMPO	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 20 minutos para cada estudio de caso (10 minutos de preparación y 10 para la ejecución)</li> <li>✓ 10 minutos para revisar las evaluaciones y compartir experiencias</li> <li>✓ 15 minutos para la sesión plenaria general para discutir las experiencias y los puntos de aprendizaje.</li> </ul>

## **DRAMATIZACIÓN 1**

### **INSPECTOR DE TRABAJO:**

Usted es un inspector de trabajo y ha sido informado por una ONG que trabaja con trabajadores migrantes que en el vecindario X hay diferentes casas donde hay trabajadores domésticos migrantes y muchos de ellos están en condiciones de explotación, incluyendo que no se les paga el salario mínimo, trabajan más de 15 horas al día, no tienen tiempo libre y en algunos casos sufren acoso sexual.

Usted desea visitar el área e investigar la situación de estos trabajadores. Acaba de llegar al vecindario y toca a la primera puerta.

Decida:

- ¿Quiere entrar al lugar de trabajo? Si es así, trate de conseguir acceso.
- ¿Desea entrevistar al empleador? Si es así, prepare su entrevista.

### **EMPLEADOR**

Usted contrató a Sarah hace un par de meses para encargarse de las faenas domésticas. Conoció a Sarah por medio de su vecina quien le dijo que ella había contratado a una empleada de (X país) y que era fabulosa. Ella le dijo que había una gran comunidad de trabajadores migrantes buscando trabajo y que eran muy baratos y que trabajarían tantas horas como usted necesitase.

Usted se considera a sí mismo como un empleador respetuoso. Le paga a Sarah lo que ella pidió aunque usted sabe que está por debajo del salario mínimo. Siempre le paga a tiempo y le da los domingos libre. No hay ido a las autoridades a inscribirla y realmente no tenía la intención de hacerlo porque no quiere pagar ninguna contribución adicional y cree que es un inconveniente. No tiene idea si existen ciertas condiciones de seguridad y salud con las que deba cumplir su casa.

Nunca ha visto a un inspector de trabajo en toda su vida. Está solo en su casa y no está dispuesto a dejar entrar a nadie a la casa cuando está solo. Pero sí está dispuesto a hablar en la calle.

### **EVALUADOR**

Usted es el supervisor del inspector de trabajo y tiene el superpoder de ser invisible☺. Estará evaluando cuán bien se desempeña el inspector de trabajo en sus tareas.

No debe interferir en la situación; solo tiene que observar y evaluar. Por favor sea lo más honesto posible.

- ¿Cuál era el objetivo del inspector?
  
- ¿El inspector logró su objetivo?

- ¿Cómo calificaría al inspector en las destrezas siguientes?

	Debe mejorar	Bueno	Muy bueno
Comunicación verbal			
Comunicación no verbal			
Destrezas de negociación			
Destreza para entrevistar			
Manejo del conflicto			

- De acuerdo con el trabajo hecho por el inspector, ¿diría usted que había indicadores de algunas infracciones?

## **DRAMATIZACIÓN 2**

### **INSPECTOR DE TRABAJO:**

Usted es un inspector de trabajo y ha sido informado por una ONG que trabaja con trabajadores migrantes que en el vecindario X hay diferentes casas donde hay trabajadores domésticos migrantes y muchos de ellos están en condiciones de explotación, incluyendo que no se les paga el salario mínimo, trabajan más de 15 horas al día, no tienen tiempo libre y en algunos casos sufren acoso sexual.

Usted desea visitar el área e investigar la situación de estos trabajadores. Acaba de llegar al vecindario y toca a la primera puerta.

Decida:

- ¿Quiere entrar al lugar de trabajo? Si es así, trate de conseguir acceso.
- ¿Desea entrevistar al empleador? Si es así, prepare su entrevista.

### **EMPLEADOR**

Myriam ha estado trabajando para usted durante 10 años. Usted está bastante contento por la manera en que cuida a los niños, pero le disgusta cómo hace otras tareas en la casa. Solo la sigue teniendo porque sus hijos la adoran. Ella vive con ustedes y también acompaña a su familia en las vacaciones. Constantemente rompe las cosas y usted le ha estado deduciendo de su salario todo el dinero que le cuesta. Casi nunca se queda callada y a veces incluso es irrespetuosa. Encima de todo, nunca tiene la comida lista a tiempo y dice que tiene que hacer más trabajo del que puede hacer en un día. Usted constantemente le está diciendo que la va a despedir, pero incluso con las amenazas no cambia su comportamiento.

Un inspector de trabajo llama a su puerta. Usted empieza a ponerse realmente nervioso porque sabe que hay cosas que podría estar haciendo mal con respecto a Myriam, pero en todo caso a nadie más que a usted le debe importar. No hay necesidad de involucrar a las autoridades públicas en los asuntos familiares. De repente se acuerda que Myriam siempre se queja de la humedad en su cuarto y que siente frío en las noches.

Usted no quiere hablar con el inspector de trabajo y no quiere que Myriam tampoco le hable.

### **EVALUADOR**

Usted es el supervisor del inspector de trabajo y tiene el superpoder de ser invisible☺. Estará evaluando cuán bien se desempeña el inspector de trabajo en sus tareas.

No debe interferir en la situación; solo tiene que observar y evaluar. Por favor sea lo más honesto posible.

- ¿Cuál era el objetivo del inspector?
- ¿El inspector logró su objetivo?

- ¿Cómo calificaría al inspector en las destrezas siguientes?

	Debe mejorar	Bueno	Muy bueno
Comunicación verbal			
Comunicación no verbal			
Destrezas de negociación			
Destreza para entrevistar			
Manejo del conflicto			

- De acuerdo con el trabajo hecho por el inspector, ¿diría usted que había indicadores de algunas infracciones?

### **DRAMATIZACIÓN 3**

#### **INSPECTOR DE TRABAJO:**

Usted es un inspector de trabajo y ha sido informado por una ONG que trabaja con trabajadores migrantes que en el vecindario X hay diferentes casas donde hay trabajadores domésticos migrantes y muchos de ellos están en condiciones de explotación, incluyendo que no se les paga el salario mínimo, trabajan más de 15 horas al día, no tienen tiempo libre y en algunos casos sufren acoso sexual.

Usted desea visitar el área e investigar la situación de estos trabajadores. Acaba de llegar al vecindario y toca a la primera puerta.

Decida:

- ¿Quiere entrar al lugar de trabajo? Si es así, trate de conseguir acceso.
- ¿Desea entrevistar al empleador? Si es así, prepare su entrevista.

#### **EMPLEADOR**

Su esposa contrató a Lucy cuando tenía 16 y ya tiene 3 años trabajando con ustedes. Ella es muy bonita y usted constantemente le ofrece a Lucy algún dinero extra para que pase algún tiempo con usted, pero siempre ha rechazado sus insinuaciones. Su esposa es la que maneja el servicio doméstico en la casa y usted nunca ha estado involucrado.

Un inspector toca a su puerta. Usted se fastidia un poco porque viene a molestarlo en su casa. También tiene un poco de miedo de que Lucy hable con el inspector o que su esposa se entere de la situación.

Usted sabe que hay otros trabajadores migrantes empleados en el vecindario y que algunos de sus vecinos con frecuencia tienen relaciones con las trabajadoras. Usted haría cualquier cosa para asegurarse de que el inspector de trabajo se aleje de su vida.

#### **EVALUADOR**

Usted es el supervisor del inspector de trabajo y tiene el superpoder de ser invisible☺. Estará evaluando cuán bien se desempeña el inspector de trabajo en sus tareas.

No debe interferir en la situación; solo tiene que observar y evaluar. Por favor sea lo más honesto posible.

- ¿Cuál era el objetivo del inspector?
  
- ¿El inspector logró su objetivo?

- ¿Cómo calificaría al inspector en las destrezas siguientes?

	Debe mejorar	Bueno	Muy bueno
Comunicación verbal			
Comunicación no verbal			
Destrezas de negociación			
Destreza para entrevistar			
Manejo del conflicto			

- De acuerdo con el trabajo hecho por el inspector, ¿diría usted que había indicadores de algunas infracciones?

## 9. BIBLIOGRAFÍA Y LECTURAS ADICIONALES

### PUBLICACIONES Y DOCUMENTOS DE TRABAJO

- Andrees, Beate (2008), *Forced labour and human trafficking: A handbook for labour inspectors*. International Labour Office, Geneva.
- Batthyány, Karina (2012), *Estudio sobre Trabajo Domestico en Uruguay*, Conditions of Work and Employment Series No. 34, Travail, ILO, Geneva.
- Casale. Giuseppe, Renato Bignami and Mario Fasani (2013) *Labour inspection and the employment relationship*, International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN). Geneva.
- European Union Agency for Human Rights (2011), *Migrants in an Irregular Situation Employed in Domestic Work: Fundamental Rights Challenges for the European Union and its Member States*. Available at: <http://fra.europa.eu/en/publication/2012/migrants-irregular-situation-employed-domestic-work-fundamental-rights-challenges>.
- EUROFOUND (2008), *Measure to tackle undeclared work in the European Union*. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdoc/2009/25/en/1/EF0925EN.pdf>
- ILO: General Survey concerning employment instruments, Report III (Part IB), ILC, 99<sup>th</sup> Session, Geneva, 2010.
- ILO (2011) *Children in hazardous work: What we know, what we need to do*. International Programme on the Elimination of Child Labour, Geneva.
- ILO (2011), *Labour Administration and Labour Inspection*, 100<sup>th</sup> Session of the International Labour Conference, V Report.
- ILO, General survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008.
- ILO (2013), *Ending child labour in domestic work, and protecting young workers from abusive working conditions*, International Programme on the Elimination of Child Labour, ILO, Geneva.
- ILO (2013), *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, Geneva.
- ILO (2013), *Effective protection for domestic workers: A guide to designing labour laws*. International Labour Office, Conditions of Work and Employment Programme, Industrial and Employment Relations Department, Geneva.
- ILO (2013) *Labour Inspection and Undeclared Work in the EU*, International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN), Geneva.
- ILO and International Domestic Workers Network (2012) *Decent Work for domestic workers in Asia and the Pacific: Manual for Trainers*, Bangkok.
- Leadership and Advocacy for Women in Africa-Ghana (2003), *Domestic workers in Ghana: First to rise and last to sleep*. Washington DC.
- OECD (2000), *Reducing the risk of policy failure: Challenges for Regulatory Compliance*. Accessible at: <http://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/46466287.pdf>.
- Ramirez-Machado, José Maria (2003), *Domestic Work, conditions of work and employment: A legal perspective*, Conditions of Work and Employment No. 7, ILO, Geneva.
- Sjoberg, Ellen (2011), *Enforcement of laws regulating domestic work, A case study of South Africa. Master thesis, Faculty of Law Lund University*. Accessible at:



<http://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=2158754&fileId=2164686>

- Tsikata, Dzodzi (2009), *Domestic Work and Domestic Workers in Ghana: An Overview of the Legal Regime and Practice*, Conditions of Work and Employment Series No. 23, Travail, ILO, Geneva.
- United Nations Office on Drugs and Crime and Global Initiative to Fight Human Trafficking. Accessible at: [http://www.unodc.org/documents/human-trafficking/UN.GIFT/Final\\_VITA\\_Booklet\\_Part\\_I.pdf](http://www.unodc.org/documents/human-trafficking/UN.GIFT/Final_VITA_Booklet_Part_I.pdf)
- Vega Ruiz, Maria Luz (1994), *La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina*, in RELASUR (Montevideo), No. 3, 1994, pp. 35-51.

### BASE DE DATOS Y HERRAMIENTAS DE LA OIT

- ILO global web portal on domestic workers
- [www.ilo.org/domesticworkers](http://www.ilo.org/domesticworkers)
- ILO, Policy Briefs on Domestic Work, available at: [http://www.ilo.org/travail/info/WCMS\\_155773/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/travail/info/WCMS_155773/lang-es/index.htm)
- ILO labour administration and labour inspection programme website
- [www.ilo.org/labadmin](http://www.ilo.org/labadmin)

### SITIOS WEB

- Domestic Workers United
- [www.domesticworkersunited.org/](http://www.domesticworkersunited.org/)
- Organisation for Economic Co-operation and Development
- [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- United States Department of Labour
- <http://www.dol.gov/ilab/>

### TALLERES

- ILO Regional knowledge-sharing forum on labour inspection and domestic work, organized in Lisbon, on 11-12 October 2012. Report available at: [http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS\\_202400/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_202400/lang-en/index.htm)
- Regional knowledge sharing forum on formalizing employment relationships and tackling exploitative practices in domestic work, organized in Dar es Salaam, from 28 to 30 April 2013. Report available at:
- Regional knowledge sharing forum “Realizing decent work for domestic workers in Asia”, organized in Bangkok; Thailand, from 24 to 26 April 2013. Report available at: [http://www.ilo.org/asia/whatwedo/events/WCMS\\_209484/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/whatwedo/events/WCMS_209484/lang-en/index.htm)