

MIGRANTES EN SITUACIÓN IRREGULAR EMPLEADOS EN EL SECTOR DOMÉSTICO

Derechos fundamentales en la Unión Europea y sus Estados miembros

Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea
(FRA European Union Agency for Fundamental Rights).

Este informe analiza materias relacionadas con el respeto a la vida privada y familiar, a la libertad de asamblea y asociación, a la protección en casos de despido injustificado condiciones justas y dignas de trabajo, a la vida profesional y familiar, y el derecho a recursos legales efectivos, desde el punto de vista de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

INDICE:

<u>Resumen</u>	3
<u>Introducción</u>	4
<u>1.-Espacio entre oferta y demanda</u>	5
<u>2.-Condiciones justas de trabajo</u>	8
<u>3.-Despido Injustificado</u>	14
<u>4.-Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva</u>	15
<u>5.-Acceso a la Justicia</u>	16
<u>6.-Derechos relacionados con la familia</u>	22
<u>7.-Regularización</u>	23
<u>8.-Conclusiones</u>	24
<u>9.-Derechos Fundamentales protegidos</u>	25

Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (FRA).

MIGRANTES EN SITUACIÓN IRREGULAR EMPLEADOS EN EL SECTOR DOMÉSTICO:

Derechos Fundamentales en la Unión Europea y sus Estados Miembro.

ISBN 978-92-9192-686-2

doi: 10.2811/22044

Website: fra.europa.eu

FRA - EUROPEAN UNION AGENCY FOR FUNDAMENTAL RIGHTS

Schwarzenbergplatz 11 - 1040 Vienna - Austria

Tel: +43 (1) 580 30 – 60 - Fax: +43 (1) 580 30 – 693

fra.europa.eu - information@fra.europa.eu

facebook.com/fundamentalrights

twitter.com/EURightsAgency

RESUMEN:

El sector doméstico en Europa está principalmente desempeñado por el sector migrante, tanto regular como irregular.

Este informe se centra en los migrantes irregulares empleados en el sector doméstico, dominado especialmente por mujeres, entendiendo por sector doméstico, el cuidado de la casa y de los habitantes de ella: como niños, personas mayores o personas con discapacidades. El estudio se llevó a cabo sobre 10 países miembros de la Unión Europea: España, Francia, Bélgica, Italia, Polonia, Alemania, Grecia, Suecia, Irlanda y Hungría, (seleccionadas para intentar cubrir un amplio margen geográfico), mediante entrevistas realizadas a un amplio número de migrantes empleados en el sector doméstico.

Los migrantes empleados en el sector doméstico se encuentran expuestos a una situación de especial riesgo de explotación y abuso de sus derechos. Este informe se centra en 5 áreas de derechos fundamentales, que son las más relevantes: **condiciones justas de trabajo** (incluye salario mínimo, baja por enfermedad, compensación por accidentes laborales, períodos de descanso y alojamiento de empleados domésticos internos); **despido injustificado**; **libertad de asociación**; **acceso a medios de compensación** y **materias relacionadas con la vida familiar**. Estos derechos le deben ser reconocidos a los migrantes en situación irregular, de la misma manera que le son reconocidos a cualquier trabajador, estando prohibida cualquier tipo de discriminación en estas materias por motivo de estatus. El cumplimiento de estos estándares internacionales debe ser garantizado por la legislación nacional de cada Estado, aunque su aplicación puede no ser muy práctica, puesto que los acuerdos entre el empleador y el trabajador doméstico se suelen hacer de manera privada e informal. Los sindicatos y las ONGs pueden ser, en muchas ocasiones, el medio más empleado por los migrantes irregulares para exigir sus derechos

Este informe nos muestra que la protección de los migrantes irregulares empleados en el sector doméstico varía a lo largo de los 10 Estados estudiados, así como el papel desempeñado por la sociedad y la justicia en su protección.

INTRODUCCIÓN:

Este informe analiza los riesgos de violación de derechos de los trabajadores domésticos en situación irregular. Se debe recordar que los derechos contenidos en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, son derechos y libertades de carácter universal, aplicables a cualquier persona; y en lo relativo a los laborales, se aplicarán a cualquier individuo que se encuentre dentro de una situación contractual, incluso en el caso de aquellas que no estén en situación legal.

Los trabajadores migrantes tienen derechos. Aunque el acceso de los extranjeros al mercado de trabajo puede encontrarse restringido por parte de los nacionales, una vez el individuo se encuentra trabajando, existe un elenco de derechos humanos y de derechos laborales que deben ser respetados, incluso si la relación contractual está en disconformidad con la ley.

El estudio se llevó a cabo sobre el sector del trabajo doméstico que es desempeñado por individuos de países terceros que se encuentran en la UE en situación irregular, centrándose en las 5 principales áreas de derechos fundamentales que ya hemos citado anteriormente.

1.- EL DESEQUILIBRIO ENTRE LA OFERTA Y LA DEMANDA.

-Tipo de trabajo doméstico.

El tipo de trabajo doméstico en el que se basa este estudio incluye *cuidado del hogar, limpieza y servicios de cuidado*, lo que abarca una amplia gama de servicios, que en muchas ocasiones, se extienden más allá de las tareas que inicialmente se suelen acordar entre trabajador y empleador.

Suele tratarse de un trabajo inestable, con numerosos cambios de empleadores, ya sea por la propia naturaleza del trabajo, por la aparición de mejores condiciones de trabajo para el migrante o por el simple cambio de planes del mismo.

Podemos diferenciar **tres tipos de empleados domésticos**:

- Empleados domésticos **internos**.
- Empleados domésticos **externos a tiempo completo para un solo empleador**.
- Empleados domésticos **externos, que trabajan para distintos empleadores**.

La mayoría de los empleados domésticos pasan por todas las modalidades, siendo común comenzar como interno y acabar trabajando de forma externa que suele suceder por recomendación de amigos y familiares, como sustitución de empleados domésticos anteriores.

-Cuestiones de género y materia de igualdad.

Durante las dos últimas décadas las mujeres han supuesto un importante porcentaje de los flujos migratorios. En 2010 de 200 millones de migrantes internacionales, el 49% eran mujeres.

Muchas de ellas migran solas, dejando a sus familias en el país de origen, y convirtiéndose en el principal sustento económico de la familia. Son mujeres que muy a menudo presentan estudios universitarios, pero abandonan su carrera para dedicarse a trabajos menos cualificados.

La migración femenina se ha visto aumentada en los últimos años, tanto por motivos de pobreza y desempleo en el país de origen, como por el fuerte aumento de la demanda del sector doméstico en los países de destino. En los países de la UE se ha producido una fuerte incorporación de la mujer a la vida laboral, lo cual, unido al envejecimiento de la población, ha disparado la demanda de servicios destinados a las labores domésticas, desequilibrio que ha sido cubierto por el segmento migratorio femenino. Aunque esta contratación permite la incorporación de la mujer al mercado laboral en los países más desarrollados, como contrapartida fomenta una división de género a nivel global. El trabajo doméstico se sigue

desempeñando por mujeres, en este caso migrantes, y estas a su vez suelen dejar sus propias familias a cargo de otros familiares femeninos, así como de vecinas o amigas.

Estas mujeres migrantes se convierten en el principal sustento familiar, pero frente a esta fuente de ingresos y oportunidades se contraponen el sentimiento de abandono y los trastornos psicológicos de las familias que dejan detrás, así como riesgo de fracaso escolar y depresión.

Las migrantes empleadas en el sector doméstico, son un colectivo especialmente vulnerable, pues se encuentran expuestas a la discriminación por género, así como a la discriminación por razón de raza o etnia, a lo que debemos añadir los riesgos derivados de una pobre regulación laboral en su sector.

-Canales legales de migración para empleados domésticos:

Resulta evidente que el sector doméstico es un sector con tendencia a incrementar en el futuro. Las estimaciones del Eurostat nos indican que la población que supera los 80 años de edad de la UE 27, se triplicará de 4.66% en 2008 a 12,12% en 2060. Aumentará así la ratio de dependencia, existiendo menos población joven capaz de ocuparse de una población envejecida en aumento.

El sector del trabajo doméstico es un sector de poco atractivo para la población propia de la UE, motivo por el que las naciones han llevado a cabo diferentes políticas para regular la demanda en este sector:

-Italia: el gobierno reserva unas cuotas de migración a trabajadores domésticos.

-En otros países el trabajo doméstico se cualifica dentro de permisos generales de trabajo. En España se establece un listado de trabajos de poca ocupación (Catálogo de ocupaciones de difícil cobertura) que serán destinados a población migrante, entre los que se incluye el sector doméstico.

-El tercer grupo de países no establecen ningún tipo de canal legal para los migrantes del sector doméstico.

La insuficiencia de vías legales para hacer frente a la demanda actual de trabajo en el sector doméstico puede contribuir a aumentar el trabajo irregular de los migrantes. Además cuando los permisos de trabajo se encuentran atados a los empleadores y/o al sector de empleo, esto puede conducir a situaciones irregulares de los migrantes.

Otro medio legal de entrada de trabajadores domésticos es como trabajadores de diplomáticos, mediante tarjeta de legitimación facilitada al personal privado de los cuerpos diplomáticos, así como a los “sirvientes” civiles internacionales, dependiendo del rango. (Estos migrantes presentan una situación más vulnerable que el resto de los migrantes regulares, puesto que ante abusos de los empleadores estos carecen de efectiva protección legal, por gozar sus empleadores de inmunidad).

El sistema “au pair” es otro canal legal para la entrada de migrantes. Lo que se inició como un sistema para el intercambio cultural de la población joven, y como medio de ayuda a las

familias con menores, es a menudo utilizado como un medio para reclutar trabajadores domésticos. En muchos de estos casos se han producido compensaciones injustas, exceso de trabajo, maltratos o abusos de carácter sexual.

-Irregularidad en el sector doméstico:

Dentro del sector del empleo doméstico, el trabajo no declarado está muy extendido. En Europa se estima que las cuotas de trabajo doméstico informal rozan el 19%, aunque se trata de una cifra muy difícil de aproximar, sobre todo en el caso de migrantes en situación irregular, debido básicamente a la falta de datos al respecto.

-OPINION DE LA FRA: Los Estados miembros deberían estar alerta del desequilibrio existente entre la demanda en el mercado laboral del sector doméstico y las fuerzas para satisfacerla disponibles en el territorio nacional. En la medida en la que es el sector migrante el llamado a rellenar este espacio, estos no deberán ser expuestos a riesgos de abuso o explotación. **Las situaciones de irregularidad son la principal fuente de abusos y violaciones de los derechos de los migrantes,** por lo que deberán ser evitadas mediante políticas efectivas que busquen prevenir la contratación de migrantes en situación irregular, así como la introducción de programas de empleo dirigidos a la migración legal.

2.- CONDICIONES JUSTAS DE EMPLEO:

Las tareas a desempeñar, la remuneración y otras condiciones de empleo, son fijadas en un momento inicial entre el empleador y el trabajador doméstico.

Los Estados Miembros están obligados a garantizar el derecho de cada individuo a disfrutar de unas condiciones de trabajo justas y favorables, que aseguren unas condiciones de seguridad y salubridad para el trabajador doméstico.

A nivel nacional, los marcos legales que se encargan de regular y definir las tareas y categorías profesionales en materia de empleo doméstico difieren sustancialmente: mientras que en España, al igual que en Francia e Italia, existen regímenes específicos de regulación del sector del empleo doméstico (en términos de tipo de contrato y remuneración), en otros países se limitan a incluirlo dentro de los parámetros propios de las condiciones generales de trabajo.

Cuestión relevante es determinar si dichas regulaciones son de aplicación a todos los trabajadores empleados en el sector doméstico, o si por el contrario solo se deberán aplicar a aquellos en situación regular; pero **debemos tener muy presente que el hecho de encontrarse en situación de irregularidad no anula los derechos propios de la persona como trabajador, ni los efectos del derecho laboral.**

Para limitar el trabajo no declarado en el sector del empleo doméstico, algunos países han introducido un sistema de servicio de cheques de trabajo (como Bélgica, Suecia y Francia), según el cual los individuos pueden obtener cheques de sus respectivos bancos y utilizarlos para pagar a sus trabajadores domésticos, beneficiándose así de una posible reducción del 50% de la suma pagada mediante cheque, con un límite de 1.830€.

-Sueldo digno:

El Art. 23.2 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE: “Todo el mundo, sin discriminación alguna, tiene derecho a recibir el mismo sueldo ante el mismo trabajo”.

Este artículo garantiza a todo individuo que trabaje el derecho a una remuneración justa y favorable, que le asegure a él y a su familia condiciones de dignidad humana.

Así mismo, y de acuerdo al **Art. 9 de la Convención No. 134 sobre trabajadores migrantes, de la Organización Internacional del Trabajo**: *los trabajadores migrantes empleados de manera irregular y aquellos cuya situación no pueda ser regularizada, deberán disfrutar de condiciones de igualdad de tratamiento respecto de aquellos migrantes en situación regular y legalmente empleados, con respeto a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de retribución, seguridad social y otros beneficios.*

El Art. 6 de la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular establece la

responsabilidad de los empleadores de pagar cualquier tipo de remuneración pendiente a los trabajadores empleados irregularmente, así como las cantidades equivalentes a los impuestos y tasas de la seguridad social, siendo el nivel de remuneración el salario mínimo establecido, salvo que se disponga lo contrario. De acuerdo a este mismo artículo los Estados Miembros deberán proveer mecanismos para asegurar que los migrantes en situación irregular puedan interponer recursos contra su empleador por cualquier retribución pendiente, o recurrir a la autoridad competente del Estado para iniciar procedimientos dirigidos a recuperar esas remuneraciones pendientes.

De las entrevistas realizadas con los trabajadores domésticos se dedujo que, en todos los casos, las tareas y las remuneraciones se definen en un acuerdo inicial con el empleador; y a pesar de la existencia de umbrales legales de remuneración, el pago incompleto a los migrantes en situación irregular suele ser habitual, siendo las retribuciones recibidas muy inferiores al salario mínimo legal. Así mismo, muchos de los trabajadores declararon que, a pesar de haber establecido inicialmente las condiciones de remuneración con el empleador, solían percibir menos de lo acordado, o que, en muchas ocasiones, se les atribuían tareas adicionales de aquellas para las que en un principio habían sido contratados, sin percibir ningún incremento salarial. En el caso de los trabajadores internos, muchas veces la vivienda y la manutención son deducidas del salario.

Generalmente, es el propio estatus de ilegalidad la herramienta empleada por los empleadores para no pagar a los migrantes en situación irregular.

En lo relativo a incrementos salariales, estos pueden ser acordados entre trabajador y empleador cuando el trabajo dure varios años, y es frecuente que el empleador sea quien toma la iniciativa. Se ha observado la reticencia de los trabajadores domésticos a proponer aumentos salariales, sobre todo en los casos en los que existe una especial unión con la familia para la que desempeñan los servicios.

-Cuestiones de salud y bajas por enfermedad:

El **Art.35 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE:** *“Todo el mundo tiene derecho a la prevención sanitaria y a beneficiarse de la atención sanitaria en las condiciones establecidas por las legislaciones y prácticas nacionales”.*

El derecho a la baja por enfermedad se encuentra incluido dentro del derecho general a la salud. El **Art 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales** que establece que *“toda persona tiene el derecho a los más altos estándares de salud alcanzables, tanto físicos como mentales”*; pero por la propia ambigüedad de este derecho, el Pacto ha establecido que, **“como mínimo, los Estados deberán garantizar el acceso a los cuidados médicos esenciales, y a los cuidados médicos primarios y de emergencia”**. Este artículo incluye elementos relativos a adecuadas condiciones sanitarias y nutricionales, así como condiciones seguras y saludables de trabajo.

Esta sección trata el acceso primario a la atención médica en general, y consecuentemente, las materias relacionadas con la baja por enfermedad o accidentes laborales.

Se ha establecido así que, cualquier legislación o práctica que deniegue el derecho a asistencia médica a extranjeros en cualquiera de los Estados Miembro, resulta ilegal y contraria a la Carta de Derechos Fundamentales.

En esta materia existen notables diferencias en los marcos legales establecidos en cada Estado miembro.

En 4 de los países estudiados, España, Italia, Francia y Bélgica, los migrantes en situación irregular tienen garantizado el acceso a los servicios sanitarios de emergencia, aunque deben cumplir determinadas condiciones. Situación que no se produce en los restantes países, en los cuales los migrantes carecen de cobertura sanitaria.

Existen políticas sanitarias específicas a nivel nacional en algunos de los Estados, que prevén acceso transfronterizo a la sanidad pública para la infancia migrante, así como para casos de atención a mujeres en situación prenatal o postnatal.

-Práctica prometedor: De especial referencia es el caso de España, en donde los migrantes en situación irregular gozan de acceso a todos los servicios ofrecidos por la sanidad pública, en las mismas condiciones que los nacionales o residentes regulares. Los migrantes irregulares tienen acceso pleno a la sanidad mediante la obtención de una tarjeta sanitaria válida durante dos años, que obtendrán tras su empadronamiento, requisito del que se encuentran exentos determinados colectivos como las mujeres embarazadas, los niños y los sectores poblacionales en riesgo.

De cualquier manera, los migrantes en situación irregular se enfrentan a especiales barreras a la hora de acceder a los servicios sanitarios, debido a complicados procesos de acceso, al poder discrecional de las autoridades públicas sanitarias, al coste de la sanidad, así como al miedo a las autoridades. Otra de las principales barreras es la falta de información de los servicios sanitarios públicos a su disposición, especialmente en materia de salud sexual y reproductiva.

Atendiendo a los informes médicos, se puede sostener que existen determinados problemas de salud que afectan de manera especial al sector de los empleados domésticos, siendo estos generalmente patologías psicológicas, derivadas de los problemas a los que se enfrentan los migrantes irregulares, y que resultan de difícil cobertura.

El **Art. 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos** establece que *“todo el mundo tiene derecho a baja laboral en caso de enfermedad”*. A nivel de regulación nacional, los migrantes en situación irregular tienen, en principio, derecho a baja remunerada por enfermedad (Bélgica, Alemania o Francia por ejemplo), aunque tal y como se ha observado en el informe, este derecho a baja remunerada en caso de enfermedad no suele formar parte del acuerdo inicial con el empleador.

En la mayoría de los casos relativos a trabajadores domésticos externos, los casos de enfermedad suelen derivar en el impago de los días o semanas de baja. Esto, unido al riesgo de ser remplazados en caso de prolongación de la baja, empuja a los empleados irregulares a continuar trabajando cuando están enfermos. De estas prácticas pueden derivarse problemas

mayores; casos en los que las heridas o enfermedades no son tratadas correctamente, y se acaban convirtiendo en enfermedades crónicas o disfunciones permanentes.

-Compensación de los accidentes laborales:

De acuerdo con lo establecido en el **Art. 9.1 de la Convención 143 de los Trabajadores Migrantes** (Disposiciones Suplementarias), los trabajadores migrantes empleados de manera irregular, y aquellos cuya situación no pueda ser regularizada, deberán disfrutar de condiciones de igualdad de tratamiento respecto de aquellos migrantes en situación regular y legalmente empleados con respeto a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de retribución, seguridad social y otros beneficios.

En este mismo texto, en su **Art. 27**, establece que “los Estados Miembros deberán asegurar dentro de su territorio, igualdad de tratamiento entre nacionales y no nacionales, en materia de beneficios por accidentes laborales”.

En los países estudiados en el informe, este tipo de daños laborales suelen ser cubiertos por los sistemas generales de la seguridad social, y solo en algunos países se han establecido políticas para facilitar la asistencia sanitaria a los migrantes en situación irregular en caso de accidentes laborales (tal es el caso de Alemania, donde todos los empresarios deben contratar un seguro en caso de accidentes para todos sus trabajadores de 90€, que se encuentra a nombre del empresario y del que podrán disfrutar los migrantes en situación irregular en caso de ser víctimas de accidentes laborales).

Cuando los migrantes en situación irregular no se encuentran asegurados resulta casi imposible la obtención de compensaciones por accidentes laborales. En muchas ocasiones resulta inevitable para los trabajadores domésticos no aceptar condiciones riesgosas de trabajo, pues corren el riesgo de perder el empleo. Es normal, que los accidentes laborales acaban derivando en el despido del trabajador sin compensación económica.

En los supuestos en los que se producen accidentes laborales, la falta de regularización por parte de los trabajadores migrantes les desalienta de buscar ayuda médica, o de reclamar la compensación estipulada para este tipo de incidentes.

-Derecho a periodos de descanso:

El Art. 31 Carta de Derechos Fundamentales UE: “Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima de trabajo, y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”.

En todos los países analizados existen regulaciones laborales acerca del máximo de horas de trabajo, remuneración de horas extras y/o horas presenciales (40 horas semanales en el caso de España).

Especial incidencia de esta materia se produce en los casos de trabajadores internos, que aunque en muchas ocasiones trabajan 8h diarias, tienen una disponibilidad plena de 24 horas al día. Así mismo, en muchas ocasiones se acuerda no recibir días de descanso a cambio de una compensación económica.

Largos horarios de trabajo, falta de periodos de descanso los fines de semana o a lo largo del día, suelen darse en los casos de los empleados domésticos, y si estos se prolongan a lo largo de los años pueden derivar en fatigas severas y depresiones. Como cualquier trabajador legal, los migrantes en situación irregular del sector doméstico necesitan periodos de descanso.

Las vacaciones remuneradas no suelen ser concedidas en los casos de trabajadores domésticos externos o por horas, aunque dependerá, en cualquier caso, del acuerdo inicial al que llegaron el trabajador y el empleador. Es repetitivo que cuando la familia se va de vacaciones, se le conceden vacaciones también al trabajador, aunque sin ningún tipo de remuneración.

En el caso de los trabajadores internos, estos suelen ser requeridos para acompañar a las familias para las que trabajan durante las vacaciones familiares, teniendo que trabajar también durante este periodo, en lugar de gozar de un descanso.

La mayoría de los empleados domésticos suelen mantenerse trabajando en el periodo vacacional por miedo a perder el empleo.

-Alojamiento para trabajadores internos.

El Art. 31.1 Carta de Derechos Fundamentales de la UE: *“Todo trabajador tiene derecho a unas condiciones de trabajo que respeten su salud, seguridad y su dignidad”.*

Todo trabajador tiene derecho a unos estándares adecuados de condiciones de vida, lo que incluye alimentación, vestimenta, vivienda y la continua mejora de las condiciones de vida.

El derecho a una vivienda digna es defendido por el PDESC como el derecho a vivir en cualquier sitio en condiciones de seguridad, paz y dignidad. No debe ser interpretado por tanto, como un mero techo bajo el que vivir, sino como el derecho a un refugio que proporcione la suficiente privacidad, espacio y seguridad.

En países como Italia, Irlanda, Francia y Alemania existen provisiones legales en lo referente a las condiciones de vida de los internos establecidas por ley, mientras que en otros países, como es el caso de España, estas provisiones están realizadas en términos más generales. Los sindicatos de España y Bélgica han señalado que los estándares de alimentación y alojamiento de los internos, no se encuentran adecuadamente regulados, no existiendo ningún tipo de garantía para el trabajador doméstico en lo referente a tener su propia habitación, ni mínimos relativos al tamaño y las condiciones de la misma.

-Conclusiones:

Como cualquier otro trabajador, los empleados del sector doméstico en situación irregular tienen derecho a unas condiciones de trabajo seguras y decentes, incluyendo remuneración justa, compensación por accidentes laborales y periodos de descanso. El derecho de cada Estado debe garantizar estos derechos, pero la aplicabilidad de estas provisiones puede no ser evidente en el caso de los trabajadores domésticos, en especial en los casos de aquellos en situación irregular. La posibilidad de gozar de dichos derechos, en la mayoría de los casos, dependerá del acuerdo inicial entre el trabajador doméstico y su empleador. La existencia de un marco legal referente a tareas del trabajador, salarios y demás condiciones de trabajo facilitaría y ayudaría a que los acuerdos entre ambos fuesen adecuados a los estándares base del derecho laboral.

OPINION DE LA FRA: El establecimiento de un marco legal aplicable a todos los trabajadores domésticos, inclusive aquellos en situación irregular, aportaría claridad legal en las materias relativas a las condiciones mínimas de trabajo.

De esta manera los empleadores deberían ajustarse a las provisiones legales establecidas a la hora de tratar a sus trabajadores domésticos. Así mismo, se deberían establecer legalmente sanciones penales contra aquellos empleadores en casos de abuso o explotación de sus empleados domésticos.

3.- DESPIDO INJUSTIFICADO:

El **Art. 30 Carta de Derechos Fundamentales de la UE**: “*Todo trabajador tiene derecho a protección frente a despidos injustificados, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales*”.

El **Convenio No.158 sobre la terminación de la relación de Trabajo, 1982** exige una razón válida para la terminación de un empleo, pero de todas formas, dicha convención excluye a determinadas categorías de trabajadores de su alcance. Esto incluye a determinados sectores de empleados a los que se considera que es difícil aplicar este tipo de protección, como es el caso entre otros, de los trabajadores domésticos.

En algunos casos, como es el de España y Francia, los trabajadores domésticos solo pueden ser despedidos alegando causa justa, mientras que en otros, como Bélgica, Alemania, Italia e Irlanda, los empleadores pueden finalizar el contrato laboral sin necesidad de alegar causa justa. En estos casos, en los que no es necesaria causa válida para la terminación del contrato, los trabajadores domésticos deberán ser notificados previamente a la terminación del contrato (en España y Francia este periodo también es exigido a pesar de alegar causa justa), aunque dichos periodos variarán en función de la duración de los servicios prestados.

En cuatro de los países estudiados en el informe se prevé el pago a los empleados domésticos de una indemnización por despido. En estos países en los que se requiera notificación de preaviso, así como indemnización, dichas previsiones deberán ser aplicadas también a los trabajadores domésticos en situación irregular.

El sector de los servicios domésticos puede ser en muchas ocasiones de gran inestabilidad, existiendo un listado de razones comunes para el despido de los trabajadores domésticos, algunos derivados de la propia naturaleza del trabajo (como la finalización de la necesidad de cuidado de los niños o mayores) o por las expectativas de rendimiento del trabajador (en estos casos se incluyen despidos por motivos de salud del trabajador con causa laboral, embarazo o peticiones de aumento de salario por parte del empleado doméstico).

Las consecuencias de los despidos de trabajadores domésticos tienen especial repercusión en los casos en los que éste tiene una familia que es directamente dependiente de ellos.

-OPINION DE LA FRA: En caso de despido, se deben tomar las medidas necesarias para acabar con cualquier tipo de práctica que obstaculice a los migrantes en situación irregular, la posibilidad de exigir compensaciones por despido, cuando estas estén previstas para los trabajadores domésticos en situación regular.

4.-LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El **Art. 12 Carta de Derechos Fundamentales de la UE**: *“Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que implica el derecho de toda persona a fundar con otras sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses”.*

La Declaración Universal de Derechos Humanos establece en su **Art. 20** que *“todo individuo tiene derecho a la asociación y reunión pacífica”*. De acuerdo **al Art. 8 PIDESC** *“todo individuo tiene derecho a formar un sindicato, o a asociarse a aquel de su elección”*. Así mismo, en la **Convención Nº 98 sobre Derechos de Organización y Negociación Colectiva, (1949)** se prevé protección contra perjuicios o despidos de trabajadores por razones de asociacionismo.

De esta manera, el Comité ILO en materia de Libertad de Asociación ha establecido que dichos derechos serán también observables para aquellos trabajadores migrantes que se encuentren en situación irregular.

En relación a la obligación de los Estados de prever mecanismos mediante los que los trabajadores irregulares que no sean comunitarios puedan presentar denuncias frente a sus empleadores, la **Directiva 2009/52/CE**, obliga a los Estados Miembros a establecer determinadas bases para las partes terceras, como sindicatos o ONGs, destinadas a auxiliar a los inmigrantes en situación irregular a la hora de iniciar procedimientos de denuncia.

En el año 2000, en España, la Ley de Extranjería, limitaba el derecho de los migrantes en situación irregular a sindicalizarse o a establecerse en huelga, previsión que fue declarada inconstitucional, y corregida en 2009, pasando así a gozar de los mismos derechos que cualquier ciudadano español en el referente a estas materias.

El cabildeo y las campañas para la regularización de los migrantes irregulares en general, y de aquellos empleados en el sector doméstico en particular, suelen ser llevadas a cabo por los sindicatos de los Estados Miembros de la UE. Las prácticas empleadas pueden ser ciertamente innovadoras, como usar empresarios de alto perfil en la defensa de la regularización, que sean capaces de concienciar y mostrar el valor de los trabajadores domésticos, así como su incidencia sobre la economía, en la medida que estos desempeñan tareas desocupadas pero con altos niveles de demanda. El desarrollo de actividades y prácticas enfocadas a la defensa de los derechos de los migrantes en situación irregular incluyen los esfuerzos llevados a cabo por las ONGs para la regularización de las largas horas de trabajo, particularmente en lo referente a las horas presenciales y a las horas extras, trabajando muchas veces en unión con los defensores de los trabajadores migrantes, para una mejor aplicación del derecho laboral.

-OPINIÓN DE LA FRA: Los trabajadores migrantes en situación irregular deben gozar de la posibilidad de afiliación a los sindicatos y de participar activamente en ellos. Sindicatos y ONGs deben ser apoyados para llevar a cabo campañas de sensibilización y de divulgación dirigidas a los migrantes empleados en el sector doméstico, así como a sus empleadores y a la sociedad en general.

5.-ACCESO A LA JUSTICIA:

-Recursos ante violaciones del derecho laboral.

El **Art. 47 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE**: *“Toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el Derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva respetando las condiciones establecidas en el presente artículo”.*

De acuerdo con el **Art. 8 de la Declaración de Derechos Humanos**, *“todo individuo tiene derecho a recurso efectivo ante los Tribunales nacionales competentes, que le ampare contra actos que violen sus derechos reconocidos por la Constitución o por la ley”.*

El **Art. 26 Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, que establece que *“todos los sujetos son iguales ante la ley, y se encuentran sujetos, si ningún tipo de discriminación, a la misma protección de la ley”.*

El **Art. 9 de la Convención No. 143 de trabajadores migrantes** establece que *“los trabajadores migrantes en situación irregular deben tener la posibilidad de presentar su caso ante el cuerpo responsable, o bien en persona o mediante representante”.*

A la luz de la especial vulnerabilidad que ostentan los trabajadores domésticos, frente a posibles violaciones o abusos de sus derechos en su trabajo, resulta de vital importancia que gocen de acceso a compensación legal y protección.

La existencia de remedios legales efectivos, depende, no solo de la accesibilidad de los migrantes en situación irregular a los sistemas institucionales de justicia, sino también del apoyo de los agentes de la sociedad civil.

Existen varias vías para resolver disputas relacionadas con el derecho laboral. Estas incluyen la mediación de conflictos, los Tribunales de lo Civil, Tribunales de lo Laboral (Social), inspectores laborales, cuerpos de igualdad y antidiscriminación, y para determinados casos, como los relativos a trabajos forzados, los Tribunales de lo Penal. Por el contrario, no existen apenas medios extrajudiciales alternativos para la mediación de conflictos de los que puedan hacer uso los empleados domésticos, tales como los comités de empresa.

El papel de los inspectores laborales, suele ser secundario, en la medida en que el poder para desempeñar investigaciones en viviendas privadas es limitado. Solo pueden intervenir una vez la infracción ya ha tenido lugar y ha sido notificada. Para llevar a cabo investigaciones en el interior de viviendas es necesaria previa autorización judicial, o permiso de carácter similar. A pesar de ello, en algunos países se están llevando a cabo grandes esfuerzos para aumentar el papel de los inspectores de trabajo y para convertirlos en herramienta clave en la lucha contra la explotación laboral o las condiciones de trabajo indecentes. Para garantizar su efectividad, los inspectores de trabajo no pueden ser llamados a colaborar con las autoridades de inmigración.

-Práctica prometedora: Campañas de inspección en viviendas privadas. El Grupo de Acción de Trabajadores Domésticos, del Centro de Derechos de los Migrantes de Irlanda, hizo campaña

para que la Autoridad Nacional de Derechos Laborales, llevase a cabo investigaciones laborales en las viviendas privadas similares a aquellas realizadas en los sectores hoteleros, de catering y de la construcción, y que se han comenzado a realizar como proyecto piloto a partir de noviembre de 2010.

De acuerdo a los datos facilitados por algunas organizaciones sociales, los migrantes en situación irregular tienen derecho a reclamar ante los Tribunales y gozan de acceso al proceso de reconciliación. Aunque pueden tener éxito, el miedo a ser repatriados anula en la práctica este acceso. Así mismo, los migrantes en situación irregular se enfrentan a numerosos obstáculos a la hora de acceder a los recursos. Los tres principales obstáculos que se les presentan son:

1.-Miedo de expulsión.

El acceso a recursos legales está relacionado con el control de inmigración y con las fuerzas policiales, en especial con el riesgo a ser informado a la policía o a las autoridades de inmigración. La intimidación de los empleadores y la desconfianza ante la policía y las autoridades obstaculizan la denuncia de violaciones de los derechos laborales de los migrantes irregulares.

Las prácticas difieren dependiendo del proceso y de las autoridades involucradas. Se pueden diferenciar así ciertas tendencias: El acceso está mejor garantizado en aquellos procedimientos laborales que son independientes del sistema de control de inmigración, lo que significa que, el envío de los informes del migrante irregular a las autoridades de inmigración no es obligatorio. Se observó de esta manera que, el riesgo de repatriación era menor en España, Irlanda, Suecia y Francia, mientras que aumentaba en países como Italia, Bélgica o Grecia.

-Práctica prometedora: **Asistencia legal a migrantes en situación irregular.** El sindicato alemán Ver.di ofrece asistencia legal y representación a los migrantes en situación irregular en los procedimientos iniciados en Tribunales Laborales. Previamente, inician una labor de mediación con los empleadores, y de no alcanzar ningún acuerdo, los abogados del sindicato asisten a los migrantes irregulares durante el proceso. Existe el riesgo de que el estatus de residencia de los reclamantes sea comunicado a la Oficina de Extranjería. Los jueces son libres de comprobar el estado de residencia del extranjero en el proceso laboral. Así mismo es posible que los migrantes en situación irregular, estén representados ante el Juez sin necesidad de personarse, ni tampoco de facilitar el domicilio. Este riesgo de repatriación disuade a los migrantes de iniciar procedimientos legales, aunque existe cierto margen de maniobra, en la medida en la que el juez puede, o no, exigir información acerca del estado de residencia del migrante.

Por lo general, existe reticencia por parte de los migrantes en situación irregular de acudir al sistema de justicia para reclamar protección ante el miedo de expulsión.

2.-Inseguridad de residencia durante el procedimiento:

Otro punto crucial para asegurar el acceso a recursos judiciales es la garantía al permiso de residencia y la protección frente a la expulsión durante el procedimiento laboral. Tras ser capturados por los Cuerpos de Seguridad del Estado, los trabajadores migrantes en situación irregular suelen ser inmediatamente escoltados hasta la frontera, y por lo tanto, les suele ser imposible presentar apelaciones ante los jueces competentes del país donde se encontraban empleados. Una vez los migrantes son expulsados, resulta casi imposible iniciar o continuar con los procesos judiciales. En el caso de las víctimas de delitos penales de trabajos forzados o tráfico de personas, la situación difiere, ya que se les dota de permisos especiales de residencia.

En la medida en la que **Directiva 2009/52/CE para Sanciones a Empresarios** comience a tener efecto, se prevé la aplicación de permisos especiales de residencia también para aquellos migrantes que sean parte de procedimientos laborales por condiciones laborales de especial explotación, y también para menores.

3.-Falta de pruebas.

La falta de un contrato escrito que vincule a empleador y trabajador doméstico hace difícil para el trabajador doméstico el probar la existencia de un vínculo laboral.

Así mismo, existe la dificultad añadida de carecer de testigos capaces de verificar las situaciones de abuso y explotación laborales.

-Recursos para víctimas de delitos graves.

El **Art.5 Carta de Derechos Fundamentales de la UE:**

- “1. Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre.*
- 2. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio.*
- 3. Se prohíbe la trata de seres humanos.”*

Los trabajadores domésticos se encuentran especialmente expuestos a ser víctimas de delitos graves. De acuerdo con lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los trabajos forzados presentan dos componentes básicos: primero, el trabajo es exigido bajo la amenaza de alguna pena, y segundo, se lleva a cabo contra la voluntad de la persona. En la actualidad existen nuevas formas de trabajos forzados y obligados, que presentan características comunes de restricción de la libertad de circulación, incautación de los documentos de identidad, y amenazas de información ante las autoridades de control de inmigración.

El control y la protección de los trabajadores domésticos en situación irregular ante estas situaciones resulta una cuestión fundamental. De esta manera el Tribunal Europeo estableció

la obligación de los Estados Miembros de penalizar y castigar cualquier acto tendente a mantener a la persona en una situación incompatible con la prohibición de esclavitud, servidumbre o trabajos forzados.

En los 10 Estados Miembros estudiados en este informe se han desarrollado marcos legales y sistemas de protección para tomar medidas contra el tráfico de personas. Estas medidas incluyen permisos de residencia especiales garantizados a las víctimas, también concedidos por razones humanitarias, o permisos vinculados a la cooperación en los procesos penales contra los perpetradores. También se les facilita asistencia médica, social y psicológica. A pesar de estas medidas, los índices de persecución de los culpables de delitos de tráfico y trabajos forzados son bastante bajos.

El informe en cuestión, no estaba enfocado a explorar experiencias de formas extremas de explotación y abuso, aunque algunas malas experiencias de carácter menor emergieron durante el proceso, tales como ofensas verbales, y puntuales casos de violencia física o abuso sexual.

Tal y como señaló la Comisión Europea, no existen plenas garantías legales de protección para los casos de violencia de género en los casos de mujeres de países no comunitarios, siendo el estatus de inmigrante una barrera importante para imponer bases igualitarias de protección. Esto se debe a que en la mayoría de los casos, las mujeres migrantes en situación irregular desisten de denunciar a la policía tales delitos, por miedo a ser arrestadas y expulsadas.

-Concienciación de los derechos.

La posibilidad de los inmigrantes de disfrutar de sus derechos está relacionada con la concienciación que poseen de los mismos. La mayoría de los inmigrantes irregulares en el sector de los servicios doméstico desconocen sus derechos, lo que puede ser potenciado tanto por sus empleadores como por el público en general, lo que les coloca en una especial situación de riesgo. Las dificultades de los migrantes con el idioma, las complejas regulaciones legales y el desconocimiento de éstos sobre las instituciones y sistemas judiciales, dificultan el acceso a los recursos legales.

Las redes de migrantes y las organizaciones de la comunidad suelen ser importantes cauces para el intercambio de información y para una mayor concienciación de los migrantes acerca de sus derechos.

Así mismo las diferentes comunidades han desarrollado diferentes estrategias de información: se establecen comunidades y redes organizadas de migrantes que se ofrecen para asistir a otros migrantes recién llegados o con posibles problemas, o llevan a cabo movilizaciones para la defensa de sus derechos, y también últimamente se han organizado sistemas de consejería vía móvil, meetings informativos en lenguas extranjeras, visitas informativas a zonas de población mayoritariamente migrante, así como cursos formativos en leyes y derechos.

-Asistencia legal

El **Art.47 Carta de Derechos Fundamentales de la UE:**

“(...)Toda persona podrá hacerse aconsejar, defender y representar. Se prestará asistencia jurídica gratuita a quienes no dispongan de recursos suficientes siempre y cuando dicha asistencia sea necesaria para garantizar la efectividad del acceso a la justicia”.

La ausencia de asistencia legal puede constituir el mayor obstáculo en el disfrute y ejercicio de los derechos de los trabajadores domésticos irregulares, especialmente si carecen de medios para costearse un abogado.

La protección efectiva de los derechos de los migrantes en situación irregular es facilitada por el apoyo y la representación legal que prestan las organizaciones sociales civiles que defienden sus derechos, tales como asociaciones de derechos de migrantes, las propias asociaciones migrantes o los sindicatos. Estos se encargan de aconsejar a los migrantes en situación irregular, así como de prestarles servicios de ayuda y asistencia. En muchas ocasiones, son las asociaciones por los derechos de los migrantes la principal ayuda de los migrantes en materia de asistencia legal, por encima de los propios sindicatos que suelen centrarse en casos de problemática laboral.

Aunque en la mayoría de las ocasiones los empleados domésticos en situación irregular no suelen buscar de manera inmediata protección en materia de derecho laboral, en muchas ocasiones el acudir a organizaciones de protección de derechos para los inmigrantes les ha facilitado el acceso a los recursos legales, actuando como intermediarios y consejeros legales. Los sindicatos suelen tener un papel importante en materia de mediaciones laborales y reconciliación con los empleadores, siendo un buen medio para los migrantes en situación irregular para recuperar salarios pendientes, o para evitar el riesgo a ser expulsados, siendo más eficaces que los procedimientos judiciales de larga duración. A pesar de ello, los casos ganados en las Cortes han tenido una especial incidencia, facilitando el acceso legal a los migrantes en situación irregular vinculados al sector del empleo doméstico. No solo animan a los migrantes a buscar asistencia legal, sino que modelan la conducta de los empleadores.

-Conclusiones:

Existe alto riesgo de impunidad en el caso de abuso y violaciones de derechos de los migrantes en situación irregular, incluso en el caso de delitos de especial gravedad. Los Estados miembros tienen obligación de adoptar medidas penales que penalicen actividades prohibidas y asegurarse de que estas tienen aplicación en la práctica.

El acceso a los mecanismos de justicia muchas veces resulta complicado, tanto para los Tribunales como para las propias víctimas de abusos o explotación. Muchos de estos obstáculos se derivan del propio estatus irregular de los migrantes y de su miedo a ser expulsados. Esto se ve agravado por el limitado conocimiento que tienen de sus propios derechos y de las dificultades de acceder a asistencia legal, tanto en asesoramiento como en representación.

-OPINION DE LA FRA: El acceso a la Justicia es un Derecho Fundamental, puesto que la garantía de otros Derechos Fundamentales depende de su correcto ejercicio. Los obstáculos prácticos de acceso a la justicia, como el deber de reportar informes que puedan revelar la situación irregular del migrante, deben ser eliminados. Tal y como señala la Directiva de Sanciones a los Empresarios, se deben crear mecanismos efectivos que permitan a los trabajadores migrantes en situación irregular ejercitar reclamaciones ante los abusos de sus empleadores. Sindicatos, ONGs y Asociaciones por la Igualdad juegan un papel fundamental haciendo los mecanismos de Justicia más accesibles.

6.-DERECHOS RELACIONADOS CON LA VIDA FAMILIAR.

El **Art. 7 Carta de Derechos Fundamentales de la UE:** *“Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones”.*

En la misma Carta y en otros artículos se prevé la protección de los derechos de los menores, y protección económica, legal y social de la familia. En disposiciones posteriores se establece una prohibición de despido por motivos de maternidad, y el derecho a baja remunerada por maternidad, tanto para la madre como para el padre.

El **Art.16 de la Declaración Universal** establece que *“la familia es la unidad natural y fundamental de la sociedad, y que es sujeto protegido por la Sociedad y el Estado”.*

-Cuidado de menores:

Muchos migrantes empleados en el sector doméstico viven con menores en situación irregular, nacidos en el país de origen. Todos los migrantes entrevistados que declararon vivir con menores manifestaron dificultades a la hora de compaginar sus largos horarios de trabajo con el cuidado de su propia familia. En muchas ocasiones esto se debe también a que se encuentran excluidos de los sistemas de guarderías y enseñanza pública, por su situación irregular o porque no pueden presentar los informes requeridos de contrato de trabajo o residencia. Debido a sus bajos ingresos la educación privada resulta fuera de su alcance.

Los migrantes en situación irregular suelen acabar recurriendo a acuerdos informales con otras mujeres migrantes o al apoyo de la propia familia. Se crea así un mercado informal de subempleo de migrantes recién llegados que se dedican al cuidado de los menores hijos de mujeres migrantes empleadas en el sector doméstico y que no pueden hacerse cargo de su propia familia. En muchas ocasiones las madres se ven obligadas a mandar a sus hijos de vuelta al país de origen o a llevarlos con ellas al lugar de trabajo.

-Reunificación familiar:

Los migrantes irregulares generalmente se encuentran excluidos de los procedimientos de reunificación familiar. De todas formas, cuando tienen menores dependientes nacidos en el país, o cuando contraen matrimonio con personas en situación legal, los migrantes en situación irregular se encuentran protegidos frente a la expulsión y pueden reclamar permisos de residencia.

Generalmente cuando el migrante irregular llega al país por primera vez no suele venir acompañado por su familia, sino que suele dejar a sus hijos en el país de origen, y espera a traerles en fases posteriores, una vez haya regularizado su situación. Este deseo de unificación familiar suele ser la principal motivación de los migrantes para iniciar el procedimiento de regularización.

-OPINION DE LA FRA: Las ONGs y proveedores de servicios públicos que trabajen con migrantes en situación irregular deberán recibir los suficientes recursos que les permitan proporcionar consejo social y legal, así como asistencia. Esto es especialmente importante en materia de maternidad y cuidado infantil.

7.-REGULARIZACIÓN:

Existe un interés compartido entre los Estados miembros, los agentes de la sociedad y los propios migrantes de poner fin a su situación de irregularidad. De esta manera, la **Recomendación No. 151 sobre los trabajadores migrantes de la OIT** establece que, sin perjuicio de las medidas llevadas a cabo para que las familias en territorio nacional obtengan un trabajo en conformidad con la ley, se deberá tomar alguna decisión en los casos en los cuales esas leyes y regulaciones no sean respetadas, de manera que el migrante en situación irregular conozca de su situación y de las medidas que puede tomar para regularizarla.

Las dos principales herramientas para tratar la irregularización son la repatriación y la regularización. Los Estados miembros favorecen claramente la repatriación, pero esta opción no es siempre viable. En lo referente a la regularización la **Comisión Global de Migración Internacional** recomienda que ésta se lleve a cabo sobre unas bases fijadas caso a caso, teniendo en cuenta las particularidades de cada uno, y mediante criterios objetivos y de transparencia. Se recomienda la regularización controlada, caso a caso, que resulta preferible a los programas de regularización general.

Muchos Gobiernos se han mostrado escépticos a los programas de regularización general, apuntando a que este tipo de políticas favorecen la migración irregular. De todas maneras, este efecto puede ser mitigado si se adoptan medidas adecuadas tendentes a evitar futuras corrientes, tales como nuevas medidas legales y de ejecución. Desde el punto de vista de los migrantes, los planes generales de regularización se ven como una oportunidad de salir de la situación de irregularidad, aunque suelen encontrar numerosas dificultades a la hora de cumplir los requisitos, reunir los informes y cumplir los plazos para la regularización.

-OPINIÓN DE LA FRA: Para reducir la exposición de los migrantes en situación irregular a situaciones de abuso de sus derechos, **se deberá considerar la posibilidad de abordar las situaciones de irregularidad estableciendo programas de regularización basadas en experiencias pasadas.** Los criterios y procedimientos para estos programas deberán ser justos y transparentes, y deberán llevarse a cabo en colaboración con organizaciones encargadas de la representación y la defensa de los migrantes y sus derechos.

8.-CONCLUSIONES:

El Estudio muestra claramente como el acceso de los migrantes en situación irregular a sus derechos, se encuentra claramente subordinado a la voluntad de sus empleadores. Consecuentemente, materias normalmente claras y de fácil solución para la mayoría de los trabajadores, se convierten en lujos para los migrantes en situación irregular, que muchas veces no se pueden permitir.

La principal solución para estos suele ser cambiar de empleo, recurrir a la ayuda de familiares y amigos, y en algunos casos recurrir a las ONGs o sindicatos en busca de asistencia. **Existe la necesidad de controlar el cumplimiento de los derechos fundamentales y de asegurar que este cumplimiento se encuentra desconectado del estatus de irregular del individuo y de los procedimientos de ejecución.** Así mismo se debe proceder a una concienciación de los derechos de los migrantes en situación irregular, tanto entre los mismos migrantes, como entre los empleadores y los agentes de la sociedad.

En los últimos años, los trabajadores domésticos, inclusive aquellos migrantes, han recibido una mayor atención a nivel internacional, pero sin embargo, esta preocupación todavía no ha tenido ninguna trascendencia práctica.

9.-DERECHOS FUNDAMENTALES PROTEGIDOS POR LA CARTA DE DDFF DE LA UE

Respeto de la vida privada y Familiar: Art.7	Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones.
Libertad de reunión y asociación: Art. 12	Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que implica el derecho de toda persona a fundar con otras sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.
Protección en caso de despido injustificado: Art.30	Todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho comunitario y con las legislaciones y prácticas nacionales.
Condiciones de trabajo justas y equitativas: Art.31	<ol style="list-style-type: none"> 1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad. 2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas
Vida familiar y vida profesional: Art.33	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social. 2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.
Derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial: Art.47	<ol style="list-style-type: none"> 1. Toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el Derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva respetando las condiciones establecidas en el presente artículo. 2. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa y públicamente y dentro de un plazo razonable por un juez independiente e imparcial, establecido previamente por la ley. 3. Toda persona podrá hacerse aconsejar, defender y representar. Se prestará asistencia jurídica gratuita a quienes no dispongan de recursos suficientes siempre y cuando dicha asistencia sea necesaria para garantizar la efectividad del acceso a la justicia.

10.- NOMECLATURA:

FRA: Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

DUDDHH: Declaración Universal de Derechos Humanos.

PIDCYP: Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

PIDESU: Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Eurostat: Oficina Europea de Estadística.