

Informe IV (2)

Trabajo decente para los trabajadores domésticos

Cuarto punto del orden del día

ISBN: 978-92-2-321887-4 (impreso)
ISBN: 978-92-2-321888-1 (web pdf)
ISSN: 0251-3226

Primera edición 2010

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org.

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

ÍNDICE

	<i>Página</i>
LISTA DE ABREVIATURAS.....	v
INTRODUCCIÓN	1
RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS	3
COMENTARIOS DE LA OFICINA.....	403
CONCLUSIONES PROPUESTAS.....	443

LISTA DE ABREVIATURAS

Gobiernos

Bélgica	CNT	Consejo Nacional del Trabajo
	SPF	Servicio Público Federal para el Empleo, el Trabajo y el Diálogo Social
Guatemala	DPS	Departamento de Previsión Social
	ONAM	Oficina Nacional de la Mujer
	UMT	Unidad de la Mujer Trabajadora

Organizaciones de empleadores y de trabajadores

	CSI	Confederación Sindical Internacional
	OIE	Organización Internacional de Empleadores
	UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
Alemania	BDA	Confederación de Asociaciones de Empleadores de Alemania
	DGB	Confederación Alemana de Sindicatos
Argelia	UGTA	Unión General de Trabajadores de Argelia
Argentina	CGTRA	Confederación General del Trabajo de la República Argentina
	CTA	Central de Trabajadores Argentinos
Australia	ACTU	Consejo Australiano de Sindicatos
Austria	BAK	Cámara Federal del Trabajo
	ÖGB	Confederación de Sindicatos de Austria
Bahrein	GFBTU	Federación General de Sindicatos de Bahrein
Bangladesh	BILS	Instituto de Estudios Laborales de Bangladesh
Barbados	BWU	Unión de Trabajadores de Barbados
Benin	CSA-Bénin	Confederación de Sindicatos Autónomos de Benin

Estado Plurinacional de Bolivia	COB	Central Obrera Boliviana
	FENATRAHOB	Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia
Brasil	CNI	Confederación Nacional de la Industria
	FENATRAD	Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas
	FS	Força Sindical (Fuerza Sindical)
	UGT	Unión General de Trabajadores
Burkina Faso	CNTB	Confederación Nacional de los Trabajadores de Burkina Faso
	ONSL	Organización Nacional de Sindicatos Libres
Camboya	CFITU	Federación de Sindicatos Independientes de Camboya
	CLUF	Federación de Sindicatos de Camboya
	CWLFU	Federación Sindical de los Trabajadores de Camboya
Canadá	CLC	Congreso del Trabajo del Canadá
República Checa	CMKOS	Confederación Checo-Morava de Sindicatos
	KZPS	Confederación de Asociaciones de Empleadores y Empresarios
	SPD	Confederación de Industria y Transporte
Chile	CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Chile
Chipre	DEOK	Federación Democrática del Trabajo de Chipre
Colombia	ANDI	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia
	CGT	Confederación General del Trabajo
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores de Colombia
	FKTU	Federación Coreana de Sindicatos
República de Corea	KEF	Federación de Empleadores de Corea
	KFTU	Federación de Sindicatos de Corea
	ASTRADOMES	Asociación de Trabajadoras Domésticas
	CMTC	Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses
Costa Rica	CTRN	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum
	HUP	Asociación de Empleadores de Croacia
Croacia		
Dinamarca	LO	Confederación de Sindicatos de Dinamarca

República Dominicana	CASC	Confederación Autónoma Sindical Clasista
	CNTD	Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos
	CNUS	Confederación Nacional de Unidad Sindical
Ecuador	UGTE	Unión General de Trabajadores del Ecuador
El Salvador	CSTS	Confederación Sindical de Trabajadores Salvadoreños
	CTS	Central de Trabajadores Salvadoreños
	FEASIES	Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador
España	CC.OO.	Confederación Sindical de Comisiones Obreras
	UGT	Unión General de Trabajadores
Estados Unidos	AFL-CIO	Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales
	NDWA	Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos
Filipinas	APL	Alianza para el Trabajo y el Progreso
	ECOP	Confederación de Empleadores de las Filipinas
	FFW	Federación de Trabajadores Libres
	TUCP	Congreso de Sindicatos de Filipinas
Finlandia	AKAVA	Confederación de Sindicatos para las Profesiones Universitarias de Finlandia
	EK	Confederación Empresarial Finlandesa
	KT	Comisión de Empleadores Municipales
	SAK	Organización Central de Sindicatos Finlandeses
	STTK	Confederación Finlandesa de Empleados
	VTML	Departamento de Administración del Personal de los Servicios Públicos
Francia	CFDT	Confederación Francesa Democrática del Trabajo
	CGT-FO	Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera
Gabón	COSYGA	Confederación Sindical de Gabón
	JOC	Juventud Obrera Cristiana del Gabón
Grecia	ESEE	Confederación Nacional de Comercio Griego
	GSEE	Confederación General de Trabajadores de Grecia
	SEV	Federación de Empresas Griegas
Guatemala	UNSI TRAGUA	Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala

Guinea	CNTG	Confederación Nacional de Trabajadores de Guinea
Honduras	CGT	Central General de Trabajadores
India	CFTUI	Confederación de Organizaciones Sindicales Libres de la India
	HMS	Hind Mazdoor Sabha
Indonesia	DPN APINDO	Asociación de Empleadores de Indonesia
	KSPI	Congreso de Sindicatos de Indonesia
	KSPSI	Confederación Panindonesia de Sindicatos
	KSBSI	Sindicato Prosperidad de Indonesia
Irlanda	ICTU	Congreso de Sindicatos de Irlanda
Islandia	ASI	Confederación Islandesa del Trabajo
Israel	Histadrut	Federación General del Trabajo
Italia	CGIL	Confederación General Italiana del Trabajo
	CISL	Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores
	UGL	Unión General del Trabajo
	UIL	Unión Italiana del Trabajo
Japón	JTUC-RENGO	Confederación de Sindicatos del Japón
Jordania	JCC	Cámara de Comercio de Jordania
Kenya	COTU-K	Organización Central de Sindicatos-Kenya
Letonia	LBAS	Confederación de Organizaciones Sindicales Libres de Letonia
Madagascar	SEKRIMA	Confederación Cristiana de Sindicatos Malgaches
Malasia	MTUC	Congreso de Sindicatos de Malasia
Malawi	CIAWU	Unión de Trabajadores Comerciales, Industriales y Afines
México	CROC	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos
	CTM	Confederación de Trabajadores de México
	UNT	Unión Nacional de Trabajadores
Nepal	GEFONT	Federación General de Sindicatos Nepaleses
	NIDWU	Unión Independiente de Trabajadores Domésticos de Nepal
	NTUC	Congreso de Sindicatos de Nepal
Nicaragua	CAUS	Confederación de Acción y Unidad Sindical

Níger	CNT	Confederación del Trabajo de Níger
	MTC	Movimiento de Trabajadores Creyentes
Noruega	LO	Confederación de Sindicatos de Noruega
	NHO	Confederación de Empresas de Noruega
Nueva Zelandia	Business NZ	Business New Zealand
Países Bajos	CNV	Federación Nacional de Sindicatos Cristianos
	FNV	Confederación Sindical de los Países Bajos
Pakistán	EFP	Federación de Empleadores de Pakistán
	PWF	Federación de Trabajadores del Pakistán
Panamá	CONATO	Consejo Nacional de Trabajadores Organizados
	CONEP	Consejo Nacional de la Empresa Privada
	CS	Convergencia Sindical
Paraguay	CUT-A	Central Unitaria de Trabajadores Auténtica
Perú	CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Perú
	CTP	Confederación de Trabajadores del Perú
	CUT	Central Unitaria de Trabajadores del Perú
Polonia	NSZZ	Sindicato Autónomo Independiente Solidarnosc
Portugal	CGTP-IN	Confederación General de los Trabajadores Portugueses
	UGT-P	Unión General de Trabajadores
Reino Unido	TUC	Congreso de Sindicatos Británicos
Rumania	BNS	Bloque Sindical Nacional
	CNS-Cartel Alfa	Confederación Sindical Nacional-Cartel Alfa
Federación de Rusia	FNPR	Federación de Sindicatos Independientes de Rusia
Rwanda	COTRAF	Congreso del Trabajo y la Fraternidad de Rwanda
Senegal	CNTS	Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal
Sri Lanka	EFC	Federación de Empleadores de Ceilán
	NATURE	Asociación Nacional para la Investigación Sindical y la Educación
	NTUF	Federación Nacional de Sindicatos
	NWC	Congreso Nacional de Trabajadores
Sudáfrica	FEDUSA	Federación de Sindicatos de Sudáfrica
	SADSAWU	Sindicato Sudafricano de Servicios Domésticos y Afines

Suecia	SN	Confederación de Empresas Suecas
	LO	Confederación de Sindicatos de Suecia
Suiza	UPS	Unión de Empleadores de Suiza
	USS	Unión Sindical Suiza
Tailandia	LCT	Congreso del Trabajo de Tailandia
	NCPE	Congreso Nacional de Trabajadores de la Industria Privada
	SERC	Confederación de Relaciones de los Trabajadores de las Empresas Estatales
	TTUC	Congreso de Sindicatos Tailandeses
República Unida de Tanzania	CHODAWU	Unión de Trabajadores de la Conservación, Hotelería, Trabajadores Domésticos y Asimilados de Tanzania
Togo	CSTT	Confederación Sindical de Trabajadores de Togo
Trinidad y Tabago	NUDE	Unión Nacional de Empleados Domésticos
Túnez	UGTT	Unión General Tunecina del Trabajo
Turquía	TOLEYİS	Sindicato de Trabajadores de Hoteles, Restaurantes y Entretenimiento de Turquía
	TÜRK-İŞ	Confederación de Sindicatos de Turquía
Ucrania	FPU	Federación de Sindicatos de Ucrania
Uruguay	PIT-CNT	Plenario Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores
República Bolivariana de Venezuela	CTV	Confederación de Trabajadores de Venezuela
Zimbabwe	ZCTU	Congreso de Sindicatos de Zimbabwe

Otras abreviaturas

HGHAG	Ley Federal sobre la Ayuda y el Servicio Doméstico (Austria)
OIM	Organización Internacional para las migraciones
ONU	Naciones Unidas
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
UE	Unión Europea

INTRODUCCIÓN

En su 301.^a reunión (marzo de 2008), el Consejo de Administración de la OIT decidió incluir en el orden del día de la 99.^a reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo un punto sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos con miras a la elaboración de normas del trabajo al respecto. De conformidad con la sección 5.1.4 del Reglamento del Consejo de Administración, la cuestión ha sido sometida a la Conferencia para ser objeto de doble discusión.

De conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, que trata de las etapas preparatorias del procedimiento de doble discusión, la Oficina elaboró un informe preliminar ¹, para que sirviera de base para la primera discusión sobre este tema. Tras resumir brevemente los antecedentes de la decisión del Consejo de Administración, el Informe examina la legislación y las prácticas al respecto en diferentes países. El Informe se envió, acompañado de un cuestionario, a los gobiernos de los Estados Miembros de la OIT, a los que se invitó a enviar sus respuestas de modo que obrasen en poder de la Oficina a más tardar el 30 de agosto de 2009.

En el momento de preparar el presente Informe, la Oficina había recibido respuestas de mandantes de 103 Estados Miembros ², incluidos los gobiernos de los 75 Estados Miembros siguientes: Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, Japón, Jordania, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nueva Zelandia, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela, Yemen.

En el caso de 46 Estados Miembros, los gobiernos declararon explícitamente que antes de ultimar sus respuestas habían consultado a organizaciones de empleadores y de trabajadores (en algunos casos, únicamente organizaciones de trabajadores), a veces en reuniones nacionales tripartitas. Algunos gobiernos incluyeron las respuestas de estas organizaciones (o hicieron referencia a ellas) en sus propias respuestas, mientras que en otros casos las organizaciones enviaron directamente sus propias respuestas. En algunos casos fueron consultadas distintas unidades de los ministerios de trabajo u otros ministerios pertinentes. Además, en ocasiones se celebraron consultas nacionales amplias en las que participaron organizaciones de la sociedad civil, como las que velan por la protección de los trabajadores domésticos (entre ellos trabajadores domésticos migrantes) y de las mujeres. En varios casos sus opiniones quedaron reflejadas en

¹ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.^a reunión, Ginebra, 2010.

² Las respuestas que no se recibieron a tiempo para ser incluidas en el Informe podrán ser consultadas por los delegados durante la 99.^a reunión de la Conferencia.

respuestas conjuntas de los sindicatos (Filipinas y Camboya), y en un caso (Filipinas) dieron lugar a una declaración sindical aunada sobre trabajo decente para los trabajadores domésticos.

Además, se recibieron respuestas de organizaciones de empleadores y de trabajadores de otros 28 Estados Miembros (Argelia, Bangladesh, Barbados, Benin, Burkina Faso, Camboya, Dinamarca, República Dominicana, Gabón, Alemania, Honduras, Islandia, Irlanda, Israel, Kenya, Madagascar, Malawi, Níger, Pakistán, Federación de Rusia, Rwanda, Senegal, República Unida de Tanzania, Togo, Trinidad y Tabago, Turquía, Reino Unido, Zimbabwe). También se recibieron comunicaciones escritas de distintas organizaciones nacionales de trabajadores domésticos. Debido al gran número de respuestas de organizaciones de trabajadores recibidas, al elaborar el presente informe se adoptó un enfoque por niveles y se dio preferencia a las confederaciones, federaciones y organizaciones de trabajadores domésticos de ámbito nacional. En los casos de respuestas conjuntas, se mencionó únicamente a esas organizaciones de ámbito nacional. Además, respondieron al cuestionario una organización de empleadores de ámbito internacional (la Organización Internacional de Empleadores – OIE) y dos organizaciones internacionales de trabajadores (la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA)). Las respuestas de esas organizaciones se reproducen en el presente Informe tras las de otras organizaciones de empleadores y de trabajadores.

También se recibieron respuestas de otros interesados, entre ellos organizaciones de la sociedad civil como *Human Rights Watch*, la Liga contra la Esclavitud, el Foro de Migrantes de Asia, la Alianza Asiática de Trabajadores Domésticos Migrantes y *RESPECT Network*, y de algunas asociaciones nacionales de trabajadores domésticos. Se ha tomado nota de dichas respuestas, pero no han podido incluirse en el presente Informe.

El presente Informe se ha elaborado sobre la base de las respuestas recibidas, cuyo contenido fundamental se proporciona en las páginas que siguen. Las conclusiones propuestas figuran al final, inmediatamente después del comentario de la Oficina sobre las respuestas recibidas. Si la Conferencia decide la conveniencia de adoptar uno o más instrumentos internacionales, la Oficina preparará, sobre la base de las conclusiones que adopte la Conferencia, uno o más proyectos de instrumentos internacionales que se presentarán a los gobiernos. Corresponderá luego a la Conferencia adoptar una decisión definitiva sobre el asunto en una reunión futura.

RESPUESTAS RECIBIDAS Y COMENTARIOS

En esta sección se presentan las ideas esenciales de las respuestas al cuestionario que se adjuntó al informe preliminar (Informe IV (1)). Después del texto de cada pregunta figura una lista de los gobiernos que respondieron a la misma, agrupados según el sentido de sus respuestas (afirmativas, negativas u otras respuestas). Las respuestas se han clasificado en el apartado «otras respuestas» cuando no comportaban una afirmación o una negación expresa. Lo esencial de las observaciones formuladas para matizar o explicar las respuestas figura, por orden alfabético de países, después de la lista mencionada. Cuando una respuesta se refiere a varias preguntas o a una pregunta anterior, lo esencial de la respuesta se presenta tras la primera de dichas preguntas y sólo se menciona brevemente en las demás. Cuando en dos o más respuestas se formulan los mismos comentarios, las respuestas en cuestión, por lo general, se han agrupado. En los casos en que los gobiernos han proporcionado comentarios generales además de las respuestas al cuestionario, o en que sólo han formulado comentarios generales, sin responder a preguntas específicas, se ha hecho referencia a los mismos en el comentario de la Oficina.

Algunos gobiernos proporcionaron en sus respuestas información sobre su legislación y práctica nacionales. Aun siendo de gran utilidad para la labor de la Oficina, esta información sólo se ha incluido en el informe cuando era indispensables para comprender la respuesta correspondiente.

P. 1 *¿Debería la Conferencia Internacional del Trabajo adoptar uno o varios instrumentos sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 74.

Sí: 72. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, Japón, Jordania, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

Otras respuestas: 2. Nueva Zelandia y Polonia.

Comentarios

Argentina. Habida cuenta de la alta desprotección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en las relaciones laborales, es necesaria la adopción de un instrumento que regle dicha actividad de acuerdo a sus características específicas.

Brasil. La reglamentación de la relación laboral de los trabajadores domésticos es el resultado de la evolución en el tiempo de sus derechos, como en el caso del Brasil. Es esencial disponer de un instrumento internacional a fin de establecer normas mínimas para el trabajo doméstico. Esto también contribuiría a armonizar la legislación nacional de los Estados Miembros.

Canadá. La adopción de uno o varios instrumentos permitiría establecer principios y derechos al tiempo que ofrecería una orientación práctica para mejorar la legislación laboral vigente en materia de trabajo doméstico.

China. Es preciso contar con instrumentos que sirvan de orientación para la legislación nacional, que fomenten la protección de los derechos e intereses de los trabajadores domésticos y promuevan el desarrollo sostenible de la industria del trabajo doméstico así como la expansión del empleo doméstico de forma más saludable.

Colombia. Para ello es prioritario analizar el tipo de instrumento, sus objetivos, su metodología de aplicación y los aspectos conexos tanto técnicos como operativos y financieros (efectos económicos para el país y aportes del trabajo doméstico en el ámbito social y económico).

Costa Rica. Todos los países deberían garantizar buenas condiciones a los trabajadores domésticos en todos los ámbitos. A tal fin, podría ser de mucha utilidad para todos los mercados de trabajo nacionales contar con instrumentos internacionales específicos.

Croacia. Será imposible mejorar los marcos legislativos si las instituciones internacionales pertinentes no adoptan medidas.

Cuba. Debido a que la tasa de desempleo en Cuba es reducida y a que las personas tienen oportunidades para incorporarse al sector estructurado en buenas condiciones, el trabajo doméstico no resulta una actividad atractiva. No obstante, atendiendo a las situaciones estudiadas en el informe de la OIT sobre las condiciones abusivas que se presentan en numerosos países en relación con el trabajo doméstico, consideramos atinente la preocupación de la OIT en el sentido de adoptar un instrumento para proteger a estos trabajadores.

Finlandia. Es importante salvaguardar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos por medio de un instrumento de la OIT, así como de la legislación nacional.

Guatemala. Sí, porque hay aspectos del trabajo doméstico que no han sido regulados de forma adecuada.

India. Es preciso elaborar directrices sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos.

Japón. Siempre que se tengan en cuenta las características propias del régimen del trabajo doméstico así como la diversidad de las condiciones nacionales y que las disposiciones sean lo suficientemente flexibles para permitir que los países puedan adaptar las medidas a sus condiciones nacionales.

República de Corea. Los trabajadores domésticos necesitan un cierto nivel de protección, que se determinará mediante la investigación y las deliberaciones.

Malasia. A menudo se ignora a los trabajadores domésticos, se los somete a un trato injusto y en los convenios existentes no se abordan sus necesidades.

Mauricio. Esta categoría de trabajadores es especialmente vulnerable a la explotación y el abuso. Los instrumentos existentes no abordan de manera concreta las circunstancias especiales en las que el trabajo doméstico se lleva a cabo.

Montenegro. Los trabajadores domésticos necesitan contar con una legislación más adecuada.

Nepal. En Nepal las condiciones de los trabajadores domésticos aún siguen siendo críticas, como en el pasado. Si bien se han ratificado muchos convenios sobre los derechos y la protección de los trabajadores (el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)), en el sector del trabajo doméstico, uno de los sectores más desorganizados, no se han registrado grandes avances. Por lo tanto, el establecimiento de un marco legislativo o de directrices especiales que permitan la protección de los derechos de todos los trabajadores domésticos y que les garanticen la posibilidad de acceder a un trabajo decente ha pasado a ser una necesidad.

Nueva Zelanda. Los instrumentos internacionales del trabajo deben ser de aplicación general y no de naturaleza sectorial y específica.

Nicaragua. Debería adoptarse un instrumento, como adición al Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), que incluya aspectos específicos relativos a los trabajadores domésticos.

Noruega. Los trabajadores domésticos son un grupo particularmente vulnerable que puede ser objeto de abusos graves. Si contara con un marco normativo específico, la OIT tendría mayores posibilidades de proporcionar directrices normativas y de orientación técnica.

Panamá. Dado que el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que mujeres y hombres puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana, es fundamental aplicar todos los instrumentos que sean necesarios para garantizar trabajo decente para los trabajadores domésticos. Estos trabajadores han sido ignorados e infravalorados y han sufrido violaciones en el ejercicio de sus derechos laborales. Recomendamos encarecidamente que los instrumentos propuestos cuenten con una perspectiva de género a fin de responder a las particularidades y necesidades de las trabajadoras domésticas. Los trabajadores domésticos, especialmente las mujeres, están expuestos a sufrir violencia y explotación sexual así como abusos económicos, psicológicos y físicos. Esta situación se ve agravada por la condición de migrante irregular de muchas de esas mujeres. Uno de los principales problemas que tienen esos trabajadores es el aislamiento y la vulnerabilidad. Como trabajan, y a veces viven, en domicilios particulares, dependen muchísimo de la buena o mala voluntad de sus empleadores y pueden ser objeto de actos de violencia o de explotación sexual. En las raras ocasiones en

que tienen contratos de trabajo, normalmente son los empleadores quienes determinan sus términos, sin tener que preocuparse por ninguna eventual intervención de los inspectores del trabajo. Por último, en muchos países, los trabajadores domésticos no están comprendidos en el ámbito de la legislación laboral, hecho que, por supuesto, socava su posición y sus derechos, incluyendo la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Polonia. Teniendo en cuenta la situación actual en Polonia, parece que no es necesario fortalecer con normas internacionales la normativa polaca en vigor. Sin embargo, Polonia no se opondrá a la iniciativa, siempre que un grupo suficientemente grande de Estados decida adoptar un instrumento y que ese grupo pueda presentar los resultados positivos de dicha adopción.

Qatar. Aunque los trabajadores domésticos quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de los actuales convenios y recomendaciones de la OIT — a menos de que se los excluya de manera explícita y, por lo tanto, intencional — una recomendación relativa a los trabajadores domésticos permitiría hacer el seguimiento de la aplicación de esas normas y les proporcionaría protección.

Arabia Saudita. Debido a la peculiaridad del trabajo doméstico y a su expansión a escala mundial, sobre todo respecto de las trabajadoras domésticas extranjeras, es preciso adoptar un instrumento para proporcionar la protección necesaria a esta categoría de trabajadores.

Sudáfrica. El trabajo doméstico conlleva el empleo en otros países, por lo que los trabajadores domésticos deben desplazarse y pasan a ser más vulnerables. La mayoría de los trabajadores del sector son mujeres y, por lo tanto, de conformidad con el programa de trabajo decente, el instrumento debería prever protección para estas trabajadoras.

España. Debería adoptarse un instrumento teniendo en cuenta las peculiaridades que existen en la prestación de ese tipo de trabajo. En España se considera que el trabajo doméstico es una relación laboral de carácter especial reglamentada por una ley específica.

Tailandia. Un instrumento o instrumentos podría/n ayudar a crear conciencia sobre los derechos de los trabajadores domésticos, sector integrado principalmente por mujeres de bajo estatus, y los Estados Miembros podrían utilizarlo/s como orientación para formular sus respectivas normas del trabajo.

Túnez. Hasta la fecha, ningún instrumento de la OIT ha abordado la cuestión de los trabajadores domésticos.

Emiratos Árabes Unidos. Los trabajadores domésticos no están amparados por los instrumentos existentes de la OIT o quedan excluidos de algunas de sus disposiciones.

Uruguay. Un instrumento lo suficientemente amplio e inclusivo para lograr su ratificación y aplicación.

Yemen. Los trabajadores domésticos constituyen un segmento importante del mercado de trabajo y no hay ningún instrumento internacional que les proporcione protección y, además, en algunos Estados no existen normas al respecto.

Empleadores

Número total de respuestas: 23.

Sí: 10. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), ECOP (Filipinas) y EFC (Sri Lanka).

No: 7. ANDI (Colombia), KZPS (República Checa), SPD (República Checa), BDA (Alemania), EFP (Pakistán), CONEP (Panamá) y SN (Suecia).

Otras respuestas: 6. CNI (Brasil), HUP (Croacia), Business NZ (Nueva Zelanda), NHO (Noruega), UPS (Suiza) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Esta cuestión debe ser objeto de un debate general. Si se aprueba un instrumento, éste debería adoptar la forma de una recomendación.

ANDI (Colombia). Los instrumentos internacionales existentes son suficientes y se aplican al trabajo doméstico. En Colombia, la legislación existente es adecuada.

KZPS, SPD (República Checa). Los trabajadores domésticos deberían gozar de las mismas condiciones de trabajo que los demás empleados. Sin embargo, el marco legislativo actual así como las políticas y prácticas nacionales de la República Checa garantizan la igualdad de condiciones para todos los trabajadores y ofrecen margen suficiente para lograr un equilibrio entre las esferas privada, familiar y laboral. Se debería hacer hincapié en la correcta aplicación y observancia de los actuales instrumentos en lugar de elaborar otros.

BDA (Alemania). Teniendo en cuenta la diversidad de la legislación del trabajo doméstico entre los países, la diversidad propia del trabajo, y las singulares preocupaciones que plantea, no se debería adoptar ningún instrumento. A pesar de los datos que aporta el informe de la OIT, la información sobre la práctica y los resultados del trabajo doméstico en muchos países y en todas las regiones sigue siendo escasa. Sin embargo, si se demuestra que es necesario contar con un instrumento de la OIT, debería adoptarse una recomendación. Este instrumento ofrecería un mecanismo para promover enfoques especiales y concentrar esfuerzos en las esferas que suscitan preocupación, y también podría definir diversas opciones, que los miembros de la OIT podrían estudiar y aplicar, cuando fuera pertinente. Un convenio no proporciona esta flexibilidad y se debería reservar para el establecimiento de principios inmutables, así como para abordar aquellas cuestiones respecto de las cuales existe el amplio consenso tripartito de que es preciso contar con normas internacionales. También se corre el riesgo de que el convenio consiga pocas ratificaciones y que, por lo tanto, su importancia sea tan solo marginal.

JCC (Jordania). Ello garantizaría la protección internacional de los trabajadores domésticos y ofrecería un valor añadido eficaz.

Business NZ (Nueva Zelanda). Los instrumentos internacionales del trabajo deberían ser de aplicación general en lugar de estar destinados a un sector específico.

NHO (Noruega). En esta etapa no es posible dar una respuesta definitiva.

EFP (Pakistán). La situación en los países en desarrollo en general y en el Pakistán, en particular, no es propicia para la adopción de un convenio o una recomendación sobre este tema, que coartaría las oportunidades de millones de personas que no tienen medios de subsistencia y perciben una escasa remuneración mediante el empleo doméstico. En la actualidad, los trabajadores domésticos desempeñan sus tareas de manera eventual, y perciben sueldos por diversos empleos, al tener horarios flexibles que les convienen tanto a ellos como a sus empleadores. La reglamentación de esas actividades también limitaría el nivel de sus ingresos. Sin embargo, en aras del trabajo decente, el objetivo que debe perseguirse es la modificación pertinente de la legislación nacional a fin de que prevea atención sanitaria y educación para los trabajadores domésticos y algunas cláusulas de seguridad.

CONEP (Panamá). No, el concepto general de trabajo decente también es aplicable a los trabajadores domésticos.

SN(Suecia). No debe adoptarse ningún instrumento ya que las cuestiones relativas al trabajo doméstico no deben someterse a normas internacionales.

UPS (Suiza). Esta cuestión se dilucidará en función de los debates que se celebren durante la Conferencia.

OIE. En esta etapa no es posible dar una respuesta definitiva. Sólo debería recurrirse a la elaboración de normas en esferas respecto de las cuales se haya comprobado que es preciso contar con un nuevo instrumento de la OIT. Esa actividad debe basarse en pruebas y debe dar lugar a la elaboración de un instrumento en el que se aborden las preocupaciones fundamentales de un gran número de Estados Miembros. No obstante, dado que en el informe se plantean esferas que suscitan una verdadera preocupación, los debates encaminados a la elaboración de normas deberían proceder según lo previsto.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia),

FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). Las peculiaridades del trabajo doméstico no constituyen una razón suficiente para privar a los trabajadores domésticos de una protección especial a través de normas internacionales.

FENATRAD (Brasil). Se deberían adoptar varios instrumentos. La movilización de los trabajadores domésticos y sus organizaciones así como el apoyo de organizaciones internacionales serán importantes para la aplicación de los instrumentos ratificados y la legislación nacional.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Los instrumentos internacionales deberían: garantizar la protección contra la explotación laboral, la tortura y la discriminación e incluir la atención de la salud y el apoyo a los trabajadores domésticos así como el reconocimiento de que el trabajo doméstico es una actividad laboral.

CUT (Colombia). Deben adoptarse todos los instrumentos sobre el trabajo decente con el fin de hacer valer este trabajo.

CMTC (Costa Rica). Se deberían adoptar varios instrumentos para así abordar la cuestión de una manera más adecuada.

DEOK (Chipre). Se debe brindar una adecuada protección a los trabajadores domésticos.

UGTE (Ecuador). Se deberían incluir todos los instrumentos internacionales necesarios para garantizar que los trabajadores domésticos realicen un trabajo decente.

CSTS, FEASIES (El Salvador). Miles de personas realizan trabajos domésticos y tienen el mismo derecho a que se les proteja contra cualquier violación de sus derechos laborales que los demás trabajadores.

UNSITRAGUA (Guatemala). En muchos países los trabajadores domésticos no han estado en condiciones de igualdad con los demás trabajadores. Incluso el hecho de que sean objeto de un capítulo aparte especial de la legislación laboral pertinente también constituye un acto de discriminación.

CGT (Honduras). Se debería adoptar un convenio y una recomendación debido a la complejidad de las condiciones en que se realiza el trabajo doméstico.

CFTUI (India). Este/os instrumento/s puede/n contribuir al reconocimiento de los trabajadores domésticos en la sociedad y a la promoción de trabajo decente a su favor.

HMS (India). En la actualidad no existe legislación laboral alguna que proteja a los trabajadores domésticos.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesia). Los trabajadores domésticos no tienen condiciones de vida dignas, seguridad social o un horario de trabajo limitado, son objeto de discriminación, perciben bajos salarios, etc.

CGIL (Italia). Un instrumento internacional garantizaría la existencia de normas uniformemente aceptadas en este ámbito.

UGL (Italia). Garantizaría una mayor y mejor protección a los trabajadores domésticos y contribuiría a la defensa de sus derechos.

FKTU (República de Corea). Deben existir instrumentos específicos para el trabajo doméstico debido a sus características especiales (por ejemplo, su falta de productividad, el aislamiento, la ambigüedad de las relaciones contractuales, la desigualdad de género en la sociedad y la tendencia social a subestimar su valor real).

NIDWU (Nepal). En Nepal, a la mayoría de los trabajadores domésticos no se le reconoce la condición de trabajadores, ya que no están amparados por ninguna disposición jurídica, incluidas las leyes laborales. No se reconocen sus derechos fundamentales en el trabajo, como el salario mínimo, el descanso semanal, la atención sanitaria en general, etc. Por lo tanto, son el grupo más vulnerable a las violaciones de sus derechos y a las prácticas abusivas.

LO (Noruega). Véase la pregunta 2, c).

CONATO (Panamá). Los trabajadores domésticos son trabajadores como los demás y, por ende, se les deberían reconocer los mismos derechos.

FEDUSA (Sudáfrica). Un convenio impondría a los Estados la obligación de promulgar leyes que protegieran a los trabajadores domésticos.

FNPR (Federación de Rusia). El carácter específico del trabajo doméstico requiere que se introduzcan algunas adiciones a la legislación general del trabajo. El convenio propuesto constituiría un firme apoyo para las negociaciones con los representantes de los órganos gubernamentales y los empleadores.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). El trabajo doméstico ha sido invisible durante mucho tiempo, circunstancia que ha contribuido a que sea particularmente vulnerable al abuso y la explotación. Pocos países han establecido un alto grado de protección para los trabajadores domésticos. Esta es una oportunidad propicia para establecer un sólido conjunto de normas que mejore la vida y las condiciones de trabajo de una fuerza de trabajo cada vez mayor.

PIT-CNT (Uruguay). Se deberían adoptar varios instrumentos.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Ciertamente, ya que a raíz de la flexibilidad laboral y la falta de empleos dignos, se deberían formular otras normas internacionales para que los empleadores cumplan con las mismas.

P. 2 *En caso de respuesta afirmativa, ¿debería el instrumento o deberían los instrumentos revestir la forma de:*

- a) *un convenio*
- b) *una recomendación;*
- c) *un convenio complementado por una recomendación; o*
- d) *un convenio que incluya a la vez disposiciones vinculantes y disposiciones no vinculantes?*

Gobiernos

- a) *un convenio*

Número total de respuestas: 6.

Sí: 6. Estado Plurinacional de Bolivia, Colombia, Francia, Montenegro, Perú y Filipinas.

Comentarios

Perú. El instrumento debería revestir la forma de un convenio debido a su contenido global y su carácter vinculante. Proporcionaría orientaciones claras para la legislación nacional y reafirmaría la protección internacional a la que los trabajadores domésticos ya tienen derecho.

b) *una recomendación*

Número total de respuestas: 27.

Sí: 25. Canadá, China, Colombia, Chipre, República Checa, Egipto, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Japón, República de Corea, Lituania, Malasia, México, Myanmar, Países Bajos, Omán, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, República Árabe Siria, Emiratos Árabes Unidos y República Bolivariana de Venezuela.

Otras respuestas: 2. Nueva Zelandia y Suiza.

Comentarios

Canadá. Se debería preferir una recomendación a un nuevo convenio. Una recomendación podría asistir a los Miembros en la aplicación de los convenios existentes. No obstante, si se decide adoptar un convenio, éste debería basarse en principios y debería abordar las circunstancias y necesidades específicas del trabajo doméstico. Se debe evitar la utilización de un lenguaje demasiado prescriptivo que impediría su ratificación por un gran número de países.

China. Teniendo en cuenta el nivel de desarrollo de los Estados Miembros y la viabilidad de un convenio, el instrumento debería adoptar la forma de una recomendación.

Colombia. La adaptación de un instrumento internacional es importante para valorar y dignificar el trabajo doméstico, tanto en el ámbito social como en el laboral, desde una perspectiva de género. Este tipo de trabajo adolece de un sesgo de género: la mayoría de personas que realizan estas tareas son mujeres, en tanto que los hombres desarrollan otras actividades productivas que en general son más valoradas.

Grecia. Se observa una divergencia sustancial en el marco institucional de los distintos países.

Guinea. Mediante la adopción de una recomendación, los Estados podrían adaptar mejor la legislación de sus países que no abarque a los trabajadores domésticos.

India. Esto ayudará a lograr cierta flexibilidad en la aplicación y a proporcionar orientaciones para la reglamentación del trabajo doméstico.

Indonesia. Las condiciones sociales, económicas y culturales de cada Estado miembro son diferentes.

Japón. Una recomendación alentaría a los países a adoptar medidas para ampliar la protección que se concede a los trabajadores domésticos.

República de Corea. Si bien el Gobierno de la República de Corea admite que los trabajadores domésticos necesitan cierto grado de protección, sólo está en condiciones de apoyar una recomendación jurídicamente no vinculante porque la legislación sobre normas del trabajo de la República de Corea no es aplicable a los trabajadores domésticos.

México. Para que en la legislación de los Estados Miembros se tengan en cuenta sus disposiciones conforme a sus circunstancias propias.

Myanmar. Se debería adoptar una recomendación para establecer los principios y derechos de los trabajadores domésticos y ofrecer orientación sobre su reglamentación.

Nueva Zelandia. En general, no se respaldan los instrumentos específicos para un sector; véase la pregunta 1. Sin embargo, si se demostrara de forma convincente que un grupo o un sector no queda adecuadamente abarcado por los instrumentos existentes, en ese caso sería preferible adoptar una recomendación.

Qatar. Las recomendaciones se tienen en cuenta al formular leyes y reglamentos relativos a los trabajadores domésticos para asegurar la protección de los intereses de estos trabajadores.

Suiza. Si bien un convenio permitiría que las normas comunes que se formulen sean diferentes de las disposiciones variables de la legislación nacional, en principio una recomendación sería suficiente puesto que el derecho sustantivo de Suiza ya ofrece una protección adecuada (por ejemplo, códigos de obligaciones y contratos de trabajo cantonales normalizados).

Emiratos Árabes Unidos. El instrumento debería adoptar la forma de una recomendación debido al carácter privado de las tareas que realizan los trabajadores domésticos y a la dificultad para ponerse de acuerdo sobre disposiciones de carácter vinculante en forma de un convenio.

República Bolivariana de Venezuela. Una recomendación proporcionaría orientaciones para la adopción de medidas nacionales en materia de trabajo doméstico y complementaría los convenios existentes, cuya aplicación a los trabajadores domésticos deberían promover los Estados Miembros.

c) *un convenio complementado por una recomendación*

Número total de respuestas: 35.

Sí: 35. Albania, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica (CNT), Brasil, Chile, Costa Rica, Croacia, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Italia, Letonia, Líbano, Mauricio, República de Moldova, Marruecos, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Portugal, Rumania, Serbia, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Tailandia, Túnez, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

Comentarios

Brasil. En vista de las importantes discrepancias con respecto a la legislación del trabajo doméstico que existen entre los países, se debería adoptar un instrumento vinculante en el que se estableciesen los principios y derechos fundamentales de los trabajadores domésticos así como una recomendación en la que se abordasen las peculiaridades de dicho trabajo.

Chile. Así se abordarían las características propias del trabajo doméstico. Se debería prestar especial atención al trabajo a tiempo completo o «puertas adentro».

Croacia. Es preciso contar con un mayor número de directrices más detalladas para regular el trabajo doméstico.

Ecuador. Muchos de los problemas a que se enfrentan los/as trabajadores/as domésticos/as pueden atribuirse a la especificidad y naturaleza de su ocupación así como a una atención inadecuada a ciertos aspectos clave de su situación en las leyes internacionales y en la legislación nacional, incluidos los convenios de la OIT existentes. Varios convenios de la OIT permiten la exclusión de esta categoría de trabajadores del ámbito de aplicación de sus disposiciones. La vulnerabilidad particular de los trabajadores/as domésticos a violaciones de los derechos humanos más básicos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las diferencias en acuerdos de empleo, métodos de remuneración, horarios de trabajo y otros aspectos de sus condiciones laborales, los hacen merecedores de una consideración especial y de normas adaptadas a sus circunstancias. El desarrollo de normas internacionales pretende compensar una importante laguna en la promoción del trabajo decente para todos/as.

El Salvador. Las recomendaciones proporcionan directrices más detalladas sobre la aplicación de un convenio.

Finlandia. Tanto un convenio como una recomendación son aceptables. Un convenio complementado por una recomendación presenta una estructura más clara que un convenio con elementos vinculantes y otros no vinculantes.

Letonia. Muchos de los problemas a que se enfrentan los/as trabajadores/as domésticos/as pueden atribuirse a la especificidad y naturaleza de su ocupación así como a una atención inadecuada a ciertos aspectos clave de su situación en las leyes internacionales y en la legislación nacional, incluidos los convenios de la OIT existentes. Varios convenios de la OIT permiten la exclusión de esta categoría de

trabajadores del ámbito de aplicación de sus disposiciones. La vulnerabilidad particular de los trabajadores/as domésticos a violaciones de los derechos humanos más básicos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las diferencias en acuerdos de empleo, métodos de remuneración, horarios de trabajo y otros aspectos de sus condiciones laborales, los hacen merecedores de una consideración especial y de normas adaptadas a sus circunstancias. El desarrollo de normas internacionales pretende compensar una importante laguna en la promoción del trabajo decente para todos/as.

Mauricio. Las prescripciones obligatorias de un convenio garantizarán la protección de los trabajadores domésticos mientras que la recomendación proporcionará orientación sobre la manera en que se deberán aplicar en la práctica las disposiciones.

Marruecos. La recomendación es necesaria en la medida en que proporciona orientación para la formulación de políticas.

Panamá. El instrumento debería adoptar la forma de un convenio que incluya disposiciones vinculantes y no vinculantes, y una recomendación. Este instrumento permitiría reafirmar la cobertura que ya tienen los trabajadores domésticos en virtud de normas internacionales del trabajo vigentes, y ofrecería opciones sobre la manera de alcanzar los objetivos de trabajo decente. Con este tipo de convenio cabría promover un modelo de gobernanza en múltiples planos, que defina objetivos y ofrezca a los Estados Miembros opciones sobre la mejor manera de alcanzarlos. También podrían darse valiosas pautas de orientación sin por ello invadir la esfera de actuación local, nacional, bilateral y regional de los gobiernos y las organizaciones representativas de los trabajadores y los empleadores domésticos.

Paraguay. Los países no ratificantes del convenio, podrían utilizar la recomendación como fundamento para la elaboración de una legislación nacional mejorada de acuerdo al convenio.

Tailandia. El convenio debería disponer que cada Estado Miembro podrá excluir de su ámbito de aplicación, en parte o en su totalidad, algunas categorías de trabajo o de trabajadores domésticos, que de otro modo podrían plantear dificultades particulares.

Uruguay. Por las características particulares en que se desarrolla el trabajo doméstico, la especificidad y naturaleza de la ocupación, las diferencias de acuerdos de trabajo, los horarios o las formas de remuneración, entre otros, los trabajadores/as doméstico/as enfrentan problemas específicos, por lo que son más vulnerables a la violación de sus derechos fundamentales en el trabajo. Si bien la legislación nacional iguala los derechos al resto de los trabajadores, las normas internacionales y varios convenios de la OIT permiten la exclusión de esta categoría de trabajadores del ámbito de aplicación de sus disposiciones.

Yemen. Si se adoptan un convenio y una recomendación, tendrán un mayor alcance. Los Estados que tengan dificultades para ratificar el convenio se beneficiarán de la recomendación.

d) *un convenio que incluya a la vez disposiciones vinculantes y disposiciones no vinculantes*

Número total de respuestas: 8.

Sí: 8. Argentina, Bélgica (SPF), Cuba, Jordania, Mauritania, Eslovenia, Sudáfrica y España.

Comentarios

Argentina. Un convenio con disposiciones vinculantes es necesario para establecer principios universales básicos, mientras que las disposiciones de carácter no vinculante permitirían que cada país legisle de acuerdo con sus particularidades nacionales.

Bélgica (SPF). Se establecerían disposiciones adaptadas a las particularidades del trabajo doméstico y se ofrecerían distintas alternativas para conseguir los objetivos del trabajo decente. Con un convenio se podría promover un enfoque en varios niveles y proporcionar orientación útil respecto de las medidas locales, nacionales, bilaterales o regionales que adopten los gobiernos o los representantes de las organizaciones de trabajadores domésticos y de sus empleadores.

Cuba. Debe lograrse suficiente flexibilidad para favorecer la ratificación y aplicación de los aspectos esenciales del instrumento.

Mauritania. Se reafirmaría la protección que las normas internacionales existentes ofrecen a los trabajadores domésticos al establecer objetivos claros adaptados a las particularidades de la relación de trabajo y ofrecer alternativas para alcanzar los objetivos del trabajo decente.

Eslovenia. Las normas jurídicas fundamentales deberían ser vinculantes para garantizar a los trabajadores domésticos un nivel mínimo de protección, mientras que las demás normas deberían ser de carácter no vinculante, porque la legislación nacional al respecto de los distintos Estados Miembros difiere considerablemente.

Sudáfrica. Las disposiciones no vinculantes permitirían que los Miembros fortalecieran su propio marco jurídico aplicable a los trabajadores domésticos.

España. Habida cuenta de las peculiares circunstancias de cada país en relación con aspectos tales como la protección jurídica del domicilio que se pueda dar, y que puede limitar la vigilancia de las condiciones de trabajo en el ámbito de los hogares.

Empleadores

a) *un convenio*

Número total de respuestas: 2.

No: 1. UPS (Suiza).

Otro. 1. EFP (Pakistán).

Comentarios

EFP (Pakistán). Véase la Pregunta 1.

UPS (Suiza). No se debería adoptar un convenio porque pocos países lo ratificarían.

b) *una recomendación*

Número total de respuestas: 15.

Sí: 11. CNI (Brasil), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Otras respuestas: 4. BDA (Alemania), Business NZ (Nueva Zelanda), NHO (Noruega) y EFP (Pakistán).

Comentarios

CNI (Brasil). Véase la pregunta 1.

HUP (Croacia). Una recomendación ofrece el mejor mecanismo habida cuenta de las características particulares del empleo así como de los derechos fundamentales y de las garantías.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 1.

DPN APINDO (Indonesia). Posteriormente se podría elaborar un convenio.

Business NZ (Nueva Zelanda). El objetivo es determinar cómo se puede asegurar el cumplimiento de las garantías pertinentes previstas en los instrumentos existentes, en especial en los convenios fundamentales. No resultaría fácil abordar esta cuestión mediante un instrumento específico para un sector. Sin embargo, podría ser útil contar con una recomendación que proporcione orientación práctica sobre la aplicación de las normas pertinentes.

NHO (Noruega). En esta etapa, las deliberaciones deberían centrarse en una recomendación.

EFP (Pakistán). Véase la pregunta 1.

OIE. En esta etapa, los debates deberían tener como objetivo, a lo sumo, la adopción de una recomendación, que es el instrumento más adecuado para determinar y promover prácticas innovadoras, que deberían constituir un elemento fundamental de cualquier instrumento, en vez de establecer normas

mínimas fundamentales de aplicación universal. Teniendo en cuenta la diversidad de prácticas y criterios no lineales y poco coordinados de los distintos países, el diverso grado de aplicación de las normas vigentes y las singulares características de este tipo de trabajo así como su interacción con los derechos y protecciones fundamentales (véase la pregunta 9), una recomendación proporciona la flexibilidad necesaria. A pesar de la amplia labor de que se da cuenta en el informe, la información disponible sigue siendo escasa.

c) un convenio complementado por una recomendación

Número total de respuestas: 2.

Sí: 1. JCC (Jordania).

Otras respuestas: 1. EFP (Pakistán).

Comentarios

JCC (Jordania). Un convenio establece derechos y obligaciones y en general prevé cierta flexibilidad respecto de las formas de aplicación. La recomendación sirve de orientación para el establecimiento de leyes y reglamentos nacionales.

EFP (Pakistán). Véase la pregunta 1.

d) un convenio que incluya a la vez disposiciones vinculantes y disposiciones no vinculantes

Número total de respuestas: 1.

Otras respuestas: 1. EFP (Pakistán).

Comentarios

EFP (Pakistán). Véase la Pregunta 1.

Trabajadores

a) un convenio

Número total de respuestas: 8.

Sí: 7. COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), CUT (Chile), CMTC (Costa Rica), CTS (El Salvador), CAUS (Nicaragua) y ECOP (Filipinas).

Otras respuestas: 1. UNT (México).

Comentarios

CMTC (Costa Rica). Véase la pregunta 1.

UNT (México). Este instrumento debería reconocer el derecho al trabajo decente de los trabajadores domésticos, que son objeto de discriminación y cuya actividad apoya el desarrollo profesional de otras personas y contribuye a la economía mundial. El instrumento de la OIT debería instar a los Estados Miembros a adoptar las medidas y la legislación necesarias para proteger los derechos de los trabajadores domésticos.

ECOP (Filipinas). Proporcionaría la flexibilidad para aplicar las normas del trabajo que es necesaria debido a las diferencias en el nivel de desarrollo económico entre los países en desarrollo y los países desarrollados, en particular los Estados que reciben trabajadores domésticos extranjeros.

b) una recomendación

Número total de respuestas: 5.

Sí: 4. CMTC (Costa Rica), CMKOS (República Checa), CAUS (Nicaragua) y FPU (Ucrania).

Otras respuestas: 1. UNT (México).

Comentarios

CMTC (Costa Rica). Véase la pregunta 1.

UNT (México). Véase la pregunta 2, a).

c) *un convenio complementado por una recomendación*

Número total de respuestas: 115.

Sí: 114. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), Histadrut (Israel), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 1. UNT (México).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA (Benin), FS y UGT (Brasil), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), GSEE (Grecia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYİS y TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos pueden atribuirse a las particularidades y a la naturaleza de su trabajo así como al hecho de que las normas nacionales e internacionales, incluidos los convenios de la OIT, no prestan la debida atención a la situación en que se encuentran esos trabajadores. Un buen número de esos convenios permiten la exclusión de los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de sus disposiciones.

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA (Benin), FS y UGT (Brasil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), GSEE (Grecia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CTP y CUT (Perú), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS

(Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYÍS (Turquía), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. La especial vulnerabilidad de los trabajadores domésticos a los abusos de los derechos humanos fundamentales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las diferencias en los acuerdos de empleo, los métodos de remuneración, el horario de trabajo y otros aspectos de sus condiciones de trabajo, merecen una consideración particular y normas adaptadas a su situación.

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), FS y UGT (Brasil), LO (Dinamarca), CASC y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), GSEE (Grecia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYÍS (Turquía), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Mediante la formulación de normas internacionales se trata de colmar una importante brecha en la promoción del trabajo decente para todos.

CTA (Argentina). Debido a la vulnerabilidad de esta categoría de trabajadores, se deberían establecer normas mínimas encaminadas a promover un trabajo decente para tales trabajadores.

ACTU (Australia). El trabajo doméstico sigue estando poco reglamentado tanto en el plano nacional como en el internacional. Algunos convenios de la OIT permiten la exclusión de esta categoría de trabajadores del ámbito de aplicación de sus disposiciones.

BAK (Austria). Los trabajadores domésticos son especialmente vulnerables. Un convenio establecería normas internacionales mínimas y vinculantes, cuya aplicación en el ámbito nacional serviría como base para la reivindicación de derechos. La recomendación permitiría la progresiva consecución de un nivel de protección óptimo a escala mundial, que proporcionaría flexibilidad respecto de las diferencias culturales y los marcos jurídicos de los Estados miembros.

ÖGB (Austria). En el convenio se deberían establecer disposiciones relativas a los derechos de los trabajadores domésticos; las disposiciones que instan a los Estados Miembros a adaptar sus políticas nacionales para proteger a los trabajadores domésticos, como la prohibición de la trata de personas o de las condiciones de esclavitud, deberían establecerse en una recomendación.

FENATRAD (Brasil). En los países donde la legislación está menos desarrollada, el convenio podría utilizarse como parámetro para las decisiones judiciales en caso de conflictos laborales. La labor realizada por los trabajadores domésticos genera riqueza para los empleadores, ya que les permite ocuparse de su educación o de sus aptitudes profesionales o mejorarlas, permitiendo así aumentar sus ganancias. El trabajo reproductivo que realizan los trabajadores domésticos es necesario para el trabajo productivo. Los términos «trabajadores domésticos» o «empleados domésticos» deberían sustituirse por «trabajadores de hogar privado» o «trabajadores del hogar», debido a la connotación negativa y peyorativa del término «doméstico».

CNTB (Burkina Faso). Los trabajadores domésticos no están adecuadamente protegidos frente a ciertos tipos de abusos por las disposiciones o los instrumentos vigentes, o simplemente se los excluye de su ámbito de aplicación.

ONSL (Burkina Faso). Así el mayor número posible de Estados Miembros tomarán en consideración que el trabajo decente también debe hacerse extensivo a los trabajadores domésticos.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). De este modo se garantizará la máxima protección a los trabajadores domésticos. El propósito de la recomendación, que debería incluir una explicación de los términos utilizados en el proyecto de convenio, es brindar mayor apoyo a los Estados Miembros en la aplicación de las disposiciones del convenio.

CGT (Colombia). Muchos de los problemas que enfrentan los trabajadores domésticos pueden atribuirse a la especificidad y la naturaleza de su ocupación, al igual que al incumplimiento de las normas internacionales y nacionales en la materia, incluidos los convenios de la OIT. La violación de los derechos humanos de estos trabajadores, especialmente de los trabajadores migrantes, su invisibilidad y su exclusión del sistema de seguridad social, justifican la adopción de un convenio complementado por una recomendación.

ASTRADOMES (Costa Rica). Debido a las características particulares del empleo de las trabajadoras domésticas, los instrumentos legislativos ordinarios, tanto nacionales como internacionales, no responden a sus necesidades e incluso a menudo las excluyen de su ámbito de aplicación. Por otro lado, en la región centroamericana la legislación laboral resulta incluso discriminatoria negando derechos a estas trabajadoras y regulando su empleo a través de figuras como la servidumbre.

CTRN (Costa Rica). El instrumento óptimo para una protección más efectiva de estos trabajadores, es un convenio. Además, dicho convenio debe ser complementado con una recomendación la cual, en caso

de ausencia de ratificación del convenio por los Estados Miembros, sería un referente para la elaboración de normas nacionales.

DEOK (Chipre). Como muchas mujeres trabajadoras han pasado a ser vulnerables durante los últimos años, se les debe brindar protección por medio de un instrumento sólido, como un convenio.

CGT-FO (Francia). Es necesario para complementar los convenios de la OIT y la legislación nacional vigentes. Es importante abarcar toda la gama de las diferentes situaciones a las que deben hacer frente los denominados trabajadores «domésticos» y que los hacen vulnerables, en particular respecto de la observancia de los convenios fundamentales, a fin de garantizar que los derechos de estos trabajadores se establezcan de forma explícita y se protejan de manera eficaz, como sucede con los demás trabajadores. También es necesario para colmar las brechas ocasionadas por la exclusión de estos trabajadores de las disposiciones de algunos convenios de la OIT. El debate también debería centrarse en los medios de acción empleados por los responsables de la inspección del trabajo y por las autoridades de control de este sector.

DGB (Alemania). Los problemas de los trabajadores domésticos son de una naturaleza singular. Tanto en el plano nacional como en el internacional, se presta muy poca atención a su situación. Varios convenios de la OIT permiten que se excluya a estos trabajadores de su ámbito de aplicación, lo que es inadecuado. Es necesario establecer con urgencia normas vinculantes sobre las condiciones de trabajo, los horarios y salarios así como aceptar los principios y derechos fundamentales en el trabajo para los trabajadores domésticos.

UNSITRAGUA (Guatemala). Debido a la insuficiencia de la legislación nacional para garantizar los derechos de los trabajadores domésticos.

CGT (Honduras). Las disposiciones sobre la aplicación y el cumplimiento de los instrumentos deberían ser claras.

CFTUI (India). Con tales instrumentos se asegurará la mayor atención posible a los trabajadores domésticos.

ICTU (Irlanda). A este respecto, puede citarse como ejemplo de buenas prácticas el «Código de buenas prácticas para la protección de las personas empleadas en casas de terceros» de Irlanda, que es un acuerdo de coparticipación social. En Irlanda, ese código ha instado a observar y respetar los derechos de los trabajadores domésticos de una manera más adecuada mediante la instauración de mecanismos normativos bien estructurados. Un instrumento de la OIT relativo a los trabajadores domésticos fortalecería aun más el derecho al trabajo decente de estos trabajadores en Irlanda, y especialmente en los países donde aún no están comprendidos en el ámbito de aplicación de ninguna norma del trabajo.

UIL (Italia). Es necesario reafirmar la plena dignidad de los trabajadores domésticos, que con demasiada frecuencia se consideran trabajadores de segunda clase.

JTUC-RENGO (Japón). En el Japón hay propuestas para ampliar los acuerdos de asociación económica aplicables a las enfermeras extranjeras y a los trabajadores domésticos. Dado que no existen normas internacionales justas aplicables a los trabajadores domésticos, es muy posible que empeoren las condiciones laborales de los trabajadores locales.

COTU-K (Kenya). Este instrumento colmará la brecha que existe en la promoción del trabajo decente para todos.

SEKRIMA (Madagascar). Los trabajadores domésticos son especialmente vulnerables porque no hay forma de supervisar sus condiciones de trabajo en su lugar de trabajo. El trabajo doméstico es invisible pues se realiza en casas particulares, ámbito que no abarca la ley. Los trabajadores no suelen tener contrato de trabajo y las autoridades de inspección del trabajo desconocen su existencia. La violación de sus derechos fundamentales en el trabajo y sus pésimas condiciones de trabajo hacen que sea necesario establecer normas adaptadas a su situación.

CTM (México). Solo un convenio no bastaría.

UNT (México). Véase la pregunta 2, a).

CNT (Níger). Muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos pueden atribuirse a las peculiaridades y la naturaleza de su ocupación. En Níger, todas las personas que trabajan a cambio de remuneración son iguales ante la ley. Sin embargo, puesto que no hay una legislación específica sobre el trabajo doméstico, estos trabajadores quedan excluidos del ámbito de aplicación de las disposiciones de diversos convenios de la OIT. Además, son particularmente vulnerables a los abusos de sus derechos humanos fundamentales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

NSZZ (Polonia). Es necesario formular nuevas normas para establecer principios y derechos básicos y ofrecer directrices sobre la reglamentación del trabajo doméstico.

SADSAWU (Sudáfrica). Los trabajadores domésticos se encuentran entre los trabajadores más vulnerables, realizan sus tareas durante muchas horas en aislamiento. Las normas internacionales les brindarán protección.

NUDE (Trinidad y Tabago). Las normas deberían adaptarse a las necesidades de los trabajadores domésticos que viven en el domicilio de sus empleadores que, en el caso de Trinidad y Tabago, no tienen un horario de trabajo estipulado ni derecho a exigir prestaciones de jubilación de su empleador, siempre deben estar de guardia, son despedidos sin previo aviso, rara vez tienen derecho a días libres o nóminas o al salario mínimo establecido por la ley y, en su mayoría, son inmigrantes de islas más pobres del Caribe. En caso de despido también quedan excluidos del ámbito de aplicación de la ley sobre salud y seguridad en el trabajo y de la ley sobre reducción de personal e indemnizaciones.

UGTT (Túnez). El derecho nacional y el internacional, incluidos los convenios de la OIT, no suelen abordar adecuadamente las peculiaridades y la naturaleza del trabajo doméstico. Por lo tanto, deben formularse normas internacionales para colmar esa brecha.

TÜRK-İŞ (Turquía). Esos instrumentos colmarán una brecha importante en la promoción del trabajo decente para todos.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Es necesario con objeto de establecer garantías eficaces para los trabajadores domésticos.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Véase la pregunta 2, d).

d) *un convenio que incluya a la vez disposiciones vinculantes y disposiciones no vinculantes*

Número total de respuestas: 8.

Sí: 6. GFBTU (Bahrein), CUT (Colombia), CMTC (Costa Rica), UGTE (Ecuador), CS (Panamá) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

No: 1. BAK (Austria).

Otras respuestas: 1. UNT (México).

Comentarios

BAK (Austria). Las inquietudes que suscita dicho instrumento se refieren a su integración en el mecanismo de presentación de informes y de control de la OIT. Los convenios de la OIT, al ser tratados internacionales con un ámbito de aplicación definido con precisión sin la posibilidad de declarar reservas al ratificarlos, tienen que cumplirse con arreglo al principio de la buena fe («derecho estricto»). No está claro que un texto jurídico híbrido quede incluido en el marco de la Constitución de la OIT. De ser así, debilitaría la conexión existente entre las normas internacionales del trabajo y el mecanismo de presentación de informes y debilitaría el carácter específico, así como el reconocimiento internacional de las normas de la OIT. Esto reviste una especial importancia dado que el convenio propuesto se inscribe en el mandato fundamental de la OIT.

GFBTU (Bahrein). La obligación de garantizar los principios y los derechos humanos fundamentales debería ser vinculante.

CMTC (Costa Rica). Véase la pregunta 1.

UNT (México). Véase la pregunta 2, a).

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Consideramos que las alternativas relativas a un convenio complementado por una recomendación y a un convenio compuesto por disposiciones vinculantes y otras no vinculantes, se complementan entre sí y podrían considerarse conjuntamente.

P. 3 *¿Debería recordarse en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 73.

Sí: 58. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, República Checa, Ecuador, El

Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, Italia, Japón, Jordania, Letonia, Líbano, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 5. Egipto, India, Indonesia, República de Corea y Omán.

Otras respuestas: 10. Chipre, Guatemala, Lituania, Malasia, Marruecos, Nepal, Nueva Zelandia, Perú, España y Suiza.

Comentarios

Austria. En el preámbulo se debería señalar que los convenios y recomendaciones de la OIT se aplican también a los trabajadores domésticos y que sería conveniente incorporar una disposición adicional habida cuenta del carácter específico de la relación de trabajo.

Brasil. Cuanto más explícita sea la referencia a los derechos de los trabajadores domésticos, más fácil será la aplicación de los correspondientes convenios y recomendaciones a tales trabajadores y habrá menos probabilidades de llegar a interpretaciones que los excluyan del ámbito de aplicación de esos instrumentos.

Canadá. Se debería hacer mención a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, de 1998, así como a los instrumentos pertinentes.

Colombia. Esto reforzará la aplicabilidad del instrumento.

Croacia. Se deberían tener en cuenta todos los convenios conexos y vigentes.

Egipto. La naturaleza específica del trabajo doméstico y la privacidad de los lugares donde se realiza dicho trabajo hacen que resulte difícil controlar e inspeccionar ese trabajo en el marco de la ley y de la práctica.

Finlandia. El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), así como los demás convenios fundamentales son aplicables a los trabajadores domésticos.

Guatemala (DPS). No, sus particularidades, el trabajo doméstico debería tener sus propias normas.

Guatemala (UMT, ONAM). Las trabajadoras domésticas deberían gozar de los mismos derechos laborales que los demás trabajadores, según lo establecido en el Código del Trabajo.

India. No es necesario.

Indonesia. Por su naturaleza y características, las tareas del trabajo doméstico son diferentes de las que realizan otros trabajadores.

Japón. Sin embargo, las particularidades y la diversidad del trabajo doméstico requieren que se apliquen a los trabajadores domésticos enfoques distintos a los de otros trabajadores.

República de Corea. No resulta apropiado, ya que los trabajadores domésticos se diferencian en muchos aspectos de los asalariados en general.

Mauritania. Los trabajadores domésticos son trabajadores como los demás.

Mauricio. Se deberían mencionar los Convenios núms. 29 y 182.

México. Sin embargo, también se debería reconocer que existen ciertas actividades que por sus características requieren una regulación específica, como las de los trabajadores domésticos.

Montenegro. También se deberían mencionar los Convenios núms. 29, 138 y 182.

Marruecos. En el preámbulo sólo se debería hacer referencia a los trabajadores domésticos.

Mozambique. Así se llamaría la atención acerca de estos trabajadores y se lograría que se respetaran sus derechos.

Nepal. Si bien los convenios y recomendaciones internacionales abarcan todas las formas de trabajo, el trabajo doméstico no queda comprendido en tales instrumentos porque se considera parte integrante del sector informal. Por lo tanto, las condiciones patéticas en las que actualmente se encuentran los trabajadores domésticos requieren la adopción de una ley específica que aborde exclusivamente la problemática de esos trabajadores sobre la base de la experiencia adquirida.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, el marco de la legislación laboral se aplica en general a todos los trabajadores incluidos en la categoría de empleados.

Omán. En la recomendación deberían figurar todos los textos que deban ponerse de relieve.

Panamá. Sí, esto obedece a que tradicionalmente los trabajadores domésticos han quedado excluidos del sistema de protección social. En la redacción del instrumento, se debe hacer especial mención a las trabajadoras domésticas. Esto lograría dinamizar la incorporación del lenguaje con perspectiva de género en los instrumentos que se adoptarán.

Paraguay. Sí, de lo contrario los trabajadores domésticos serían objeto de discriminación, ya que muchas veces los convenios de la OIT exceptúan al trabajo doméstico de su aplicación.

Polonia. Véase la pregunta 4.

Portugal. Esto contribuiría a lograr que los trabajadores domésticos tengan mayor protección jurídica.

Qatar. Sí, siempre que en los instrumentos se prevea expresamente su aplicación a los trabajadores domésticos.

Eslovenia. En el preámbulo también se debería hacer referencia a los Convenios núms. 29, 100, 111, 138 y 182.

Sudáfrica. Aunque no tenga fuerza de ley, centra la atención en un régimen más amplio e integrado para proporcionar la protección necesaria a todas las categorías de trabajadores y subraya la importancia de los trabajadores domésticos.

España. Habida cuenta de sus características propias, el trabajo doméstico debe regirse por una legislación específica que establezca excepciones, o exclusiones, respecto del régimen general aplicable a los demás trabajadores, aunque los derechos fundamentales, como el derecho a un trato igualitario y a la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, la libertad sindical y de asociación y el derecho a la negociación colectiva, también se aplican a los trabajadores domésticos. Por lo tanto, en el preámbulo se podrían mencionar estos derechos, incluido el derecho a la protección social.

Suiza. Si los instrumentos vigentes de la OIT son ya aplicables a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, cabría preguntarse si es necesario contar con un nuevo instrumento específico sobre los trabajadores domésticos. Ese planteamiento podría tener una influencia considerable en las prácticas de los órganos de control respecto de la aplicación de los convenios y recomendaciones.

Tailandia. Esto ayudaría a los Estados Miembros a interpretar con mayor precisión el contenido de los instrumentos.

Túnez. En general se considera que esta categoría de trabajadores queda fuera del ámbito de aplicación de los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo.

República Bolivariana de Venezuela. Sí. Se debería mencionar el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), que permite que los Estados Miembros excluyan a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación.

Empleadores

Número total de respuestas: 17.

Sí: 11. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), JCC (Jordania), NHO (Noruega), CONEP (Panamá) y OIE.

No: 2. KEF (República de Corea) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 4. BDA (Alemania), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

CNI (Brasil). De conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

ANDI (Colombia). Véase la pregunta 1.

HUP (Croacia). También se deberían mencionar los tratados y normas adicionales.

BDA (Alemania). El trabajo doméstico tiene características particulares. Las comparaciones con el empleo en el ámbito general o comercial y sus normas resultan inapropiadas en muchos casos y, por consiguiente, algunos de los criterios utilizados para regular el trabajo en general no son aplicables al trabajo doméstico. Por otra parte, deberían quedar excluidos del ámbito de aplicación de dicha normativa el trabajo de carácter comercial general, cuando se desarrolla en un hogar, los compromisos a corto plazo y de carácter temporal, y el trabajo de los miembros de una familia. En cambio, los instrumentos deberían centrarse en las preocupaciones esenciales que comparten todas las partes y que pueden estar dispuestas a examinar, en lugar de desviar su atención a otras esferas que suscitan importantes controversias.

SEV (Grecia). Al establecer una nueva norma se deben tener en cuenta los convenios y las recomendaciones internacionales, sin olvidar las particularidades del trabajo doméstico.

KEF (República de Corea). Las características de los trabajadores domésticos son esencialmente distintas de las de otros trabajadores asalariados. Por lo tanto, no se les pueden aplicar las normas internacionales del trabajo.

EFC (Sri Lanka). El trabajo doméstico tiene características singulares que deben reconocerse y tenerse en cuenta al elaborar una norma. Deberían quedar excluidos de esa norma el trabajo de carácter comercial en general, cuando se realiza en el hogar, los compromisos a corto plazo y de carácter temporal y el trabajo de los miembros de una familia.

NHO (Noruega) y OIE. El reconocimiento de que ya existe un importante cuerpo de normas de la OIT relacionadas con esta esfera debería influir en la forma que adoptará el nuevo instrumento y en la determinación de sus objetivos. También se podrían tomar en consideración los tratados y normas adicionales de otros organismos (quizás en materia de migración). Cuando existan normas aplicables al trabajo doméstico, no se deberían adoptar nuevas disposiciones. Las reservas o excepciones a la aplicación de las normas existentes en materia de trabajo doméstico no deberían revocarse ni suprimirse. Las referencias cruzadas que sea pertinente incluir en el preámbulo de cualquier instrumento sólo se podrán determinar a medida que se vayan celebrando los debates, con el asesoramiento de la OIT.

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI

(Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 2. CGT (Honduras) y CFTUI (India).

Comentarios

CTA (Argentina). Debería mencionarse que toda medida o ley nacional de un país miembro que excluya a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación sería contraria a ese convenio.

BAK (Austria). Sí, dado que la no aplicación de los derechos fundamentales laborales y sociales, y la exclusión general del trabajo doméstico del ámbito de aplicación de una serie de disposiciones nacionales dificulta el acceso de los trabajadores domésticos a un trabajo decente y constituye una discriminación estructural.

ÖGB (Austria). A menudo se hace caso omiso de dicha circunstancia y se relaciona con los legítimos derechos aplicables.

FENATRAD (Brasil). Los trabajadores domésticos deberían tener el mismo estatus que cualquier otro trabajador.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Los trabajadores domésticos son trabajadores.

CGT (Colombia). Para impedir que los trabajadores domésticos sean objeto de discriminación.

CUT (Colombia). Debería quedar implícito.

DEOK (Chipre). Debe quedar claro que los trabajadores domésticos gozan de la misma protección que los demás trabajadores.

CGT (Honduras). Se deberían adoptar normas específicas para los trabajadores domésticos.

UGL (Italia). Si bien está implícito, siempre es conveniente recordarlo.

CROC (México). Debería suprimirse la frase: «a menos que se disponga otra cosa».

CTM (México). Cuanto más específico y aclaratorio sea el instrumento más eficaz será.

UNT (México). Se debería insistir en la necesidad de adoptar un convenio específico para los trabajadores domésticos, ya que otras normas del trabajo son muy generales y, en la práctica, han resultado poco útiles en la protección de los trabajadores domésticos.

NIDWU (Nepal). Contribuirá a regular el trabajo doméstico al igual que cualquier otro tipo de trabajo.

NTUC (Nepal). Los trabajadores domésticos carecen de protección legal.

CONATO (Panamá). Sí, el trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas, peor remuneradas y con menos derechos.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). En caso de adoptarse un convenio, se deberá considerar que se han revocado las disposiciones de los instrumentos vigentes que excluyen expresamente el trabajo doméstico.

CGTP-IN (Portugal). Esto contribuiría a aumentar la seguridad.

PIT-CNT (Uruguay). En cada norma sería conveniente especificar que la aplicación deberá «incluir a todas/os las/os trabajadoras/os domésticas/os».

CTV (República Bolivariana de Venezuela). A pesar de que existen recomendaciones generales sobre el trabajo son respetadas por los empleadores, y esto sería una forma de mejorar y ampliar su aplicación.

- P. 4** *¿Convendría aludir en el preámbulo del instrumento o de los instrumentos a las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico y por las cuales sería deseable complementar las normas de ámbito general con normas especiales para trabajadores domésticos, a fin de garantizar a éstos el pleno disfrute de sus derechos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 72.

Sí: 67. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, Jordania, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 2. Qatar y Sudáfrica.

Otras respuestas: 3. Costa Rica, Nueva Zelandia y Suiza.

Comentarios

Austria. En aras de la aceptación del instrumento parece importante que en el preámbulo se expongan adecuadamente los motivos de las medidas especiales de protección.

Chile. Muchos de los problemas de las trabajadoras domésticas se deben a la especificidad y naturaleza de su trabajo.

China. Se podría hacer referencia a las condiciones especiales en las que se lleva a cabo el trabajo doméstico y establecer disposiciones especiales para los trabajadores domésticos.

Colombia. Todo esfuerzo que se realice para dignificar y promover el trabajo doméstico decente es conveniente. Es valioso reconocer que este trabajo tiene efectos en todos los aspectos de la vida del trabajador, la persona o la familia para la que trabaja, las comunidades y la sociedad en general.

Costa Rica. Se debería hacer mención al lugar donde se realiza el trabajo doméstico (casas de habitación, centros privados y públicos, y otros). Los trabajadores domésticos han sido objeto de una grave discriminación en lo que respecta a sus condiciones de trabajo.

Ecuador, Letonia. Muchos de los problemas a los que se enfrentan los/as trabajadores/as domésticos/as pueden atribuirse a la especificidad y naturaleza de su ocupación. La vulnerabilidad particular de los/as trabajadores/as domésticos/as a violaciones de los derechos humanos más básicos, incluyendo los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como las diferencias en acuerdos de empleo, métodos de remuneración, horarios de trabajo y otros aspectos de sus condiciones de trabajo, los hacen merecedores de una consideración especial y de normas adaptadas a sus circunstancias.

Francia. Para llamar la atención respecto de las particulares características de esta categoría de trabajadores.

Guatemala (UMT, ONAM). Debería ponerse de relieve que el trabajo doméstico es realizado en su mayoría por mujeres tanto adultas como menores de edad.

India. Se podría afirmar que las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos son singulares y no suelen ser comparables a las de otras categorías de trabajadores. Debido a la naturaleza de su trabajo

esta categoría de trabajadores es particularmente vulnerable a la explotación. La mayoría de ellos vive en instalaciones del empleador.

México. Ello permitiría establecer el contexto en que se inserta el instrumento.

Marruecos. En el preámbulo se debería aludir a las condiciones especiales del trabajo doméstico, así como a normas generales.

Nepal. Los convenios y las recomendaciones existentes, que fueron diseñados para trabajadores que desempeñan sus actividades en la esfera pública, han resultado menos eficaces o totalmente ineficaces, ya que los trabajadores domésticos trabajan solos en el ámbito de un hogar privado.

Países Bajos. En principio, los trabajadores domésticos gozan de los mismos derechos que los demás trabajadores. Sin embargo, las condiciones especiales de un hogar privado pueden empañar las relaciones de trabajo y personales, así como dar lugar a la necesidad de complementar las normas generales.

Nueva Zelandia. Véanse las preguntas 1 y 2.

Paraguay. Las condiciones en las que se efectúa el trabajo doméstico son peculiares. El trabajo se realiza en un hogar privado y resulta difícil realizar inspecciones en el lugar de trabajo, establecer sindicatos, y mantener relaciones cotidianas. Es fundamental tener en cuenta las diferentes categorías de trabajadores domésticos, por ejemplo, los trabajadores que viven en su lugar de trabajo o los que no, y los que realizan trabajos ocasionales.

Perú. Aunque cada país tenga diferentes leyes sobre el trabajo doméstico, el instrumento subrayará la necesidad de ofrecer una protección adecuada a esos trabajadores mediante la legislación nacional.

Polonia. Es necesario indicar que la relación entre el empleador y el trabajador doméstico tiene características específicas y, por consiguiente, tal vez no puedan ponerse directamente en aplicación las normas generales aplicables a los empleados en general.

Rumania. Véase la pregunta 5.

Sudáfrica. El enfoque debería centrarse más bien en las medidas de protección necesarias para los trabajadores domésticos.

Suiza. En el marco de todo plan para la adopción de una legislación especial deben demostrarse las características específicas del trabajo doméstico y la necesidad de contar con normas especiales. En el Informe IV esto no se demuestra de forma suficiente.

Tailandia. Esto podría ayudar a los Miembros a comprender la justificación y el objetivo del(de los) instrumento(s).

Uruguay. Muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores/as doméstico/as se deben a la naturaleza y la especificidad de la ocupación.

República Bolivariana de Venezuela. Aunque el trabajo doméstico se considera una actividad que se realiza en el marco de un conjunto de disposiciones especiales, esto no debería conllevar condiciones de trabajo menos favorables a las contempladas en los regímenes generales.

Empleadores

Número total de respuestas: 17.

Sí: 12. CNI (Brasil), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), NHO (Noruega), CONEP (Panamá) y EFC (Sri Lanka).

No: 2. ANDI (Colombia) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 3. BDA (Alemania), DPN APINDO (Indonesia) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). De conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

HUP (Croacia). También debería reconocerse específicamente que el trabajo doméstico productivo, viable y asequible puede ofrecer mayores oportunidades de empleo para las personas que tienen a su cargo el cuidado de niños.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 3.

KEF (República de Corea). Se deberían adoptar normas especiales para esos trabajadores.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 3.

OIE. Se debería reconocer la singularidad del trabajo doméstico, que conlleva beneficios excepcionales y suscita preocupaciones especiales en cuanto al alcance y la forma que deberá adoptar la norma y la ley o la práctica nacionales. Se debería reconocer también su aportación a la sociedad y las familias, incluido el hecho de que el trabajo doméstico productivo, viable y asequible puede ofrecer mayores oportunidades de empleo para las personas que se ocupan del cuidado de niños. No debería disponerse que las normas generales se complementen con normas específicas para los trabajadores domésticos. Algunos sistemas nacionales podrían completar su legislación general del trabajo y otros podrían optar por adoptar leyes específicas para los trabajadores domésticos. Si esta parte de la pregunta es en realidad una declaración descriptiva de hecho sobre el conjunto de normas la OIT, a saber, que es preciso contar con una norma adicional para esta esfera singular de trabajo, ello debería examinarse y ultimarse exclusivamente a la luz de los debates y de la forma que adoptará el (los) instrumento(s) definitivo(s).

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), NSZZ (Polonia), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), SADSAWU (Sudáfrica), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 1. ÖGB (Austria).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYİS (Turquía), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos se plantean debido a las particularidades y la naturaleza de su trabajo. Habida cuenta de sus circunstancias específicas — entre ellas, la vulnerabilidad a los abusos de sus derechos humanos fundamentales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, las diferencias en los acuerdos de empleo, los métodos de remuneración, el horario de trabajo y otros aspectos de las condiciones de trabajo — merecen una consideración aparte y normas adaptadas a su situación.

CTA (Argentina). Para paliar su déficit de trabajo decente.

BAK (Austria). Véase la pregunta 3. Esto ofrecería margen para elaborar disposiciones específicas si se pueden justificar objetivamente, que tendrían que evaluarse a la luz de los principios generales.

ÖGB (Austria). En el preámbulo se debería afirmar claramente que los trabajadores y los asistentes domésticos mantienen, en principio, una relación laboral como cualquier otro trabajador.

BILS (Bangladesh). En el preámbulo se debería hacer referencia a las condiciones especiales en que se lleva a cabo el trabajo doméstico, es decir, se realiza en un hogar y a menudo de forma aislada y a puerta cerrada.

FENATRAD (Brasil). Se debería mencionar que los trabajadores domésticos prestan sus servicios en circunstancias especiales (en un hogar privado, sin estar sujetos a la inspección de trabajo) y por tanto son más vulnerables y está más aislados. También se deberían destacar las diferencias respecto de los acuerdos de empleo, los métodos de remuneración, el horario de trabajo y otros aspectos de las condiciones de trabajo (por ejemplo, vivir en la casa del empleador) así como de la obligación de llevar a cabo inspecciones.

ONSL (Burkina Faso). La singularidad de un sector puede ser justificar la necesidad de contar con una norma internacional específica para fomentar la eficacia de las medidas nacionales conexas.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). En el preámbulo también se debería mencionar la especial vulnerabilidad de los trabajadores domésticos, sobre todo de los trabajadores domésticos migrantes, que merecen protección en el marco de la legislación del trabajo.

CLC (Canadá). Debido a su especial vulnerabilidad a los abusos de los derechos humanos fundamentales, incluidos los derechos fundamentales en el trabajo.

CGT (Colombia). Se debería hacer mención a la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos debido a la naturaleza de su ocupación y al desconocimiento de las normas internacionales y nacionales pertinentes así como de sus derechos.

CUT (Colombia). También ayudaría a reconocer el valor del trabajo doméstico no remunerado.

ASTRADOMES (Costa Rica). La visibilidad de las condiciones de trabajo discriminatorias para las trabajadoras domésticas es fundamental tanto para adoptar los instrumentos necesarios que les otorguen protección, como para introducir cambios esenciales que les aseguren un trabajo decente.

DEOK (Chipre). Hasta hace algún tiempo se consideraba que los trabajadores domésticos constituían una categoría diferente de trabajadores, por lo que debe aclararse su situación laboral mediante la adopción de normas específicas para el sector.

CGT-FO (Francia). En el preámbulo se debe destacar que la necesidad de contar con un instrumento se plantea debido a la mayor vulnerabilidad de los trabajadores domésticos a la violación de sus derechos establecidos en los convenios de la OIT, incluidos los convenios fundamentales. La vulnerabilidad de esos trabajadores está relacionada con las condiciones particulares en las que se lleva a cabo el trabajo doméstico: la naturaleza del empleador y del contrato de trabajo (de haber alguno), el método de remuneración, la falta de medidas eficaces de seguridad y salud, la falta de formación o información, y el aislamiento de los trabajadores que dificulta la sindicación y la negociación. También debería abordarse la situación común de los trabajadores que trabajan para más de un empleador.

DGB (Alemania). Véase la pregunta 2, c).

GSEE (Grecia). Véase la pregunta 2.

UNISITRAGUA (Guatemala). Para reducir las exclusiones, desigualdades e inequidades que sufren las personas empleadas en este trabajo, que en su mayoría son mujeres.

CGT (Honduras). Para que puedan aplicarse de forma eficaz, las normas deberían ajustarse a las leyes de cada país para su efectiva aplicación.

CROC (México). Las condiciones particulares deberían mencionarse por las dificultades que se tienen para dar visibilidad al trabajo doméstico.

CTM (México). Para garantizar una aplicación eficaz.

UNT (México). Es necesario tomar en consideración la perspectiva de género del trabajo doméstico para garantizar condiciones de equidad.

FNV (Países Bajos). Se debería hacer referencia a la situación de particular vulnerabilidad de estos trabajadores, porque están empleados en hogares particulares. Sería mejor que los empleasen grandes empresas para luego enviarlos a trabajar en casas privadas.

CONATO (Panamá). Es un trabajo invisible con inspecciones mínimas.

CS (Panamá). El trabajo doméstico no se considera como tal, no es reconocido ni valorado, es un trabajo que en su mayoría es realizado por mujeres. No se respetan los derechos fundamentales de esos trabajadores y no se les reconocen horarios laborales. Los trabajadores domésticos suelen vivir en los lugares de trabajo, son explotados y trabajan a cualquier hora. Por esos motivos se debe reglamentar esta actividad con normas especiales.

CUT-A (Paraguay). La mayoría de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos se plantean a causa de la especificidad y naturaleza de su ocupación.

CGTP-IN (Portugal). Esta singularidad es aun más importante habida cuenta de que resulta difícil caracterizar el trabajo doméstico.

SADSAWU (Sudáfrica). Se debería destacar el aislamiento de estos trabajadores que los hace vulnerables a los abusos y el hecho de que a menudo no tienen acceso a la asistencia pues no conocen sus derechos.

CC.OO. (España). Se considera necesario hacer una mención sobre las condiciones en las que se realiza el trabajo, teniendo en cuenta que el colectivo de personas que desempeñan estas actividades resulta muy vulnerable en cuanto a derechos y condiciones laborales.

NTUF (Sri Lanka). Los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos se plantean principalmente debido a la naturaleza singular de su ocupación y a la falta de leyes nacionales que los amparen. Sus condiciones de trabajo justifican una consideración particular y la adopción de normas adecuadas a sus circunstancias.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Tailandia). Muchos de los problemas a los que se enfrentan los trabajadores domésticos obedecen a la singularidad y la naturaleza de su ocupación. Unas normas generales adaptadas a sus características les permitirán disfrutar plenamente de sus derechos.

UGTT (Túnez). Los trabajadores domésticos se enfrentan a problemas específicos. Su vulnerabilidad a los abusos de los derechos humanos fundamentales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, justifica una consideración particular.

TÜRK-İŞ (Turquía). Los trabajadores domésticos se enfrentan a problemas específicos debido a la naturaleza de su ocupación.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Hay factores que justifican la adopción de normas adaptadas a las circunstancias especiales, por ejemplo: los lugares de trabajo son viviendas particulares, los trabajadores domésticos realizan su labor sin estar registrados ante ningún organismo y en condiciones de aislamiento por lo que resulta difícil o imposible establecer un marco tradicional de negociación colectiva. Por consiguiente, es preciso adoptar normas específicas para los trabajadores domésticos que les garanticen los derechos y beneficios que la mayoría de los demás sectores podrían conseguir con mayor facilidad en negociaciones colectivas.

P. 5 *¿Convendría incluir otras consideraciones en el preámbulo? Sírvase especificar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 59.

Sí: 35. Argentina, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, China, Colombia, Croacia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Grecia, Guatemala, Indonesia, República de Corea, Letonia, Líbano, Malasia, México, Marruecos, Mozambique, Nepal, Omán, Paraguay,

Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Eslovenia, Suriname, Suecia, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

No: 19. Albania, Australia, Bahrein, Brasil, Egipto, India, Jordania, Lituania, Mauritania, Mauricio, Montenegro, Países Bajos, Arabia Saudita, Serbia, Sudáfrica, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 5. Costa Rica, Francia, Guinea, Nueva Zelandia y España.

Comentarios

Australia. No es necesario un preámbulo extenso. La inclusión de elementos adicionales podría socavar la capacidad de los gobiernos para interpretar y aplicar el convenio de manera flexible.

Argentina, Letonia. El preámbulo debería hacer referencia a la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Dado que el trabajo doméstico a menudo es realizado por niños, también debería hacer referencia a los Convenios núms. 138 y 182. La Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares también debería mencionarse en el preámbulo puesto que el trabajo doméstico es realizado predominantemente por trabajadores migrantes.

Argentina, Ecuador, Letonia, Suecia. El texto debería reconocer la importante contribución de los trabajadores/as domésticos a la economía global y poner de relieve que la gran mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres provenientes de comunidades y regiones históricamente desfavorecidas, que suelen sufrir de exclusión social y trabajan de manera informal, fuera del ámbito y la protección de las leyes laborales nacionales y sus mecanismos de aplicación.

Argentina, Letonia, Suecia. El preámbulo también debería mencionar que cualquier norma que se aplique a quienes prestan cuidados a cambio de una remuneración debería interpretarse teniendo en cuenta el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) y la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), que prevén la adopción de una política nacional para fomentar la prestación de cuidados accesibles y de calidad a los niños y otros servicios de asistencia personal, a fin de promover la conciliación del trabajo y la vida familiar.

Bélgica. Además de reglamentar el contrato de trabajo doméstico es importante instar a los Estados a que adopten otras medidas en beneficio de los trabajadores del sector, como las señaladas en las preguntas 54 y 63. También se deberían mencionar la cuestión de la perspectiva de género y la importancia de las inspecciones de trabajo para la promoción del trabajo decente de los trabajadores domésticos.

Chile. Habida cuenta de la particularidad del trabajo doméstico y de la disparidad de la legislación en la materia o la falta de ella en los diversos Estados Miembros, es recomendable incluir un diagnóstico de la situación de este trabajo. También es importante considerar la dimensión de género presente en este tipo de trabajo, ya que la idea de que el trabajo doméstico y la prestación de cuidados son tareas de mujeres tendría que superarse.

China. Los trabajadores domésticos, cuya mayoría son mujeres, se enfrentan a riesgos encubiertos, entre ellos la violencia física y mental, la violencia sexual, la privación de la libertad y el trabajo forzoso. Se deberían tomar en consideración otros instrumentos internacionales que otorgan protección a niños, mujeres y migrantes, como la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. También debería tenerse en cuenta que ni los empleadores ni la sociedad en general respetan plenamente a los trabajadores domésticos porque se trata de un trabajo menospreciado, especialmente debido a la creencia tradicional de que la mayoría de las mujeres tienen una capacidad innata para realizar labores domésticas que requieren menos habilidades.

Colombia. Se debería hacer hincapié en la necesidad de garantizar la igualdad de condiciones entre el trabajo doméstico y cualquier otra modalidad de trabajo.

Costa Rica. En el preámbulo se debería abordar la cuestión de la migración internacional de los trabajadores domésticos.

Croacia. En el preámbulo también se debería tener en cuenta la existencia de otros instrumentos internacionales en los que se reconocen los derechos de niños, mujeres y migrantes.

Cuba. El preámbulo debería incluir aquellos argumentos que pongan de relieve las condiciones de desprotección en que laboran los trabajadores domésticos.

El Salvador. El preámbulo debería incluir otras consideraciones, como el tema de la conciliación entre familia y trabajo, dado que el trabajo doméstico generalmente lo desempeñan mujeres.

Finlandia. Se debería hacer referencia al trabajo infantil y a la prohibición del trabajo forzoso. El instrumento también debería garantizar que los trabajadores domésticos puedan tener oportunidades de recibir enseñanza básica y profesional.

Francia. El instrumento no debería incluir disposiciones específicas relativas a determinados aspectos generales, sino que simplemente se debería referir a las disposiciones de los convenios importantes, por ejemplo, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952, (núm. 102), y el Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962, (núm. 118).

Grecia. Se debería hacer referencia a la dificultad de tomar medidas para supervisar la aplicación de las normas debido a la ubicación del lugar de trabajo y a las circunstancias particulares de los trabajadores que viven en la vivienda de sus empleadores.

Guatemala. Se deberían reconocer las costumbres nacionales.

Guatemala (UMT, ONAM). Se debería hacer hincapié en el hecho de que se han denegado los derechos fundamentales de los trabajadores domésticos (por ejemplo, el derecho a un salario justo, a una vivienda digna, a un trato sin discriminación y a la protección de la maternidad, incluido el derecho a un período de lactancia en condiciones adecuadas).

Indonesia. Se debería hacer referencia al mercado de trabajo y a los aspectos sociales, culturales, económicos y religiosos de cada país.

Letonia, Malasia. Los trabajadores domésticos son principalmente migrantes. Por lo tanto, en el preámbulo se debería hacer referencia a los principios de igualdad de trato y de oportunidades contenidos en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y en el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

Letonia, Paraguay. En demasiados países, los trabajadores domésticos no quedan incluidos en el ámbito de aplicación de la legislación laboral.

Letonia, Suecia. Se debería poner de relieve que ni en las normas internacionales ni en las nacionales se abordan adecuadamente los aspectos fundamentales de la situación de los trabajadores domésticos.

México. Se deberían mencionar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores domésticos, como la discriminación, el maltrato físico y la imposición de horarios de trabajo extenuantes.

Marruecos. En el preámbulo se debería hacer referencia a las diferentes categorías de trabajadores domésticos.

Mozambique. Se debería incluir el objetivo de conseguir un trabajo decente para los trabajadores domésticos.

Nepal. Debería hacerse referencia a la igualdad de trato con otros trabajadores del sector formal y del propio sector del trabajo doméstico así como al derecho de sindicación y de negociación colectiva de que gozan otros trabajadores asalariados del sector formal. Asimismo, se deberían abordar las cuestiones relativas a la seguridad social y el desarrollo personal de cada trabajador doméstico.

Nueva Zelanda. Véase la pregunta 3.

Omán. Se deberían establecer disposiciones para proteger a ambas partes (el trabajador y el empleador).

Panamá. La incorporación de la perspectiva de género al contenido del convenio reviste una importancia fundamental. Se deberían mencionar los instrumentos o mecanismos que se van a usar para lograr este fin, ya que las trabajadoras domésticas tienen un acceso restringido al tipo de medidas y de protección que podrían garantizarles un entorno laboral seguro y saludable durante el embarazo y el parto, unos ingresos de sustitución durante el período de lactancia por maternidad y el derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo.

Paraguay. Debería ponerse de relieve la importante contribución de los trabajadores/as domésticos/as a la economía global, al tiempo que se debería destacar que la gran mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres provenientes de comunidades empobrecidas. Por otra parte, en el preámbulo se debería mencionar que cualquier norma que se aplique a quienes prestan ese tipo de trabajo debería considerarse en relación con el Convenio núm. 156, y también debería hacerse referencia a los principios de igualdad de trato y oportunidades consagradas en los convenios sobre trabajadores migrantes y los convenios sobre seguridad social.

Perú. Se debería mencionar el motivo por el cual la cuestión de los trabajadores domésticos ha tomado la importancia suficiente como para elaborar un instrumento.

Filipinas. Sería conveniente señalar que la legislación laboral de algunos Estados de acogida excluye actualmente de su ámbito de protección a los trabajadores domésticos, que se debería alentar la colaboración entre los trabajadores domésticos y sus empleadores, centrando principalmente la atención en la protección de los trabajadores sin descuidar los beneficios de los empleadores, y que debería incorporarse el marco del trabajo decente.

Polonia. Las siguientes consideraciones justifican la necesidad de elaborar tal documento: la importancia (el tamaño del sector) del trabajo doméstico, al menos en determinadas partes del mundo; la necesidad de garantizar condiciones de trabajo decente, en particular para las mujeres que constituyen la mayoría de los trabajadores domésticos; y la necesidad de proteger a los niños, que también se emplean en el trabajo doméstico en condiciones que violan sus derechos.

Qatar. Se deberían incluir los aspectos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo.

Rumania. Se deberían definir términos como «trabajo doméstico» y «trabajador doméstico» así como las condiciones en que se debería trabajar, sobre la base de un contrato de trabajo.

Eslovenia. Cabe observar que muchos trabajadores domésticos, incluidos los migrantes, están expuestos a una explotación oculta, que la mayoría de las personas empleadas en dicho sector son mujeres y que existen otros instrumentos jurídicos internacionales en los que se reconocen los derechos de los niños, las mujeres y los migrantes.

España. Dependerá del contenido del instrumento.

Suriname. Puede mencionarse el problema específico de las relaciones encubiertas y la carencia de leyes y procedimientos específicos que tengan en cuenta la situación especial de los trabajadores domésticos.

Suecia. Dado que la gran mayoría de los trabajadores domésticos son migrantes, en el preámbulo también se debería hacer referencia a los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

Uruguay. El preámbulo debería incluir la importante contribución del trabajo doméstico a la economía global, así como la necesidad de conceder protección social a una población mayoritariamente femenina con los niveles educativos más bajos, provenientes de sectores pobres y/o excluidos.

República Bolivariana de Venezuela. Se debería mencionar la importancia del trabajo doméstico como fuente generadora de empleo, su contribución a la armonía entre el trabajo y la vida familiar así como su contribución al desarrollo socioeconómico de los países.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 6. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea), NHO (Noruega) y OIE.

No: 3. CNI (Brasil), ANDI (Colombia) y JCC (Jordania).

Otras respuestas: 2. BDA (Alemania) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

HUP (Croacia). Se debería hacer referencia al hecho de que el trabajo doméstico puede aumentar las oportunidades de obtener empleo, especialmente para las mujeres y para quienes tienen responsabilidades parentales.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 3.

ESEE (Grecia). Se deberían tener en cuenta las características particulares de la relación de trabajo y del lugar de trabajo (hogar).

DPN APINDO (Indonesia). Se deberían tener en cuenta los aspectos culturales y socioeconómicos así como las tradiciones locales de cada país.

KEF (República de Corea). La forma en la que se lleva a cabo el trabajo doméstico es distinta de la de otros tipos de empleo.

NHO (Noruega). Se deberían reconocer la contribución del trabajo doméstico a las sociedades y a las familias y, sobre todo, el hecho de que un trabajo doméstico viable y accesible puede ofrecer mayores oportunidades de participación en la fuerza de trabajo a las personas que deben ocuparse del cuidado de niños. Esta situación reviste gran importancia especialmente para aquellos países donde la oferta de servicios de cuidado infantil es escasa.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 3.

OIE. Tal vez se podrían reconocer el papel esencial y legítimo que el trabajo doméstico cumple en muchos países, así como las oportunidades que ofrece para conseguir un empleo, sobre todo para las mujeres y aquellas personas con responsabilidades de guarda de menores.

Trabajadores

Número total de respuestas: 114.

Sí: 112. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CISL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania),

CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-IŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CTS (El Salvador) y CSTT (Togo).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), GSEE (Grecia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYÍS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. En el preámbulo se debería reconocer que ni en el derecho internacional ni en el nacional se presta adecuada atención a los aspectos fundamentales de la situación de los trabajadores domésticos. Por lo tanto, se debería hacer mención a la Recomendación núm. 198. También se debería reconocer la importante contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial así como poner de relieve que los trabajadores domésticos son mayoritariamente mujeres de comunidades y regiones históricamente desfavorecidas, que suelen padecer la exclusión social y a menudo trabajan en el sector informal de la economía, sin contar con el amparo de las leyes laborales nacionales ni de sus mecanismos de aplicación.

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), ASTRADOMES (Costa Rica), CGT (Colombia), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), GSEE (Grecia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYÍS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Se debería mencionar que las normas aplicables a quienes realizan un trabajo remunerado de prestación de cuidados deben interpretarse teniendo en cuenta el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, que prevén la adopción de una política nacional tendiente a promover servicios accesibles y de calidad de atención a los niños así como otros servicios de cuidados personales con el fin de promover el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Dado que la gran mayoría de los trabajadores domésticos son migrantes, en el preámbulo también se debería hacer referencia a los principios de igualdad de trato y de oportunidades contenidos en los Convenios núms. 97 y 143.

CTA (Argentina) Se debe tener en cuenta la situación de los trabajadores domésticos migrantes, ya que son víctimas de trabajo forzoso. En muchos casos se trata de trabajadores indocumentados que padecen prácticas de trabajo inequitativas con relación a los nacionales.

BAK (Austria). Se debería aludir a la salud y la seguridad en el trabajo así como al Convenio núm. 138 y, como mínimo, a los principios y derechos fundamentales de la OIT y a los derechos en el trabajo (por ejemplo, los Convenios núms. 100, 111 y 182). Además, se deberían mencionar el Convenio núm. 131 y el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales de 2004, con su objetivo de establecer condiciones de trabajo justas y no violentas para los migrantes en el contexto de una economía mundial.

ÖGB (Austria). Se debería hacer referencia explícita a los convenios fundamentales del trabajo de la OIT.

GFBTU (Bahrein). Se debería mencionar que los principios y los derechos humanos fundamentales son vinculantes.

BILS (Bangladesh). Se debería recordar que la singularidad del trabajo doméstico no debería ser una razón para excluir a los trabajadores domésticos de la protección de las normas internacionales del trabajo.

También se debería recordar que esas normas son aplicables a los trabajadores domésticos, que constituyen una gran parte de la fuerza de trabajo, que el número de estos trabajadores sigue aumentando, que muchos de ellos son mujeres o niños, y que el trabajo que realizan está subvalorado y poco regulado.

FENATRAD (Brasil). Debería señalarse que los trabajadores domésticos no deberían realizar trabajos peligrosos o trabajos para los cuales se necesitan aptitudes específicas (por ejemplo, cuidar perros violentos o tratar o acompañar a personas en condiciones especiales). Los Estados Miembros deberían comprometerse a adoptar políticas públicas tendientes a responder a las necesidades personales y familiares de los trabajadores domésticos, así como a prever el acceso de estos trabajadores a la educación y al tiempo de ocio. Se debería considerar que las agencias privadas de intermediación son empleadores sujetos a sus respectivas normas.

CNTB (Burkina Faso). Se debería establecer una distinción entre el trabajo doméstico remunerado en virtud de un contrato de trabajo y las tareas domésticas realizadas por miembros de la familia.

ONSL (Burkina Faso). Se debería hacer referencia a los diferentes tipos de trabajadores domésticos, por ejemplo, guardias nocturnos, encargados de la protección de personas, etc.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Se debería hacer referencia a la Recomendación núm. 198 y a los Convenios núms. 97 y 143. Se debería centrar especialmente la atención en los trabajadores domésticos migrantes, cuya mayoría son mujeres que contribuyen significativamente a mantener a sus familias y son más vulnerables a los abusos.

CLC (Canadá). Se debería reconocer la importante y creciente contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial. Se debería hacer referencia a las normas aplicables a las familias de los trabajadores domésticos y subrayar la necesidad de contar con políticas nacionales que eviten la dependencia de programas relativos a los trabajadores domésticos y su persistencia como alternativa al establecimiento, mantenimiento y mejora de medidas nacionales para la atención de los niños y los hogares. Habida cuenta de que los trabajadores domésticos se enfrentan a problemas de género y raciales, que se suman a la escasa protección laboral, en el preámbulo se debería subrayar la necesidad de adoptar medidas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades para los trabajadores migrantes internacionales.

CGT (Colombia). Se debería hacer referencia a la Recomendación núm. 198. En el preámbulo también se debería reconocer la importante contribución del trabajo doméstico a la economía global así como resaltar que muchas mujeres que emigran a otros países para realizar estas labores están dejando sus hijos al cuidado de terceras personas, y esto está conllevando la degradación de muchos de nuestros jóvenes.

CUT (Colombia). Debería incluirse el concepto de economía del cuidado que se define como el trabajo realizado en la esfera doméstica, remunerado o no, y que consiste en el cuidado de las personas, en los sectores de los servicios públicos, privados y voluntarios. La economía del cuidado es esencial para el desarrollo y el mantenimiento de la salud y las capacidades de la fuerza de trabajo, pero también para el desarrollo y mantenimiento del tejido social: el sentido de comunidad y de responsabilidad cívica así como las reglas, las normas y los valores que mantienen la confianza, la buena voluntad y el orden social.

ASTRADOMES (Costa Rica) y CNT (Níger). En el preámbulo se debería reconocer el tratamiento inadecuado que reciben los aspectos esenciales de la situación de los trabajadores domésticos en la legislación nacional e internacional. También se debería reconocer la importante contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial.

CMTC (Costa Rica). La inclusión de estadísticas sobre el trabajo doméstico permitiría establecer una justificación para estos instrumentos.

CTRN (Costa Rica). El trabajo doméstico debería estar formalmente integrado en el sistema de relaciones laborales de los Estados Miembros de la OIT.

DEOK (Chipe). En el preámbulo se debería hacer referencia al horario de trabajo, los descansos, el salario, las vacaciones así como a todos los derechos de los trabajadores, por ejemplo los derechos a la seguridad y la salud, a la protección de la maternidad, a la igualdad de trato, etc.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Se debería poner de relieve la insuficiente atención que se presta a la situación de los trabajadores domésticos tanto en la legislación internacional como en la nacional. También se debería hacer referencia a la pertinencia de la Recomendación núm. 198. En el preámbulo se debería destacar que los trabajadores domésticos son, en su gran mayoría, mujeres provenientes de comunidades y regiones desfavorecidas, que a menudo padecen la exclusión social y trabajan en el sector informal de la economía. Asimismo se debería mencionar que las normas deberían interpretarse teniendo en cuenta el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165. En el preámbulo también se debería hacer referencia a los principios de igualdad de trato y de oportunidades que figuran en los Convenios núms. 97 y 143.

CGT-FO (Francia). Algunos aspectos del trabajo doméstico merecen una mención especial: la inexistencia, en muchos casos, de leyes, normas o convenios colectivos relativos a los trabajadores domésticos en varios países (véase la Recomendación núm. 198); el gran número de mujeres que trabajan en este sector; el hecho de que los trabajadores domésticos suelen encontrarse en situación de desventaja porque quedan excluidos de la formación e ignoran sus derechos; y el hecho de que suelen vivir en situaciones de precariedad y privación. Asimismo, se debería reconocer la necesidad de lograr un equilibrio entre el trabajo y la vida privada ya que estos trabajadores suelen verse obligados a trabajar durante muchas horas y turnos (situación que se vincula al Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165). También se debería recalcar la elevada proporción de trabajadores domésticos migrantes y la necesidad de garantizar la igualdad de derechos con los nacionales (situación que se vincula a los Convenios núms. 97 y 143).

DGB (Alemania). Se debería hacer referencia a la protección de los trabajadores domésticos en la legislación nacional; a la Recomendación núm. 198 y al Convenio núm. 156; a la importante contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial; a la situación específica de las mujeres en el trabajo doméstico; a los trabajadores domésticos migrantes; así como a la necesidad de establecer la igualdad de trato prevista en el Convenio núm. 97.

UNSITRAGUA (Guatemala). La adopción de un instrumento en materia laboral internacional constituye un acto de justicia con este sector del trabajo, históricamente discriminado, a pesar de su importante contribución a la economía global.

CNTG (Guinea). Por ejemplo, se debería mencionar la discriminación racial contra estos trabajadores.

CGT (Honduras). Muchos trabajadores domésticos son migrantes y suelen ser objeto de abusos.

CFTUI (India). Se debería hacer referencia al horario de trabajo y a las horas extraordinarias.

CISL (Italia). Se debería hacer referencia a otros instrumentos como los convenios sobre trabajadores migrantes y las declaraciones de la OIT.

JTUC-RENGO (Japón). Se debería mencionar que en la mayoría de los países los trabajadores domésticos no quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de la legislación laboral.

COTU-K (Kenya). Se debería poner de relieve que ni las normas internacionales ni las nacionales abarcan de forma adecuada los aspectos fundamentales de la situación de los trabajadores domésticos.

SEKRIMA (Madagascar). Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos no quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de la legislación laboral, se deberían mencionar la Recomendación núm. 198, así como el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165.

CROC (México). Se debería mencionar que todos los trabajadores domésticos deberían recibir protección, independientemente de su situación migratoria.

CTM (México). Se debería precisar el régimen jurídico al cual estarían sujetos los trabajadores domésticos.

UNT (México). Es necesario hacer alusión a las condiciones reales de inequidad, discriminación y violación de los derechos humanos fundamentales de las trabajadoras del hogar y, en particular, a la falta de condiciones de trabajo decentes a las que se ven expuestas.

GEFONT (Nepal). En el preámbulo debería hacerse una clara referencia a la humanidad y la dignidad de los trabajadores domésticos.

NIDWU (Nepal). El preámbulo también debería centrarse en la aplicación efectiva de las leyes y en el fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento y aplicación, para garantizar que las violaciones se sancionen de forma eficaz.

NTUC (Nepal). Se debería hacer referencia a las condiciones de trabajo, los salarios, la seguridad social y los derechos sindicales, que son esenciales para acceder a un trabajo decente.

CAUS (Nicaragua). Se debería mencionar que, en principio, es aplicable la legislación nacional, si la hay.

CS (Panamá). En el preámbulo se debería reconocer el importante aporte que las trabajadoras domésticas hacen a la economía global, pues son las que atienden la carga familiar para que otros a su vez contribuyan al desarrollo de la economía. También se debería reconocer que la legislación nacional es muy parca en el tema, lo que trae aparejados muchos abusos. Por último, se debería resaltar que las personas que asumen esta labor son en su mayoría mujeres de baja escolaridad, que desconocen las leyes pertinentes, o migrantes que muchas veces no tienen sus papeles en regla.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Se debería mencionar que el trabajo doméstico está históricamente arraigado en la esclavitud y que los trabajadores de ese sector quedan excluidos, tanto de forma explícita como en la práctica, del ámbito de aplicación de las normas internacionales, nacionales y de los acuerdos bilaterales, lo que incrementa su vulnerabilidad al abuso y la explotación y les impide, tanto a ellos como a los grupos que los apoyan, obtener reparación legal y reformas de la legislación. Asimismo, se debe indicar

claramente que el convenio está en consonancia con la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 1998, que los instrumentos se ajustan a las disposiciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, que a los Estados Miembros les incumbirá la obligación primordial de garantizar la seguridad, la vigilancia y la protección de los trabajadores domésticos.

CGTP-IN (Portugal). Se debería mencionar que, en el futuro, las disposiciones no vinculantes de la recomendación podrán incluirse en el convenio como disposiciones vinculantes.

UGT-P (Portugal). Dado que los trabajadores domésticos son en su gran mayoría trabajadores migrantes, en el preámbulo también se debería hacer referencia a los principios de igualdad de trato y de oportunidades que figuran en los Convenios núms. 97 y 143. En relación con los trabajadores que desempeñan trabajos remunerados de atención a personas, se deberían mencionar el Convenio núm. 156 y su Recomendación núm. 165.

FNPR (Federación de Rusia). Se debería hacer referencia a instrumentos de la OIT como los Convenios núms. 97 y 143 sobre los trabajadores migrantes, el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, así como la Recomendación núm. 198. Se debería insistir en que el trabajo doméstico remunerado debe ser calificado como relación de trabajo.

FEDUSA (Sudáfrica). Se debería incluir una definición que abarque a todos los trabajadores domésticos y se debería mencionar que a menudo no se aplican las leyes laborales vigentes.

SADSAWU (Sudáfrica). El preámbulo debería abarcar a todos los trabajadores domésticos, incluidos los migrantes, y también se deberían abordar las carencias y lagunas de algunas leyes nacionales del trabajo.

NTUF (Sri Lanka). Dado que las normas nacionales e internacionales no se centran en las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, se debería hacer referencia a la Recomendación núm. 198, al Convenio núm. 156 y a la Recomendación núm. 165, así como también a los Convenios núms. 97 y 143.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Tailandia). Se debería hacer referencia a la pertinencia de la Recomendación núm. 198 así como a los principios de igualdad de trato y de oportunidades que figuran en los Convenios núms. 97 y 143 sobre los trabajadores migrantes.

NUDE (Trinidad y Tabago). Se debería tener en cuenta la facilidad con que estos trabajadores pueden ser despedidos sin posibilidad de impugnar la decisión. Se deberían promover la cobertura de la seguridad social para los trabajadores domésticos y el establecimiento de cooperativas organizadas y administradas por esos trabajadores como medio para potenciar su empoderamiento.

UGTT (Túnez). Se debería hacer referencia a la Recomendación núm. 198, al Convenio núm. 156 y a su Recomendación núm. 165, así como a los principios de igualdad de trato y de oportunidades que figuran en los Convenios núms. 97 y 143. En el preámbulo también se debería reconocer la importante contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial.

TÜRK-İŞ (Turquía). Dado que los trabajadores domésticos no quedan comprendidos en el ámbito de aplicación de la legislación del trabajo de muchos países, se debería hacer referencia a la Recomendación núm. 198.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). En el preámbulo se debería recordar que la falta de protección de los trabajadores domésticos está relacionada con el legado histórico de la esclavitud, el sexismo, la infravaloración del trabajo realizado tradicionalmente por las mujeres y la desvalorización del trabajo reproductivo. El trabajo doméstico es la labor que permite que puedan realizarse los demás trabajos. Los trabajadores domésticos a menudo trabajan con productos químicos tóxicos, en condiciones difíciles y son objeto de todas las formas de abusos: físico, emocional, verbal y sexual. Debido a la naturaleza íntima de ese trabajo, que se realiza en el hogar de un tercero, resulta fácil desvirtuar la noción de lo que debería constituir una relación apropiada entre empleador y empleado.

PIT-CNT (Uruguay). Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres desprotegidas que trabajan fuera del ámbito de la economía formal se deberían incluir cláusulas de género, de equidad e igualdad de oportunidades, y también se debería prohibir el trabajo infantil.

P. 6

A efectos del instrumento o de los instrumentos,

- a) *¿debería abarcar el concepto de «trabajo doméstico» todo trabajo realizado en un hogar y para él, incluidos las tareas domésticas, el cuidado de niños y otros cuidados personales?*
- b) *¿debería abarcar el concepto de «trabajador doméstico» a toda persona ocupada en un trabajo doméstico, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, a cambio de una remuneración?*
- c) *¿debería designar el concepto de «disponibilidad laboral inmediata» los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no son libres de disponer de su tiempo como lo deseen?*
- d) *¿debería abarcar el concepto de «empleador» a los intermediarios?*
- e) *¿convendría definir otros términos en el instrumento o en los instrumentos? De ser así, sírvase detallar.*

- a) *¿debería abarcar el concepto de «trabajo doméstico» todo trabajo realizado en un hogar y para él, incluidos las tareas domésticas, el cuidado de niños y otros cuidados personales?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 74.

Sí: 62. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Francia, Guinea, India, Indonesia, Italia, Japón, Jordania, República de Corea, Letonia, Líbano, Malasia, Mauritania, Mauricio, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Filipinas, Polonia, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 3. Lituania, México y Eslovenia.

Otras respuestas: 9. Bélgica, Egipto, Grecia, Guatemala, Nueva Zelandia, Perú, Portugal, Suiza y Uruguay.

Comentarios

Argentina. Habría que especificar las diferentes categorías de trabajo doméstico y las correspondientes tareas. Habida cuenta de su creciente importancia en los últimos años, debe incluirse en la definición el cuidado de niños y adultos.

Australia. La definición se ha de redactar con cautela para asegurar que incluya únicamente a los trabajadores a quienes será aplicable el convenio. A título ilustrativo, se podría facilitar una lista no exhaustiva de los tipos de trabajo doméstico abarcados por el instrumento.

Austria. Debería abarcar todos los servicios prestados al hogar del empleador o sus miembros, circunscribiéndose a hogares privados.

Bélgica (CNT). Con una definición demasiado amplia del término «trabajo doméstico» se corre el riesgo de abarcar situaciones ya incluidas en la legislación nacional, como el trabajo en régimen *au pair*, las niñeras, los trabajadores domésticos migrantes y los trabajadores domésticos de las embajadas, lo que suscitaría problemas de aplicación.

Bélgica (SPF). Se debería modificar el texto para que diga «en un hogar y para atender las necesidades del mismo». Se debería definir el significado de los términos «cuidado de niños» y «otros

cuidados personales», pues la expresión «cuidados personales» puede abarcar muchas tareas, y no todas corresponden al trabajo doméstico (por ejemplo, el cuidado de personas enfermas).

Estado Plurinacional de Bolivia. Se debería sustituir por la expresión «trabajo del hogar remunerado».

Brasil. En el Brasil, un importante elemento jurídico que caracteriza al trabajo doméstico es que no representa una forma de lucro para el empleador.

Canadá. Esta definición es incluyente y puede captar la heterogeneidad del trabajo doméstico.

China. También abarca las tareas de cuidado de la familia, educación en el hogar, cuidado de animales domésticos y jardinería. La definición no debería ser excesivamente específica, pues pueden surgir más tipos de tareas domésticas con el aumento del nivel de vida y el desarrollo social, y pueden variar en función de la cultura de cada país.

Costa Rica. De conformidad con lo establecido en la Ley de Trabajo Doméstico Remunerado, en Costa Rica el concepto de trabajador doméstico abarca a aquellos trabajadores y trabajadoras que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada, y que se dedican de forma habitual y sistemática a realizar labores de limpieza, cocina, lavado de ropa, planchado y demás labores propias de un hogar sin fines lucrativos para las personas empleadoras. También pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y dichas tareas se desarrollen en la casa de la persona atendida. El término «trabajo doméstico» también debe incluir las labores de jardineros, chóferes personales y cuidadores de personas ancianas, enfermas o con discapacidad, así como trabajos domésticos ocasionales realizados por horas, por semanas o por meses.

Egipto. Se debería establecer una distinción entre trabajo doméstico, que abarca limpiar y cocinar, y el cuidado de niños, tarea que requiere cualidades y calificaciones específicas, así como importantes aptitudes educativas.

El Salvador. El trabajo doméstico no debe representar una forma de lucro para el empleador. El trabajo asistencial debería incluir el cuidado de personas enfermas.

Finlandia. La definición debería precisar que se trata de trabajo en el domicilio del empleador, y no del trabajador.

Francia. Después de «realizado en un hogar» se debería sustituir la conjunción «y» por «y/o» para que quedaran incluidas las personas empleadas para cuidar niños en el hogar de una familia que al mismo tiempo cuidan a niños de otras familias.

Grecia. La definición debería ser más general, pero se debería aclarar si comprende el trabajo independiente y el empleo a tiempo parcial. También se debería hacer referencia a las diversas legislaciones nacionales.

Guatemala (DPS). Sí. Muchas organizaciones de trabajadores domésticos prefieren la expresión «trabajo de casa particular».

Guatemala (UMT). El término debería sustituirse por «empleada de casa particular», ya que el término «doméstico» abarca la connotación de ser un objeto perteneciente a la casa. El trabajo doméstico no debería representar una forma de lucro para el empleador.

Guatemala (ONAM). No. La definición debería ser más amplia y describir a los trabajadores domésticos como a cualquier otro trabajador, siendo la diferencia el lugar de trabajo y las condiciones especiales de confianza que entraña el trabajo en el hogar.

Guinea. Se debería especificar el significado del término «otros cuidados personales».

Indonesia. También deberían definirse los diferentes tipos de trabajo doméstico, por ejemplo, el trabajo que realizan chóferes personales, jardineros y personal de vigilancia.

República de Corea. Debería añadirse la palabra «principalmente» después de la expresión «todo trabajo realizado», pues el trabajo doméstico en ocasiones se realiza fuera del hogar.

Malasia. Sin embargo, no debería abarcar actividades comerciales o profesionales que se realicen en la vivienda o en su exterior, como la jardinería y el lavado del coche.

Mauritania. Se podría especificar el significado del término «cuidados personales».

Mauricio. También debería abarcar otras categorías de trabajadores, como chóferes y jardineros que realizan trabajos en beneficio del hogar.

México. El trabajo doméstico sólo debería abarcar el trabajo realizado en un hogar para una persona que no es miembro de la familia del trabajador. Debería circunscribirse a tareas de limpieza, preparación de alimentos, lavado y planchado de ropa. No obstante, el cuidado de niños podría considerarse según las circunstancias nacionales. El cuidado de ancianos o personas enfermas debe considerarse otro tipo de trabajo, ya que requiere personal capacitado especialmente y puede realizarse en lugares diferentes. La definición siguiente podría ser de utilidad: «trabajadores domésticos son los que prestan servicios de aseo, asistencia y demás, propios o inherentes al hogar de una persona o familia».

Mozambique. También podría abarcar la prestación de asistencia a personas de edad, enfermas o con discapacidad así como el cuidado de animales domésticos, la jardinería y otras actividades.

Nepal. El trabajo doméstico debería abarcar todo tipo de tareas del hogar realizadas dentro o fuera de la casa, entre otras, tareas de cocina, lavado de ropa, jardinería y compras, así como el cuidado de adultos, niños, bebés y ancianos.

Países Bajos. Debería abarcar todas las tareas realizadas en un hogar y para él (por ejemplo, el trabajo como ama de llaves, jardinero, chófer personal, escolta).

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia no se ha definido este concepto. La legislación define «el trabajo en viviendas» como trabajo doméstico realizado en un hogar o para él por una persona empleada o contratada por el morador para realizar cualquier tipo de tareas.

Omán. Debería abarcar las tareas de cocina y jardinería, así como el cuidado de personas de edad y de personas con discapacidad.

Perú. El término «trabajo del hogar», utilizado en la legislación del Perú, refleja mejor las tareas realizadas por estos trabajadores. Se podrían establecer diferentes categorías de tareas domésticas a fin de mejorar la calidad del trabajo doméstico e impedir que los trabajadores tengan que afrontar múltiples y diferentes tareas diarias.

Filipinas. Sin embargo, no debería incluirse el término «cuidados personales» en la lista de las tareas adscritas al trabajo doméstico.

Polonia. Es preciso sustituir el término «otros cuidados personales» (que es poco claro) por «y de otros miembros de la familia». Esta definición también debería abarcar las demás tareas que se llevan a cabo en el hogar en general (tareas realizadas por cocineros, jardineros, personas que cuidan de los animales domésticos, chóferes y sirvientes), y excluir los trabajos ocasionales (por ejemplo, el cuidado de un miembro de la familia en determinados casos, las reparaciones ocasionales en el hogar) y el trabajo realizado por miembros de la familia, incluso a cambio de una remuneración o de otros beneficios. Estos grupos de trabajadores deben contar con la protección de otras leyes.

Portugal. En la definición propuesta se hace hincapié en que el hogar es el lugar de trabajo y se enumeran algunas tareas. En algunos países, la naturaleza de las tareas realizadas es más importante que el lugar donde se realizan. En Portugal, en la categoría de trabajo doméstico también se incluye a los trabajadores que desempeñan tareas de cocina, lavado de ropa o cuidado de niños, ya sea para personas jurídicas sin fines de lucro o para hogares, pero por cuenta de dichas personas jurídicas, a menos que dichos trabajadores estén enmarcados en otro régimen jurídico o contractual. Por ello, somos partidarios de una definición amplia del concepto de trabajo doméstico que incluya todas estas circunstancias. Para abarcar al

mayor número de trabajadores posible, lo importante no es la expresión que se utilice para referirse a ese tipo de trabajo sino su contenido, concretamente, las tareas asociadas al mismo.

Rumania. Debería incluir: los servicios y las actividades que se desarrollen en un hogar o para él; el cuidado de los miembros de la familia y de que otras personas vivan en el hogar; la jardinería; la conducción de vehículos y otras actividades. Se define como trabajo doméstico el trabajo realizado a cambio de una remuneración denominada «salario» por una persona denominada «trabajador doméstico» que trabaja para un empleador, que es una persona física o jurídica, y bajo su supervisión.

Eslovenia. La definición debería formularse de forma más general.

Sudáfrica. La definición debería ampliarse para incluir también a los «jardineros». El término «hogar» debería sustituirse por «residencia privada», para excluir otras formas de hogar, como las aldeas infantiles o las guarderías, cuyo personal está amparado por otras formas de protección.

España. En España, el trabajo doméstico también abarca los trabajos de jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

Suiza. Esta definición parece corresponder a la utilizada en el derecho sustantivo de Suiza y en ciertos contratos de trabajo cantonales normalizados. Se debería circunscribir al ámbito de los hogares privados.

Tailandia. El/los instrumento/s debería/n alentar a los Estados Miembros a impartir formación especializada a los trabajadores que cuidan de miembros de una familia, pues para prestar cuidados personales se requieren calificaciones más especializadas que para realizar las tareas habituales o básicas de un trabajador doméstico.

Túnez. Habida cuenta de las particularidades del trabajo doméstico, sería conveniente establecer una distinción entre trabajo doméstico en el sentido estricto del término (tareas domésticas, cocina, atención a los invitados, mantenimiento del jardín, cuidado de niños así como atención de personas de edad, personas con discapacidad y enfermos) y prestación de cuidados personales, para los que se requieren conocimientos específicos.

Estados Unidos. Los instrumentos deberían aclarar que el término «trabajo doméstico» no se limita al «empleo doméstico», que el término «cuidados personales» incluye «la atención de salud en el hogar», y que esta categoría no comprende el trabajo doméstico no sistemático o intermitente, como el cuidado ocasional de niños y los trabajos esporádicos de jardinería realizados por personas que se dedican a esas tareas por vocación.

Uruguay. En la legislación nacional se define el trabajo doméstico como «el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o diversas familias, con el objeto de ocuparse de su cuidado y su trabajo en el hogar, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa».

República Bolivariana de Venezuela. Debería indicarse que la prestación del servicio es eminentemente personal.

Empleadores

Número total de respuestas: 17.

Sí: 9. CNI (Brasil), ESEE (Grecia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), NHO (Noruega), CONEP (Panamá), ECOP (Filipinas), UPS (Suiza) y OIE.

No: 1. ANDI (Colombia).

Otras respuestas: 7. HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

CNI (Brasil). Es importante señalar que los servicios prestados no generan beneficios al empleador y hacer referencia a la naturaleza ocasional del trabajo doméstico, de conformidad con la legislación del Brasil.

ANDI (Colombia). La definición es muy amplia y podría abarcar a otros trabajadores que no son necesariamente trabajadores domésticos, como el personal de salud, los obreros de la construcción y el personal de seguridad. Se debería limitar el alcance del término. Este será uno de los aspectos fundamentales de la discusión.

HUP (Croacia). No toda actividad realizada en el hogar puede automáticamente considerarse trabajo doméstico. Se debería examinar de manera pormenorizada el alcance, la definición y las exclusiones. Se puede considerar la posibilidad de excluir a la familia o a sus legítimos miembros (según se defina a nivel nacional), así como el trabajo doméstico de corta duración realizado cada semana, cada quince días o cada mes.

EK, KT, VTML (Finlandia). El término no debería abarcar los servicios de salud o sociales prestados en el hogar del cliente por un trabajador empleado en el sector público (por ejemplo, servicios de asistencia en el domicilio), ni el trabajo doméstico realizado en el domicilio del trabajador (por ejemplo, el cuidado diurno de niños), servicio prestado por una municipalidad.

SEV (Grecia). Se debe examinar en el curso de las negociaciones. Por lo general, el trabajo doméstico sólo debería incluir el trabajo realizado en la residencia del empleador.

DPN APINDO (Indonesia). Se debería circunscribir a las tareas domésticas, el cuidado de niños y el cuidado de personas de edad.

KEF (República de Corea). Se debería aclarar la definición del modo siguiente: «Se entiende por trabajo doméstico el realizado para una familia en una vivienda, como las tareas domésticas, el cuidado de niños y otros cuidados personales».

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 3.

NHO (Noruega), OIE. Los empleadores examinarán detalladamente las definiciones en una etapa posterior. Sólo se debería incluir a quienes trabajan en el hogar o en clara relación con el hogar (por ejemplo, los chóferes) cuyo empleador es el dueño de casa o su familia. Se debería excluir a la familia o a sus legítimos miembros (eventualmente según se defina a nivel nacional), así como a quienes trabajan por cuenta propia en el hogar o a las personas empleadas por una entidad distinta del dueño de casa y a los trabajadores domésticos que realizan trabajos de corta duración cada semana, cada quince días o cada mes y que ejercen diversas tareas domésticas. Debe mantenerse una dicotomía entre una nueva norma y el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

ECOP (Filipinas). Se deberían definir específicamente los términos «cuidado de niños» y «otros cuidados personales», con inclusión de las calificaciones, la competencia o la formación pertinente requerida para este tipo de funciones.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 114. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKUTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS

(Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-IŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CUT (Chile).

Otras respuestas: 10. CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), CFTUI (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CTM (México) y CC.OO. (España).

Comentarios

CTA (Argentina). Esta actividad no debería tener fines de lucro; se deberían excluir de su ámbito todos los servicios prestados en el marco de actividades comerciales o profesionales realizadas en el hogar.

BAK (Austria). La definición del término debería ser lo más amplia posible, a fin de permitir que la traducción al alemán incluya los dos términos utilizados en Austria para designar a los trabajadores domésticos («Hausangestellte» y «Hausgehilfin/en»).

ÖGB (Austria). Se debería definir claramente el término «trabajo doméstico». Puesto que los términos «cuidado de niños» y «otros cuidados personales» se refieren a otras profesiones, deberían tratarse por separado.

BILS (Bangladesh). Se debería especificar que el significado del término «otros cuidados personales» puede dar cabida a gran variedad de modalidades de trabajo según el contexto geográfico y cultural de que se trate.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Se debería sustituir por la expresión «trabajo doméstico remunerado».

FENATRAD (Brasil). Debería incluir todas las tareas realizadas para la familia destinadas a atender a las necesidades de la misma, incluidas las tareas realizadas por chóferes, guardianes, pilotos de avión y demás.

FS (Brasil). La definición de trabajo doméstico debería establecer que quedan excluidos los servicios domésticos prestados con fines lucrativos para el empleador.

ONSL (Burkina Faso). Es preciso abarcar todos los aspectos del trabajo doméstico, entre ellos, la naturaleza de las tareas (tareas del hogar y cuidados) y el entorno laboral.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Se deberían incluir, además, a los jardineros y chóferes de la familia.

CGT (Colombia). Se deberían especificar claramente las tareas que se incluyen en el trabajo doméstico.

CUT (Colombia). Debería reconocerse que además del trabajo doméstico remunerado existe el trabajo asistencial sin remuneración que también debería ser remunerado.

CTRN (Costa Rica). El trabajo doméstico se debería definir como todo trabajo realizado en un hogar y para él. Las diversas tareas propias del trabajo doméstico deberían ser clasificadas y encomendadas a los distintos trabajadores en función de sus calificaciones. Para evitar la explotación, no todas las tareas deberían asignarse al mismo trabajador.

CNUS (República Dominicana). Se debería incluir el cuidado de las personas de edad.

CFDT (Francia). Se debería añadir la conjunción «o» a la definición a fin de incluir a los trabajadores domésticos que trabajan en el hogar del empleador, aunque para muchos empleadores, o que lo hacen desde su domicilio para uno o varios empleadores (por ejemplo, niñeras y personas que cuidan niños).

COSYGA, JOC (Gabón). Se deberían incluir y definir claramente todos estos tipos de tareas con objeto de evitar la explotación de los trabajadores.

UNSITRAGUA (Guatemala). El convenio podría recoger las definiciones de trabajo doméstico facilitadas por las diferentes legislaciones nacionales. Por ejemplo, «Es todo aquel trabajo que realiza una persona en el ámbito de un hogar y que comprende: trabajo de higiene y salud, cuidado de niños y niñas, adultos mayores, y cualquier otra persona imposibilitada de asistirse personalmente; labores de mantenimiento y jardinería». Se

podrían utilizar diferentes términos, como «trabajo doméstico», «trabajo de casa particular», etc., pero lo recomendable sería que los países introdujeran cambios en su legislatura y utilizaran el término «trabajadoras de casa particular». Se debería considerar trabajo doméstico todo trabajo realizado por una persona, independientemente de su edad, sexo, raza y nacionalidad, en la vivienda de un particular, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, o como trabajo a destajo, a cambio de una remuneración.

CGT (Honduras). Se debería incluir también el trabajo doméstico temporal y por horas.

CFTUI (India). Se deberían agregar las palabras «las tareas de cocina» después de «el cuidado de niños» para que el texto sea más específico.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesia). Debería abarcar todas las tareas realizadas en un hogar y deberían especificarse en la legislación.

CGIL (Italia). Se debería definir el término «cuidados personales», a fin de establecer una distinción entre asistencia sanitaria y cuidados personales específicos.

UIL (Italia). El término «trabajo doméstico» debe abarcar las tareas de asistencia a uno o más miembros de la familia, las tareas domésticas y las tareas de organización de los servicios para la familia. Para que una relación de trabajo pueda definirse como «asistencia a una familia» bastará con que se lleve a cabo una de esas tareas y no será necesario que se realicen las tres al mismo tiempo.

CTM (México). El trabajo doméstico debería incluir todas aquellas tareas específicas tendientes a mejorar la seguridad e higiene de un hogar.

UNT (México). Sí, pero diferenciando las actividades generales de las actividades especializadas, como el cuidado de niños, personas enfermas, etc., que requieren no solamente de mayor capacitación, incluso preparación académica, sino también mayor responsabilidad. Las personas que realizan este trabajo deberían denominarse «trabajadores del hogar» para diferenciar esta actividad remunerada del trabajo doméstico no remunerado de los dueños de casa.

CONATO (Panamá). También debería incluir el cuidado de enfermos(as) y ancianos (as).

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Se recomienda la definición siguiente: «Se entiende por trabajo doméstico el trabajo realizado por una persona contratada a tal fin en la residencia principal de una familia a cambio de una remuneración, y que fundamentalmente abarca la gestión de una casa, incluidas tareas de cocina, limpieza, lavado de ropa y mantenimiento general de la casa, para la familia inmediata del empleador directo, y no está relacionado con actividades comerciales del empleador. También puede abarcar otros servicios, por ejemplo, el cuidado de niños, personas de edad y personas enfermas o la vigilancia de la vivienda, para los que se requieren calificaciones especiales o licencias, siempre y cuando se reciba una remuneración adicional por cada uno de estos servicios.».

FNPR (Federación de Rusia). Se debería complementar el término «trabajo doméstico» con la expresión «A los fines del presente convenio», pues el término «trabajo doméstico» suele aplicarse al trabajo doméstico no remunerado realizado por miembros de la familia.

FEDUSA (Sudáfrica). Debería abarcar el trabajo realizado en un entorno doméstico, no sólo en un hogar.

CC.OO. (España). Dentro de la categoría de servicios sociales y comunitarios es necesario distinguir entre trabajo doméstico, cuidado de niños en el hogar, y cuidados asistenciales, cada una de esas actividades abarca tareas, requisitos y responsabilidades diferentes.

NTUF (Sri Lanka). Se debería hacer referencia a las tareas de cocina y limpieza.

NUDE (Trinidad y Tabago). Se debería definir claramente el trabajo doméstico para evitar la explotación de los trabajadores mediante la adición a su lista de actividades de tareas que no estaban convenidas desde un principio.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Se ha de velar por la inclusión de los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores a tiempo completo, los que se alojan en el lugar de trabajo y los que no lo hacen, así como los que cuidan de personas de edad y de personas enfermas.

b) *¿debería abarcar el concepto de «trabajador doméstico» a toda persona ocupada en un trabajo doméstico, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, a cambio de una remuneración?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 75.

Sí: 61. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica (SPF), Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República

Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Qatar, Rumania, Serbia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 6. Japón, Jordania, Omán, Polonia, Eslovenia y Arabia Saudita.

Otras respuestas: 8. Austria, Bélgica (CNT), Grecia, Países Bajos, Nueva Zelandia, Portugal, Sudáfrica y Suiza.

Comentarios

Argentina. Independientemente del tiempo dispensado a las tareas, los trabajadores domésticos mantienen una relación de trabajo.

Australia. Una definición muy amplia redundaría en beneficio de los trabajadores domésticos en general. Sin embargo, para evitar problemas de observancia, es recomendable que el convenio prevea la exclusión de los trabajadores que se desempeñan en el marco de acuerdos comerciales legítimos (contratistas independientes, en contraposición a «empleados») a fin de ofrecer posibilidades de elección y flexibilidad respecto de la participación en la fuerza de trabajo. Además, la definición debería ser lo suficientemente limitada para evitar que involuntariamente sea aplicable a trabajadores distintos de los trabajadores domésticos. Véase la pregunta 61.

Austria. La Ley Federal de Austria sobre asistentes domésticos y empleados domésticos establece una distinción entre asistentes domésticos y trabajadores domésticos, siendo éstos últimos quienes prestan servicios de «mayor nivel» (por ejemplo, secretarías privadas). Por consiguiente, se debería aclarar que el convenio abarca a todas las personas que trabajan en un hogar o para él y que, en principio, el término «trabajador doméstico» no es objeto de reserva alguna. Sólo deberían quedar incluidos los trabajadores domésticos que cuenten con un contrato de trabajo.

Bélgica (CNT). Véase la pregunta 6, a).

Bélgica (SPF). También debería especificar que quedan incluidos tanto los trabajadores domésticos que se alojan en el lugar de trabajo como los que no lo hacen. El término «trabajador doméstico» propuesto abarca varias categorías de trabajadores. En Bélgica, se considera trabajador doméstico a quien trabaja a cambio de una remuneración a las órdenes del empleador, y que fundamentalmente realiza tareas domésticas manuales para el empleador o su familia, y no se incluyen en este concepto, por ejemplo, a las gobernantas, a quienes cuidan de personas enfermas y a los tutores. Por lo que respecta a la seguridad social, tratándose de trabajo eventual, los trabajadores no están obligados a asegurarse, siempre y cuando se trate de una labor ocasional y no se exceda un número determinado de horas por día o por semana.

Estado Plurinacional de Bolivia. Véase la pregunta 6, a).

Brasil. La remuneración es un elemento esencial de la relación de trabajo. Además, es importante establecer una distinción entre trabajo doméstico fijo y trabajo doméstico eventual, pues este último no supone una relación de trabajo. En el trabajo doméstico también se debería incluir a los trabajadores asistenciales que cuidan de personas de edad o de personas con discapacidad en la vivienda de un particular o fuera de ésta, aun cuando el empleador sea un órgano público que ofrece servicios asistenciales como parte de programas de asistencia social.

Canadá. Sin embargo, habría que prever cierta flexibilidad para tener en cuenta las circunstancias de cada país. Por ejemplo, en el Canadá, en algunas jurisdicciones existen definiciones que distinguen entre trabajadores domésticos y cuidadores, por ejemplo, cuidadores de niños.

China. La persona ha de tener la edad mínima obligatoria para incorporarse al empleo.

Colombia. Al igual que cualquier otra forma de trabajo, el trabajo doméstico debe ser valorado y remunerado por las labores que se realizan, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Egipto. Siempre que el trabajo sea diario y el contrato sea permanente y no eventual o temporal, es decir, que finalice al concluir la tarea.

El Salvador. Se debería incluir el trabajo eventual.

Grecia. Véase la pregunta 6, a).

Guatemala (DPS). Los trabajadores a tiempo parcial deberían gozar de condiciones especiales.

Guatemala (UMT, ONAM). Se debería sustituir el término «trabajador doméstico» por «empleado de casa particular», pues el adjetivo «doméstico» es ofensivo y tiene una connotación negativa.

Japón. Esta definición abarcaría tanto a los trabajadores empleados por una empresa que ofrece servicios de trabajo doméstico como a los empleados directamente por un hogar. Sin embargo, estos últimos quedan excluidos de muchas reglamentaciones laborales, mientras que los primeros gozan de la protección de diversos instrumentos, incluidas las normas internacionales del trabajo. Por tanto, se aplican distintos enfoques a una y otra categoría y se ha de determinar de cuál de ellas se ocupará(n) el/los instrumento(s), al tiempo que se analiza cabalmente la finalidad de adoptar dicho(s) instrumento(s).

Jordania. Se debería establecer una distinción entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial.

Líbano. Se recomienda sustituir el término «trabajador doméstico» por «trabajador del servicio doméstico».

México. La definición debe estar vinculada al lugar de trabajo, que siempre debería ser un hogar.

Países Bajos. Se denomina trabajador doméstico a un trabajador empleado por una persona física, que realiza tareas de forma regular en el hogar y para el hogar de esa persona a cambio de una remuneración.

Nueva Zelandia. Véase la pregunta 6, a). Una definición similar puede ser la del trabajador de hogar, a quien la legislación define como toda persona reclutada, contratada o empleada o por otra persona para que realice trabajos para ella en su residencia, excepto obras en la casa o trabajos en instalaciones, accesorios o muebles de la misma.

Omán. Habría que centrar la atención en el trabajo a tiempo completo para asegurar que la cuestión quedara sujeta a legislación nacional.

Perú. Véase la pregunta 6, a).

Polonia. La definición debería subrayar que el trabajo doméstico es una ocupación a tiempo completo, para que quedaran excluidas las situaciones de trabajo a tiempo parcial y los casos de trabajos ocasionales (reparaciones, casos ocasionales de limpieza o de cuidado de miembros de la familia).

Portugal. También debería especificarse el carácter de la relación: debería ser una relación de trabajo que entrañe subordinación y dependencia.

Rumania. Se debería indicar si el término incluye a los familiares del empleador, y precisar hasta qué grado de parentesco.

Arabia Saudita. El término sólo debería abarcar a quienes ejercen el trabajo doméstico a tiempo completo.

Eslovenia. Se debería omitir la expresión «ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial», pues limita la gama de personas protegidas. El trabajo doméstico también podría ejercerse como una forma de actividad por cuenta propia.

Sudáfrica. Si bien en Sudáfrica la ley relativa a las condiciones básicas de empleo no distingue entre trabajo a tiempo completo y trabajo a tiempo parcial, en la decisión sectorial sobre los trabajadores domésticos se establece una distinción en función del número de horas trabajadas, y la ley prevé, con miras al goce de las prestaciones de seguro de desempleo, la inscripción del trabajador doméstico por parte de varios empleadores. Para los trabajadores domésticos que trabajan menos de 24 horas al mes se prevé un salario mínimo con un monto más elevado.

Suiza. Esta definición parece corresponderse con la utilizada en el derecho sustantivo de Suiza.

Tailandia. En el instrumento se debería tratar por separado a quienes se dedican al cuidado de personas enfermas.

Estados Unidos. Puede entenderse que el término «remuneración» alude sólo al salario. A continuación del mismo se deberían agregar las palabras «o una paga en especie». En los Estados Unidos, lo que determina el amparo de la ley son los umbrales relativos a los ingresos o a las horas de trabajo y no conceptos como los de «tiempo completo» o «tiempo parcial».

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 9. ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá) y ECOP (Filipinas).

Otras respuestas: 7. CNI (Brasil), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), Business NZ (Nueva Zelanda), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Se debería establecer una distinción entre el trabajo doméstico, que supone una relación de trabajo, del trabajo eventual, pues los trabajadores eventuales desempeñan sus tareas sin un contrato de trabajo.

ESEE (Grecia). Se debería establecer una distinción entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo así como entre los trabajadores que se alojan en el lugar de trabajo y los que no lo hacen.

SEV (Grecia). Esta cuestión se ha de examinar en las negociaciones.

DPN APINDO (Indonesia). A los trabajadores domésticos se les exige una aptitud particular.

Business NZ (Nueva Zelanda). Los instrumentos internacionales existentes ya incluyen a los trabajadores domésticos. La cuestión es cómo aplicarlos en la práctica. Es poco probable que los países cuya legislación excluye de su ámbito a estos trabajadores estén dispuestos a cambiar esa legislación, por lo que resulta improbable que dichos países adopten o ratifiquen un nuevo instrumento menoscabando así la aspiración a contar con uno.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 6, a).

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 3.

OIE. Véase la pregunta 6, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa

Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), NTUF (Sri Lanka), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CTS (El Salvador) y JTUC-RENGO (Japón).

Otras respuestas: 1. GEFONT (Nepal).

Comentarios

CTA (Argentina). Se debería incluir tanto a quienes tienen un trabajo fijo como uno eventual. No es necesario un mínimo de horas de trabajo por día o por semana para ser considerado «trabajador doméstico».

BAK (Austria). Véase la pregunta 6, a).

ÖGB (Austria). Para evitar las posibles dificultades de interpretación que podría plantear la traducción del convenio al alemán respecto de diferentes términos utilizados en Austria, algunos de los cuales excluyen a determinados trabajadores del concepto de trabajo doméstico (por ejemplo, a las personas que desarrollan actividades de un nivel superior, a saber, mayordomos o gobernantas que se encargan de todas las tareas de gestión de un hogar), se debería dejar claro que el convenio es aplicable a todos los trabajadores empleados en un hogar.

COB, FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Se debería sustituir la expresión por «trabajador remunerado del hogar».

ONSL (Burkina Faso). Lo que importa es el trabajo efectivo realizado y la remuneración, no la cuestión de si el trabajo es a tiempo completo o a tiempo parcial.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Ello excluiría a los trabajadores domésticos que no perciben una remuneración por su trabajo.

CGT (Colombia). La legislación de Colombia estipula que un trabajador doméstico es toda persona física que presta servicios de forma directa y continuada a una o varias personas físicas a cambio de una remuneración, independientemente de si el/la trabajador/a reside o no en el lugar de trabajo. Se incluyen las tareas de cocina, lavado y planchado de ropa, cuidado de niños y otras tareas propias del hogar.

CUT (Colombia). Independientemente de la forma de contratación del trabajador. Lo fundamental es la remuneración.

CMTC (Costa Rica). Se debería hacer referencia a las «amas de casa».

CNUS (República Dominicana). Se debería mencionar que esos trabajadores están en posesión de un contrato de trabajo.

CTS (El Salvador). Sólo debería abarcar a quienes trabajan a tiempo completo.

CGT-FO (Francia). Si bien el término «trabajador doméstico» es aceptable, pues alude al tipo de trabajo, se trata de un término peyorativo. Por tanto, se debería modificar el término utilizado para describir la categoría de trabajadores en cuestión.

COSYGA, JOC (Gabón). Esos trabajadores deberían recibir igual salario por trabajo de igual valor, y teniendo en cuenta el salario mínimo por hora.

UNSITRAGUA (Guatemala). El término correcto debería ser «trabajadoras de casa particular».

CGT (Honduras). La definición puede ser más amplia para que no queden desprotegidas algunas actividades.

HMS (India). El trabajo a tiempo parcial es muy común en países como la India, donde un trabajador doméstico trabaja entre cinco y seis horas por día.

JTUC-RENGO (Japón). Los trabajadores domésticos pueden ser empleados, por ejemplo, por una empresa que ofrece servicios para el hogar, por un particular que les ofrece trabajar en su residencia, y por empresas que los contratan para prestar servicios a los directivos de las mismas.

GEFONT (Nepal). También se debería incluir a las personas cuyo trabajo no es remunerado.

FNV (Países Bajos). Se debería incluir a los trabajadores por cuenta propia. La remuneración debería entenderse en el sentido amplio del concepto.

NSZZ (Polonia). Se debería prestar especial atención a asegurar que quedaran incluidos en la definición los trabajadores domésticos que perciben una remuneración en especie, incluidos los que trabajan para miembros de la familia extensa.

CC.OO. (España). El real decreto núm. 1424/85, que regula la relación laboral de carácter especial del «servicio del hogar familiar», establece como objeto de esta relación laboral los servicios o actividades de carácter doméstico retribuidas.

NUDE (Trinidad y Tabago). La definición debe incluir a los trabajadores domésticos que se alojan en el lugar de trabajo.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). En el sector se utilizan los términos «trabajador del hogar» o «trabajo del hogar» para definir con más precisión que el lugar de trabajo es una vivienda. Aunque en algunos lugares sigue considerándose que el término «doméstico» tiene connotaciones negativas, en otros los propios trabajadores lo han recuperado y redefinido. En la definición deberían incluirse ambos términos para reflejar las ideas, experiencias y preferencias de los trabajadores.

UITA. Además, en la recomendación se deberían prever mecanismos específicos que permitan incorporar las diferentes modalidades de empleo doméstico de los trabajadores domésticos a tiempo parcial, con objeto de que puedan acceder a todos los derechos vinculados a la relación de trabajo en régimen de tiempo completo, en especial respecto de la protección social (véase la pregunta 12).

- c) *¿debería designar el concepto de «disponibilidad laboral inmediata» los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no son libres de disponer de su tiempo como lo deseen?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 73.

Sí: 48. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Bahrein, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Croacia, Chipre, Ecuador, Egipto, Finlandia, Grecia, Guinea, India, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Filipinas, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 9. Colombia, República Checa, Francia, Indonesia, República de Corea, Paraguay, Portugal, Qatar y Eslovenia.

Otras respuestas: 16. Bélgica, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Nueva Zelandia, Omán, Panamá, Perú, Polonia, España, Suiza, República Árabe Siria, Túnez y Uruguay.

Comentarios

Argentina. Sin embargo, es indispensable garantizar que se respeten los períodos de descanso entre jornadas y las pausas al mediodía para evitar que el empleador tome decisiones arbitrarias en perjuicio del trabajador.

Bélgica (CNT). La expresión «disponibilidad laboral inmediata» debería abarcar también los períodos en que, estando fuera del lugar de trabajo, el trabajador doméstico no es libre de disponer de su tiempo como lo desea. No hacerlo podría dar lugar a situaciones de abuso en las que el trabajador no percibe una remuneración y no es libre de disponer de su tiempo.

Bélgica (SPF). La expresión «disponibilidad laboral inmediata» debería abarcar también los períodos en que el trabajador está en el lugar de trabajo y no es libre de disponer de su tiempo como lo desea.

Estado Plurinacional de Bolivia. Véase la pregunta 6, a).

Brasil. En el Brasil no se ha establecido un límite de horas diarias para el trabajo doméstico. De establecerse límites, se habrían de prever disposiciones para los casos en que se exija al trabajador estar a disposición del empleador de forma continua, por ejemplo, cuando acompaña a su empleador en viajes o cuida de los niños o de las personas de edad, o en otras situaciones especiales.

Canadá. Es preferible utilizar el término «estar de guardia».

China. Debería abarcar la disponibilidad inmediata durante las horas de trabajo en el hogar del empleador (por ejemplo, cuando se cuida de personas por la noche), así como el período de espera entre dos actividades encomendadas por una empresa de servicios del hogar.

Colombia. A los trabajadores domésticos, en especial los que se alojan en el lugar de trabajo, se les exigen 12 horas consecutivas de servicio. La ley establece una jornada laboral determinada que todos los empleadores deberían respetar. Es esencial que en el contrato de trabajo se estipule un límite de horas diarias.

Cuba. Habida cuenta del riesgo de fomentar el trabajo forzoso, este término se debería eliminar o restringir al máximo. Se deberían definir los horarios en que los trabajadores domésticos deberían realizar sus tareas.

El Salvador. El concepto de disponibilidad laboral inmediata debería considerarse como una práctica excepcional, y no como regla general, para impedir demandas arbitrarias por parte del empleador.

Finlandia. Se debería permitir la disponibilidad laboral inmediata en casos específicos, previo consentimiento del trabajador, y dejando abierta la posibilidad de que éste retire posteriormente su consentimiento.

Francia. Esta es la definición de tiempo de trabajo ordinario. En Francia, por «disponibilidad laboral inmediata» se entiende a un período durante el cual el empleado, sin estar a disposición total e inmediata del empleador, está obligado a permanecer en la vivienda o cerca de ella para poder prestar sus servicios en caso necesario.

Grecia. La definición debería remitir a la legislación nacional.

Guatemala (DPS). Sí.

Guatemala (UMT, ONAM). No. Se debería eliminar el concepto de disponibilidad inmediata, a menos que ese tiempo se compute como horas extraordinarias.

Indonesia. El trabajo debería realizarse en el marco de tiempo convenido.

México. Este concepto debería guardar relación con la jornada de trabajo: un trabajador doméstico debe estar disponible de forma inmediata durante su jornada de trabajo.

Mozambique. Este tipo de trabajo se realiza durante períodos en que el trabajador debería descansar.

Nepal. El término «disponibilidad laboral inmediata» debería referirse al período durante el cual el trabajador doméstico puede descansar pero debería permanecer en un lugar cercano al empleador para que el empleador pueda llamarle de ser necesario. En Nepal, la mayoría de los trabajadores domésticos se

alojan en el lugar de trabajo; la disponibilidad inmediata no parece lógica en el caso de los trabajadores domésticos a tiempo parcial, que tras completar el trabajo abandonan la residencia del empleador.

Nueva Zelanda. La legislación de Nueva Zelanda no define el término de «disponibilidad laboral inmediata» ni regula su remuneración. El empleador puede convenir las disposiciones relativas a la disponibilidad en el contrato de trabajo y caso por caso.

Panamá. Mientras el/la trabajador/a está realizando sus funciones, no se encuentra de vacaciones o no ha concluido su jornada laboral, su situación es de «disponibilidad laboral inmediata». Consideramos que estas disposiciones deben acordarse por escrito y compensando al trabajador mediante el pago de un complemento por turno. También creemos que las horas y la compensación deben estar claramente especificadas en el contrato de trabajo.

Perú. El término «disponibilidad laboral inmediata» no concuerda con la definición enunciada en la pregunta. Queda implícito que, como los demás trabajadores, el trabajador doméstico debe estar a disposición del empleador durante sus horas de trabajo y no puede realizar actividades distintas de las especificadas en el contrato de trabajo.

Polonia. Esta cuestión debe estar regulada por la legislación de cada país.

Portugal. La presencia permanente en el lugar de trabajo de los trabajadores domésticos que se alojan en la residencia del empleador no suele ser una imposición de éste sino que es inherente al puesto de trabajo. En consecuencia, no tiene sentido establecer un período de tiempo durante el cual el trabajador debe estar en el lugar de trabajo y a disposición inmediata del empleador. Además, el trabajo doméstico, en especial el realizado por quienes se alojan en el lugar de trabajo, puede ser intermitente. En Portugal, sin perjuicio del límite de horas diarias o semanales, sólo cuentan las horas de trabajo efectivas.

Qatar. El término no concuerda con el significado propuesto en la definición.

Rumania. De conformidad con la legislación nacional, se entiende por tiempo de trabajo el período en que el/la trabajador/a está en activo, a disposición del empleador, y realiza sus tareas de conformidad con el contrato de trabajo, los convenios colectivos y/o la legislación aplicable. Por lo tanto, se consideran tiempo de trabajo los períodos en que el/la trabajador/a está a disposición laboral inmediata del empleador, aunque no trabaje efectivamente.

Eslovenia. No es preciso regular la disponibilidad laboral inmediata.

España. La expresión parece referirse al «tiempo de presencia», diferente del de trabajo efectivo, que entra dentro del concepto más amplio del tiempo de trabajo. Es una de las especificidades del trabajo doméstico cuando se realiza en régimen interno o de alojamiento que deben acometerse con mucha precisión en relación con el trabajo semanal, el descanso entre jornadas y el descanso semanal. Debe estar basado en el pacto entre las partes interesadas.

Suiza. Esta definición de la disponibilidad laboral inmediata también podría incumbir al derecho procesal o al derecho penal, y está condicionando la orientación del proyecto de instrumento, algo que debiera evitarse. Se debería definir el concepto de disponibilidad laboral inmediata para que la persona en cuestión no sea obligada a permanecer a disposición del empleador fuera del horario de trabajo previsto, y no se debería establecer una distinción entre horas de trabajo efectivas y horas de disponibilidad. El problema del tiempo de disponibilidad laboral inmediata no es específico del trabajo doméstico, y se debería considerar la necesidad de establecer reglas especiales para el trabajo doméstico.

República Árabe Siria. Se deberían definir los períodos de descanso como el tiempo durante el cual un trabajador queda libre y debe gozar de una licencia anual determinada.

Túnez. El concepto de disponibilidad laboral inmediata es aplicable fuera del horario de trabajo ordinario del trabajador doméstico a tiempo parcial.

Uruguay. La legislación nacional no regula la disponibilidad laboral inmediata.

Empleadores

Número total de respuestas: 18.

Sí: 7. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá) y ECOP (Filipinas).

No: 5. CNI (Brasil), BDA (Alemania), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia) y OIE.

Otras respuestas: 6. HUP (Croacia), SEV (Grecia), Business NZ (Nueva Zelandia), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil). Esta decisión debería tomarla cada Estado Miembro.

HUP (Croacia). El tiempo de disponibilidad laboral inmediata no debería considerarse parte del horario de trabajo y no debería estar regulado por una norma, pues resultaría complicado e inadecuado.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 6, b).

DPN APINDO (Indonesia). Ya no se exige disponibilidad laboral inmediata, pues el trabajo doméstico forma parte de la dinámica del hogar.

JCC (Jordania). El período de disponibilidad laboral inmediata no debe considerarse como licencia.

Business NZ (Nueva Zelandia). La legislación de Nueva Zelandia no define el término «disponibilidad laboral inmediata» ni regula su remuneración. El empleador puede convenir las disposiciones relativas a la disponibilidad en el contrato de trabajo y caso por caso.

NHO (Noruega). Esta cuestión debería examinarse en una etapa posterior.

ECOP (Filipinas). El período de disponibilidad laboral inmediata se considera tiempo de trabajo susceptible de compensación.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 3.

UPS (Suiza). Esta definición no es clara.

OIE. Véase la pregunta 22.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 106. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 6. CTRN (Costa Rica), CTS (El Salvador), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia) y CGTP-IN (Portugal).

Otras respuestas: 11. ÖGB (Austria), ONSL (Burkina Faso), CUT (Colombia), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), JTUC-RENGO (Japón), CROC (México), CTM (México), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos) y PIT-CNT (Uruguay).

Comentarios

CTA (Argentina). Los empleadores consideran que, si se aloja en el domicilio, el trabajador debe estar disponible en todo momento.

BAK (Austria). El período de disponibilidad laboral inmediata debería considerarse como tiempo de trabajo susceptible de remuneración, en especial en el caso de los trabajadores que se alojan en el lugar de trabajo. La norma podría tomar como modelo la legislación de Austria, que diferencia el número máximo de horas de trabajo entre los trabajadores que se alojan en el lugar de trabajo y los que no lo hacen.

ÖGB (Austria). Se deberían definir y limitar claramente los períodos de disponibilidad laboral inmediata. La legislación de Austria prevé períodos de disponibilidad laboral inmediata más breves para quienes trabajan en régimen externo que para quienes se alojan en el lugar de trabajo.

COB (Estado Plurinacional de Bolivia). Véase la pregunta 6, *a*).

FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Véase la pregunta 6, *a*).

FENATRAD (Brasil). Esto significa que el trabajo doméstico debería realizarse en períodos determinados.

CTRN (Costa Rica). Esto no es necesario, en especial si las disposiciones del instrumento establecen el horario de trabajo.

DEOK (Chipre). Debe considerarse tiempo de trabajo.

CFDT (Francia). Al calcular el tiempo de trabajo se debería tener en cuenta el tiempo de desplazamiento entre el domicilio de un empleador y el de otro, o el tiempo de espera entre un trabajo y el siguiente al servicio de otro empleador. Lo mismo rige para el concepto de estar de guardia (especialmente en el caso de los cuidadores de personas enfermas o de quienes deben estar en general disponibles durante la noche), según este sistema un trabajador que está de guardia una hora puede percibir la remuneración correspondiente a un tercio del salario por hora. El tiempo transcurrido en el hogar del empleador debería considerarse como tiempo de trabajo.

COSYGA, JOC (Gabón). El carácter privado del lugar de trabajo expone al trabajador doméstico a numerosas limitaciones respecto de un horario fijo de trabajo.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Habida cuenta del principio de igualdad ante la ley y de otras disposiciones constitucionales, se debería utilizar el término «trabajo efectivo», definiéndolo como el tiempo en el cual el trabajador permanece a las órdenes del empleador conforme a lo convenido entre las partes.

CNTG (Guinea). Esto debe corresponderse con la legislación pertinente.

CGT (Honduras). El concepto de disponibilidad laboral inmediata es muy subjetivo, pues suele depender de la voluntad del empleador.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesia). Es necesario especificar la duración del tiempo de disponibilidad laboral inmediata en relación con las horas de trabajo, las pausas, las vacaciones y la licencia.

UGL (Italia). El término «disponibilidad laboral inmediata» debería comprender todo el tiempo en el que el empleado está, de cualquier forma y en cualquier lugar, a disposición del empleador.

CROC (México). Este concepto debería ser amplio.

UNT (México). Los períodos de disponibilidad laboral inmediata deberían incluirse dentro de la jornada laboral convenida.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). En el instrumento debería señalarse que la «disponibilidad laboral inmediata» debería ser objeto de compensación, debería formar parte del total de horas diarias de trabajo y no debería exceder el número máximo de horas de trabajo.

CGTP-IN (Portugal). Se debería centrar más atención en el contexto que en el término. El trabajo doméstico es una actividad en la que el trabajador, si se aloja en la residencia del empleador, permanece en el lugar de trabajo. Por lo tanto, no tiene mucho sentido establecer un período de tiempo en el que el trabajador debería estar en el lugar de trabajo y a disposición del empleador. Además, el trabajo doméstico, en especial el que ejerce un trabajador que se aloja en el lugar de trabajo, puede tener un carácter intermitente; por ejemplo, en Portugal sólo se calculan las horas efectivas de trabajo.

FNPR (Federación de Rusia). Las horas de disponibilidad inmediata no deben considerarse tiempo libre sino análogas a las del horario de trabajo ordinario. Deberían ser remuneradas como mínimo aplicando la misma tarifa establecida por las normas laborales vigentes.

FEDUSA (Sudáfrica). El concepto de disponibilidad laboral inmediata debería tener un significado uniforme, como ocurre en otros sectores.

AFL-CI, NDWA (Estados Unidos). El término «disponibilidad laboral inmediata» crea una zona gris que no debería existir. La línea divisoria entre tiempo de servicio, cuyo uso determina el empleador o se establece en el contrato de trabajo, y tiempo libre, debería ser clara.

PIT-CNT (Uruguay). No se debería permitir la disponibilidad laboral inmediata. De existir, debería ser de carácter voluntario y computarse como horas extraordinarias.

d) *¿debería abarcar el concepto de «empleador» a los intermediarios?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 75.

Sí: 25. Albania, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Croacia, República Checa, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, India, Letonia, Mauricio, Montenegro, Paraguay, Rumania, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos y República Bolivariana de Venezuela.

No: 31. Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chipre, Ecuador, Guatemala, Guinea, Indonesia, Italia, Japón, Jordania, República de Corea, Malasia, Mauritania, México, República de Moldova, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Omán, Perú, Qatar, Serbia, España, República Árabe Siria, Arabia Saudita, Ucrania y Yemen.

Otras respuestas: 19. Austria, Canadá, China, Cuba, Egipto, Líbano, Lituania, Nueva Zelanda, Nicaragua, Noruega, Panamá, Filipinas, Polonia, Portugal, Suecia, Suiza, Túnez, Estados Unidos y Uruguay.

Comentarios

Albania. El empleador debe contratar al empleado de forma directa, incluso tratándose de agencias de colocación (públicas o privadas).

Australia. Se debería designar como «intermediarios» a los proveedores de mano de obra. El alcance exacto de esta definición puede plantear problemas de aplicación para Australia. Véase la pregunta 61.

Austria. Si el término «intermediarios» se refiere a las agencias de colocación (*Arbeitskraftevermittler/innen*), deberían incluirse, siempre y cuando exista una relación de trabajo con estas personas.

Bélgica. Es necesario especificar el término «intermediario». También puede definirse como empleador a una persona que contrata a trabajadores para ponerlos a disposición de un tercero (usuario). Ello garantiza al trabajador doméstico un único empleador y estabilidad en el empleo, al tiempo que atiende las necesidades de los diferentes usuarios. Además, se debería recalcar que la autoridad del empleador sobre el trabajador es un elemento esencial de un contrato de trabajo.

Estado Plurinacional de Bolivia. Véase la pregunta 6, a).

Brasil. El intermediario no es el empleador. Aquél sólo debería ser responsable de los actos ilícitos cometidos por el empleado que ha proporcionado.

Canadá. El término empleador no debería excluir a los intermediarios, sin embargo, la cuestión de si un intermediario en particular es o no empleador debería definirse en función de la legislación y la práctica nacionales.

China. El término «empleador» no debería incluir a los agentes de servicios para el hogar, pero sí debería incluir a «las empresas que emplean trabajadores domésticos». Se deberían realizar más estudios sobre las responsabilidades de estas empresas y la relación entre ellas.

Colombia. El intermediario no es el empleador, pues el primero se limita a vincular la oferta y la demanda de empleo.

Costa Rica. El intermediario es una figura distinta a la del empleador y no debería incluirse en la definición de «empleador», sino que debería ser objeto de una definición aparte. En países receptores, como Costa Rica, la intermediación ha generado serios inconvenientes a los trabajadores, en especial respecto de su paga. Sería oportuno revisar la participación de las agencias privadas de empleo, en especial los mecanismos de garantía que aplican para que sus clientes cumplan las condiciones de pago acordadas.

Cuba. Se debería aclarar la definición de «intermediarios» y especificar sus actividades para evitar abusos.

Chipre. Sin embargo, se deberían incluir las obligaciones de todo intermediario.

Egipto. Se ha de establecer una distinción entre empleador e intermediario, siempre y cuando el instrumento defina las responsabilidades de cada uno por separado.

El Salvador. Para proteger a los trabajadores de toda violación de sus derechos laborales.

Finlandia. El convenio debería incluir a los trabajadores que realizan tareas en el hogar del empleador ya sea como trabajadores remunerados o como empleados, por ejemplo, de la municipalidad o de una agencia de privada de empleo. Se debería atajar todo intento de burlar las normas vigentes recurriendo al uso de intermediarios.

Francia. En Francia, el empleador puede ser una persona o un intermediario, por ejemplo, una asociación o una empresa.

Grecia. Véase la pregunta 6, c).

Guatemala (DPS). El trabajo doméstico no requiere intermediarios ya que conlleva una relación de confianza.

Guatemala (UMT, ONAM). Por lo general los trabajadores del hogar son contratados directamente por el empleador. En el caso de que haya intermediarios éstos contratan a trabajadores para ponerlos a disposición de los hogares o prestan servicios de empleo, sin embargo, en ningún caso pueden considerarse empleadores. El convenio debería regular las condiciones de los contratos utilizados por las agencias privadas de empleo para evitar la trata de personas.

India. Habida cuenta de la gran diversidad de acuerdos laborales de ámbito doméstico existentes, el término «empleador» debería incluir a los intermediarios y definirlos como todo agente, representante, empresa o tercero que directa o indirectamente es responsable de la contratación y/o la remuneración del trabajador doméstico.

Japón. La responsabilidad fundamental de proteger a los trabajadores domésticos debe recaer en las personas que habitualmente los supervisan y les encomiendan tareas.

Jordania. Así se evitaría la explotación de los trabajadores domésticos.

República de Corea. Por lo general, un intermediario sólo si trabaja como agente. No obstante, si actúa como empleador, debería considerársele como tal.

Letonia. Se habría de subrayar que la definición del término empleador también debería incluir a las agencias privadas que cobran una tarifa y actúan de intermediarias entre los trabajadores domésticos migrantes y los empleadores de los países receptores, así como a las empresas y agencias que contratan a trabajadores para realizar actividades de asistencia en el hogar o para él.

Líbano. Se debería definir claramente el término «intermediarios». Si un intermediario es responsable del pago del salario de un trabajador doméstico, puede quedar incluido en el término «empleador».

Lituania. El término «empleador» debería definirse en la legislación nacional.

Malasia. No deberían considerarse como empleadores a las agencias que cobran una tarifa y actúan de intermediarias entre los trabajadores domésticos migrantes y los hogares, pues éstas suelen explotar a esos trabajadores. El convenio debería promover la negociación directa entre los trabajadores y los empleadores particulares.

Mauricio. En algunos casos el trabajador no recibe su remuneración de la persona para la cual trabaja, sino de un tercero.

México. La relación de trabajo se establece directamente entre el empleador y el trabajador.

Montenegro. Debería abarcar a los intermediarios, por ejemplo, representantes, empresas y todo agente y tercero que, directa o indirectamente, sea responsable de la contratación o la remuneración del trabajador doméstico.

Mozambique. Los intermediarios no son empleadores; no tienen una relación contractual con el empleado (sólo con el empleador).

Nepal. Este término no parece apropiado en el caso de los trabajadores domésticos.

Nueva Zelandia. Véase la pregunta 6, b).

Nicaragua. En algunos casos sí, pues actúan como empleadores que evaden la ley.

Noruega. Si bien el convenio debería aplicarse especialmente a las relaciones de trabajo en las que el empleado trabaja en el hogar de un empleador particular, se deberían estudiar la posibilidad de formular normas especiales para garantizar que, en caso de que el hogar o la persona que reciben el servicio no sea formalmente el empleador, el trabajador goce de la protección adecuada. El término empleador no debería abarcar a los intermediarios que no tienen responsabilidades de empleador.

Paraguay. Se debería incluir a las empresas y agencias que contratan a trabajadores con objeto de realizar tareas de asistencia doméstica para un particular desde su propio domicilio o en el domicilio de dicho particular.

Panamá. Intermediarios son aquellos que contratan o intervienen en la contratación de los servicios de uno o más trabajadores para ponerlos al servicio de un empleador.

Perú. La legislación del Perú no considera empleadores a las personas jurídicas que actúan como intermediarios.

Filipinas. En Filipinas, en el caso de los trabajadores domésticos migrantes el término «empleador» se refiere tanto al empleador principal como a la agencia de colocación extranjera, y ambos comparten la responsabilidad en caso de violación de los derechos laborales. Por otra parte, las agencias de colocación locales no se consideran empleadores pese a que también son responsables en caso de violaciones de derechos.

Polonia. Según el Convenio núm. 181, sólo puede considerarse empleador a la persona física o jurídica con quien el empleado inicia una relación de trabajo, a saber, las agencias de colocación privadas que emplean trabajadores para ponerlos a disposición de un tercero, que determina sus tareas y supervisa su ejecución. No puede considerarse empleador de los trabajadores domésticos a otras entidades, a saber, las agencias de colocación privadas que vinculan ofertas y demandas de empleo sin convertirse en parte de la relación de trabajo.

Portugal. Depende del concepto de intermediario. En Portugal, los servicios domésticos prestados a un hogar por cuenta de una persona jurídica sin fines de lucro se clasifican como trabajo doméstico. Una

agencia de empleo puede suministrar, en régimen temporario, trabajadores que prestan servicios domésticos a un hogar durante algunos días o parte de un día. La definición del término «empleador» debería permitir determinar quién es responsable de las obligaciones contractuales.

Qatar. El término «empleador» no incluye al intermediario sino al dueño de casa.

Rumania. Esto contribuiría a evitar los abusos.

Arabia Saudita. La función de los intermediarios termina una vez finalizado el trámite del contrato y el período de prueba en algunos casos. Por lo tanto, no pueden considerarse empleadores.

Serbia. El término «empleador» sólo debería incluir a las personas jurídicas que emplean trabajadores.

Eslovenia. Deben diferenciarse claramente las responsabilidades del usuario y las del empleador.

España. Salvo en los casos autorizados por la legislación nacional, el empleador debería ser únicamente el titular del hogar familiar (o el concepto que se adopte para indicarlo).

Sri Lanka. En la mayoría de los casos el empleo se consigue mediante un intermediario. Por lo tanto, también éste debería tener responsabilidades como empleador. Sin embargo, es preciso definir claramente las responsabilidades del empleador principal y del intermediario.

Suecia. La cuestión fundamental aquí debería ser determinar quién es el empleador. Se debería incluir como empleador a las empresas de contratación externa de personal. No obstante, una agencia de colocación ordinaria desempeña una función distinta.

Suiza. Se debería definir el término «intermediarios». Para impedir intentos de eludir la ley nacional, también debería incluirse el empleo a través de agencias.

Emiratos Árabes Unidos. Se debería incluir a los trabajadores domésticos que trabajan para el dueño de casa, pero a través de una agencia de colocación (intermediaria).

Túnez. El término «empleador» no debería confundirse con el término «intermediarios», que incluye a las agencias de colocación, y deberían definirse las responsabilidades jurídicas de cada uno.

Ucrania. De conformidad con la legislación de Ucrania, un intermediario no contrata a trabajadores sino que presta servicios remunerados para ayudar a las personas desempleadas a encontrar empleo.

Estados Unidos. Se deberá decidir cuando se definan los términos «empleador» e «intermediario». Por empleador se debería entender toda persona física o jurídica que actúa directa o indirectamente en beneficio de un empleador respecto de un empleado. Se debería considerar empleador a todo intermediario que se ajuste a esta definición.

Uruguay. De conformidad con la legislación nacional, los contratistas e intermediarios también deben cumplir las disposiciones de las normas laborales.

Empleadores

Número total de respuestas: 17.

Sí: 2. ANDI (Colombia) y ESEE (Grecia).

No: 8. CNI (Brasil), HUP (Croacia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 7. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), SEV (Grecia), NHO (Noruega), ECOP (Filipinas) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

EK, KT, VTML (Finlandia). El término incluye a aquellas partes que han concluido un contrato de trabajo.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 6, *b*).

KEF (República de Corea). Los intermediarios son sólo agentes entre el empleador y el trabajador doméstico y no tienen autoridad ni facultades de supervisión.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 6, *c*).

CONEP (Panamá). Los intermediarios no reciben la prestación del servicio.

ECOP (Filipinas). Se debería definir de forma clara el término «intermediarios», que en el cuestionario de la OIT alude a los contratistas. La función de los intermediarios en la contratación y colocación de los trabajadores domésticos migrantes debería quedar supeditada a las políticas, la legislación y la reglamentación del país de origen.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 3.

UPS (Suiza). Se debería evitar toda ambigüedad a este respecto.

OIE. Véase la pregunta 6, *a*).

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 96. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CLC (Canadá), CUT (Chile), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 20. GFBTU (Bahrein), CGT (Colombia), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CTS (El Salvador), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), CISL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), MTUC (Malasia), GEFONT (Nepal), NTUC (Nepal), CGTP-IN (Portugal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica) y CSTT (Togo).

Otras respuestas: 9. CTA (Argentina), BAK (Austria), ÖGB (Austria), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CUT (Colombia), UNSITRAGUA (Guatemala) y PIT-CNT (Uruguay).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK y STTK (Finlandia), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Se debería incluir tanto a las agencias privadas que cobran una tarifa y actúan de intermediarias entre trabajadores domésticos migrantes de un país de origen y empleadores de un país de destino, como a las agencias que contratan trabajadores para realizar tareas de asistencia doméstica para una persona o para su hogar.

CTA (Argentina). Se debería prohibir la intermediación de las agencias de empleo ya que suelen estar implicadas en la trata de personas. Además, no debería asignarse a esas agencias responsabilidades de supervisión respecto del trabajo doméstico.

BAK (Austria). En la norma se debe aclarar quién tiene la responsabilidad de empleador (por ejemplo, quién puede concertar un contrato, quién puede dar instrucciones, a quién deberían dirigirse las reclamaciones). El término «intermediarios» puede provocar demasiada imprecisión jurídica y en cualquier caso debería definirse con claridad.

ÖGB (Austria). El término «empleador» debería indicar claramente quién es empleador y parte en el contrato. En el contrato debería indicarse claramente si otra persona está autorizada a impartir instrucciones.

GFBTU (Bahrein). Los intermediarios son agentes entre el trabajador y el empleador.

COB (Estado Plurinacional de Bolivia). Véase la pregunta 6, a).

FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Véase la pregunta 6, a).

FENATRAD (Brasil). Los intermediarios deberían compartir la responsabilidad respecto de la observancia de la legislación pertinente, y deberían ser objeto de inspección, incluso en el caso de contratación de trabajadores domésticos migrantes.

ONSL (Burkina Faso). Siempre y cuando ofrezcan empleo y den instrucciones al trabajador.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Los intermediarios deberían tener responsabilidades y obligaciones similares a las de los empleadores. Se debería proporcionar una definición clara y separada del término «intermediarios».

CUT (Colombia). La responsabilidad debe ser de quien contrata al trabajador, aunque sea a través de terceros.

CTRN (Costa Rica). Se debería considerar empleador a toda persona que contrate los servicios de otra para trabajar a su servicio. Puesto que un intermediario contrata los servicios de personas para trabajar al servicio de un tercero, no se establece una relación de trabajo entre el intermediario y el trabajador del hogar.

DEOK (Chipre). Los intermediarios no son empleadores y no son responsables de los empleadores domésticos.

UGTE (Ecuador). La intermediación no debería existir. Las agencias de empleo deberían quedar incluidas en el ámbito de aplicación del convenio.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Esta cuestión debería incluir la responsabilidad conjunta.

CGT-FO (Francia). La organización del trabajo, mediante empresas o asociaciones que prestan a hogares privados servicios domésticos o de asistencia a personas, contribuye a formalizar la relación de trabajo (mediante contratos de trabajo, convenios colectivos, intervenciones de la inspección del trabajo y la sindicación de los trabajadores). Restaría establecer su función (como agencias de colocación o empleadores) así como las respectivas obligaciones entre el prestador de servicios y el usuario de los servicios, inclusive respecto de las condiciones de trabajo.

COSYGA, JOC (Gabón). Un trabajador sólo debería tener un empleador.

DGB (Alemania). La definición de empleador debería abarcar a las agencias de colocación que cobran una tarifa, así como a las empresas que emplean y colocan a trabajadores domésticos.

GSEE (Grecia). Se deberían especificar los aspectos jurídicos de la intermediación (por ejemplo, el deber de realizar actividades de intermediación, con o sin remuneración, con objeto de encontrar trabajo a un trabajador). En la definición de «empleador» se debería destacar que los intermediarios deberían operar en el marco de la legalidad, y se debería hacer referencia al Convenio sobre las agencias de empleo

privadas, 1997 (núm. 181) y a la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188). En otras partes del convenio y/o la recomendación también se debería hacer hincapié en el funcionamiento lícito y el estricto control de los intermediarios.

UNSITRAGUA (Guatemala). Se debería aclarar el término «intermediarios», ya que en Guatemala no existen intermediarios en el trabajo doméstico. El término «empleador» es más adecuado que el término «patrón/a» utilizado en Guatemala.

CGT (Honduras). Los intermediarios deberían ser responsables en caso de violación de los derechos laborales.

HMS (India). En muchos casos los trabajadores domésticos son empleados a través de intermediarios y no hay una relación directa entre el empleador y el trabajador. Incluso se efectúa el pago a través del intermediario.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesia). El empleador es el dueño de casa para el que se trabaja.

ICTU (Irlanda). Si bien es preciso reconocer las responsabilidades de las agencias privadas que actúan como intermediarias entre los trabajadores domésticos migrantes en los países de origen y los empleadores de los países de destino, el empleador es quien emplea al trabajador.

CGIL (Italia). Se debería incluir a los intermediarios, siempre y cuando esté previsto en la legislación nacional y los convenios colectivos.

CISL (Italia). En Italia no está previsto. En el instrumento se deberían incluir disposiciones sobre la función de los intermediarios, sus competencias y obligaciones.

JTUC-RENGO (Japón). La responsabilidad fundamental respecto de la protección de los trabajadores domésticos incumbe al empleador. Si se considera que los intermediarios también tienen responsabilidades, deberían estipularse en disposiciones separadas relativas a los «intermediarios».

SEKRIMA (Madagascar). Se debería considerar empleadores a las empresas y agencias que contratan a trabajadores con objeto de que realicen actividades de asistencia doméstica para otra persona o para el hogar de la misma.

MTUC (Malasia). No es correcto definir como empleadores a las agencias que cobran una tarifa y actúan de intermediarias para los trabajadores domésticos migrantes. En Malasia, esas agencias cobran tarifas exorbitantes a los empleadores por lo que los trabajadores domésticos trabajan sin percibir remuneración durante meses y sus empleadores les retienen el pasaporte como garantía de que recuperarán lo que han pagado. En el convenio se debería promover la negociación directa entre trabajadores y empleadores, e incluir disposiciones separadas y diferentes sobre las responsabilidades de los intermediarios o agentes privados de los trabajadores domésticos migrantes. No obstante, las empresas de limpieza que contratan trabajadores domésticos para prestar servicios en hogares y empresas deberían considerarse empleadores y deberían garantizar a los trabajadores todos los derechos que les correspondan.

CROC (México). De este modo, también se considerará responsables a los intermediarios.

UNT (México). Para evitar confusión habría que establecer una diferencia entre las agencias de colocación que cobran directamente el sueldo de los trabajadores, y las organizaciones sin fines de lucro que asesoran a los trabajadores en caso de complicaciones en las relaciones laborales.

GEFONT (Nepal). El término «intermediarios» se debería definir por separado.

NIDWU (Nepal). Se debería incluir tanto a las agencias privadas que cobran una tarifa y actúan de intermediarias entre los trabajadores domésticos de zonas rurales y los empleadores de zonas urbanas o que vinculan a trabajadores domésticos migrantes de un país de origen con empleadores de un país de destino, como a las agencias que contratan trabajadores a fin de que realicen tareas de asistencia doméstica para una persona o para su hogar.

NTUC (Nepal). Si bien los intermediarios intervienen en el empleo, no son los empleadores directos. Un empleador es la persona o institución que genera el trabajo y proporciona el empleo.

CNT (Níger), TÜRK-İŞ (Turquía). Se debería incluir a las agencias privadas que actúan de intermediarias entre los trabajadores domésticos de un país de origen y los empleadores de un país de destino.

CONATO (Panamá). Los intermediarios deberían considerarse empleadores por lo menos hasta que el trabajador doméstico sea colocado en un hogar.

CS (Panamá). Se debería incluir a las agencias debido al grado de responsabilidad que supone la colocación de los trabajadores.

CTP (Perú). Las agencias de colocación deberían ser objeto de supervisión.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Se debería definir el término «intermediarios» a fin de incluir a personas, agencias y empresas que facilitan la contratación y colocación de trabajadores domésticos. Los

instrumentos deberían definir claramente las obligaciones de intermediarios y empleadores a fin de garantizar que ambas partes cumplan con las condiciones establecidas en el instrumento y en el contrato de trabajo y para que, cuando no puedan entablar una acción civil, administrativa y penal contra el empleador para obtener reparación por violación de sus derechos, el intermediario comparta la responsabilidad. Los Estados Miembros velarán por que los intermediarios sean capaces de cumplir con sus obligaciones y responsabilidades, y establecerán un sistema de registro y acreditación que incluya la constitución de fianzas con que costear las eventuales responsabilidades.

NSZZ (Polonia). Se deberían considerar como empleadores a los representantes o terceros que sean responsables directa o indirectamente de contratar o pagar a los trabajadores domésticos.

FNPR (Federación de Rusia). Se debería incluir a los intermediarios si son responsables del cumplimiento de la legislación nacional y la legislación social conexas, y si están autorizados para trabajar en el país de destino. Se debería regular la relación del trabajador con el intermediario durante un período de ausencia al trabajo.

FEDUSA (Sudáfrica). La definición debería circunscribirse a la persona para la que se está realizando el trabajo.

SADSAWU (Sudáfrica). En Sudáfrica, los intermediarios no cumplen la legislación laboral y han explotado a trabajadores domésticos.

NTUF (Sri Lanka). Se debería incluir a los intermediarios por lo que respecta a los trabajadores domésticos migrantes y las empresas. No es viable incluir a los particulares que actúan como intermediarios.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Tailandia). Se debería incluir a las empresas y agencias que contratan trabajadores y los envían a trabajar en el hogar de un cliente.

CSTT (Togo). Los intermediarios pueden ser personas poco fiables que hagan caso omiso de los derechos de los trabajadores domésticos.

UGTT (Túnez). Se debería incluir a las agencias privadas nacionales e internacionales que cobran una tarifa y actúan de intermediarias entre los trabajadores domésticos migrantes y los empleadores en los ámbitos nacional e internacional.

PIT-CNT (Uruguay). No deberían permitirse los intermediarios en el trabajo doméstico.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Siempre y cuando quien contrate al trabajador sea representante de la agencia desempleo.

ZCTU (Zimbabue). El término también debería incluir a «gestores jurídicos, síndicos o fideicomisarios de las propiedades de un empleador insolvente, testamentarios de la propiedad de un empleador muerto y tutores de una persona enferma».

e) *¿convendría definir otros términos en el instrumento o en los instrumentos? De ser así, sírvase detallar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 54.

Sí: 36. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, China, Colombia, Croacia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Líbano, Malasia, Mauritania, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Paraguay, Perú, Filipinas, Rumania, Arabia Saudita, Eslovenia, Sudáfrica, España, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez y República Bolivariana de Venezuela.

No: 13. Bahrein, Egipto, El Salvador, Jordania, República de Corea, Lituania, Mauricio, México, Países Bajos, Omán, Qatar, Emiratos Árabes Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 5. Chile, Costa Rica, Ecuador, Finlandia y Letonia.

Comentarios

Albania. Se deberían definir los términos «asistente de la familia» y «asistente para otro tipo de cuidados personales».

Argentina. Sería conveniente definir el término «empleador», teniendo en cuenta que se trata de una actividad no lucrativa. Proponemos que se defina como «empleador» aquel que da trabajo y como

«trabajador de casas particulares» aquel que brinda su trabajo a cambio de una remuneración. También se deberían prever disposiciones relativas a la indemnización.

Australia. Se deberían definir los términos «remuneración», «hogar» e «intermediario». Esas definiciones se deberían redactar con detenimiento para que el convenio sólo abarque a los trabajadores a los que sea aplicable el instrumento. Véase la pregunta 6, a) y 6, b).

Austria. El término «hogar» debería sustituirse por «residencia privada».

Bélgica. Se debería definir los términos «cuidados personales» y «cuidado de niños».

Estado Plurinacional de Bolivia. Véase la pregunta 6, a).

Canadá. Si el instrumento incluye disposiciones específicas en relación con los trabajadores domésticos, este término debería definirse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales. Por ejemplo, en el Canadá no se considera «migrantes» a los inmigrantes con la condición de residentes permanentes.

Chile. Esta pregunta se debería dejar pendiente.

China. El término «relación jurídica entre un empleador y un trabajador doméstico» debería indicar una relación de trabajo lícita entablada en virtud del derecho laboral, o una relación de trabajo privada entablada en virtud del derecho civil. Si el término no se define con claridad, podría ser interpretarse erróneamente como lo que se denomina «relación de consumo» en la legislación china, lo que terminaría privando a los trabajadores domésticos de la protección especial que le confieren el derecho laboral o el derecho civil. Además, se debería definir el término «trabajador doméstico menor» como todo trabajador que haya cumplido 16 años y sea menor de 18. También se deberían estipular disposiciones sobre la intensidad del trabajo, así como el horario y las condiciones de trabajo en relación con los trabajadores menores de edad.

Colombia. Se deberían definir todos los aspectos relacionados con los contratos de trabajo (prestaciones, vacaciones y sistema de seguridad social integral).

Costa Rica. Convendría especificar los trabajadores a los que será aplicable. También se podría incluir la definición de los términos «intermediarios», «horas extraordinarias», «vacaciones», «pago en especie», y cualquier otra que permitiera comprender mejor el instrumento.

Croacia. Se debería prestar especial atención al término «trabajador doméstico menor» y su definición. Se debería incluir la definición de quienes, siendo distintos del empleador, desempeñan la función de intermediarios en la contratación y colocación de trabajadores domésticos.

Ecuador, Letonia. Por el momento, esta pregunta se debería dejar pendiente.

Finlandia. De ser necesario, se podría estudiar esta cuestión.

Guinea. De conformidad con la realidad sociocultural de Guinea, se deberían definir otros términos. El término «empleador» debería circunscribirse a los miembros del hogar (de la familia que utiliza los servicios), como el esposo, la esposa y sus hijos. Esto debería indicarse en el contrato de trabajo.

India. Se debería utilizar el término «trabajador doméstico joven» en lugar de trabajador doméstico menor.

Indonesia. Deberían definirse los términos «agencias», «condiciones de empleo», «bienestar», «protección» y «remuneración».

Líbano. El instrumento debería incluir la definición de los términos «intermediarios», «trabajadores migrantes», «oficinas de contratación» y «agencias de colocación».

Malasia. Se considera trabajador doméstico menor a una persona menor de 18 años de edad. La remuneración debería hacerse en efectivo o en especie.

Mauritania. Se podrían facilitar otras definiciones si fuese necesario.

Montenegro. El término «trabajador doméstico menor» debería definirse como una persona menor de 18 años de edad cuya función es realizar actividades en un hogar y para él, con inclusión de las tareas domésticas, el cuidado de niños y otros cuidados personales, así como ayudar al empleador en pequeñas actividades comerciales.

Marruecos. Se deberían definir las categorías de trabajadores domésticos (gobernanta, chófer, jardinero, portero).

Mozambique. Se debería definir el contrato de trabajo doméstico y el trabajo eventual.

Myanmar. Se debería definir por separado el término «intermediarios».

Nepal. Se debería incorporar el término «contratista», a saber, la persona que vincula al empleador con el trabajador doméstico que busca trabajo, cuya responsabilidad es inspeccionar ocasionalmente las condiciones de vida y de trabajo del empleado así como presentar un informe periódico sobre los trabajadores y sus condiciones a una autoridad municipal ante la cual debe estar registrado/a.

Paraguay. Se deberían incluir los términos «padrinos», «tutores» o «familiares cercanos» que proporcionan alojamiento y alimentos a un trabajador a cambio de sus servicios domésticos.

Perú. Se debería cambiar el término «trabajador doméstico» por «trabajador del hogar». Se deberían definir los términos «con alojamiento», «sin alojamiento», «condiciones de empleo equitativas», «equidad», «trabajo decente» y «condiciones de vida dignas». El convenio debería contar con un glosario.

Filipinas. Se debería definir el término «hogar» como «un conjunto de personas que generalmente, aunque no necesariamente, son de la misma familia, duermen en la misma residencia y comparten las mismas disposiciones respecto de la preparación y el consumo de alimentos».

Arabia Saudita. «Intermediarios», «agentes» y «agencias de colocación».

Eslovenia. Se deberían definir los términos «remuneración en especie» y «trabajador doméstico menor».

Sudáfrica. El término «jornada» se debería definir como: período de 24 horas, calculado a partir del momento en que el trabajador doméstico suele iniciar sus actividades; el término «trabajo nocturno» se debería definir como: trabajo realizado entre las 18 y las 6 horas que requiere un suplemento por trabajo nocturno; y el término «lugar de trabajo» se debería definir como: todo lugar donde realice actividades un trabajador doméstico, lo cual permitiría que los inspectores del trabajo visitaran la residencia del particular como lugar de trabajo.

España. Se debería definir el término «empleador».

República Árabe Siria. Se debe aclarar el término «empleador», pues la legislación de Siria define a un empleador como toda persona que se beneficia del servicio de un trabajador.

Tailandia. Se debería definir el término «intermediarios».

Túnez. Se deberían definir los términos «salario mínimo», «intermediarios», «trabajador nacional» y «trabajador migrante».

República Bolivariana de Venezuela. Se deberían definir los términos siguientes: «descanso semanal» (se debería prever al menos un día completo), «vacaciones», «seguridad social» y los términos que definan otros beneficios sociales que perciben los demás trabajadores.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 3. CNI (Brasil), DPN APINDO (Indonesia) y ECOP (Filipinas).

No: 3. ANDI (Colombia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

Otras respuestas: 4. ESEE (Grecia), SEV (Grecia), NHO (Noruega) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

CNI (Brasil). Véase la pregunta 6, *a*).

ESEE (Grecia). Deberían analizarse los términos utilizados teniendo en cuenta la legislación de tantos grupos de países como sea posible, así como la terminología de la Unión Europea (UE).

SEV (Grecia). Véase la pregunta 6, *b*).

NHO (Noruega). Véase la pregunta 6, *c*).

ECOP (Filipinas). Con el término «empleador» se define a toda persona que emplea los servicios de un trabajador doméstico.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 3.

Trabajadores

Número total de respuestas: 83.

Sí: 28. ÖGB (Austria), BILS (Bangladesh), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CGT (Colombia), CUT (Colombia), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CISL (Italia), UNT (México), NTUC (Nepal), FNV (Países Bajos), CGTP-IN (Portugal), FNPR (Federación de Rusia), FEDUSA (Sudáfrica) y NUDE (Trinidad y Tabago).

No: 11. ONSL (Burkina Faso), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), CFTUI (India), CTM (México), CAUS (Nicaragua), NSZZ (Polonia), NTUF (Sri Lanka), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos) y PIT-CNT (Uruguay).

Otras respuestas: 44. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CSA-Bénin (Benin), UGT (Brasil), CLC (Canadá), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), UIL (Italia), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CATP (Perú), CTP (Perú), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CSA-Bénin (Benin), UGT (Brasil), CLC (Canadá), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP y CTP (Perú), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), USS (Suiza), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Por el momento, esta pregunta se debería dejar pendiente.

ÖGB (Austria). Se debería definir el término «tiempo libre sin obligación de asistencia».

BILS (Bangladesh). Se debería definir «lugar de trabajo».

COB (Estado Plurinacional de Bolivia). Véase la pregunta 6, a).

FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Véase la pregunta 6, a).

FENATRAD (Brasil). Las características específicas del trabajo doméstico son: el hecho de que se realiza en un hogar privado; la relación de trabajo con familia y la subordinación a la misma; una remuneración fija; un horario de trabajo fijo; las tareas establecidas por el empleador. El término «trabajadores domésticos» indica la categoría, dentro de la cual hay diferentes funciones o tareas, como la cocina, la limpieza, el planchado y el lavado de ropa. Se deberían incluir las funciones de chófer, guardián, mayordomo, ama de llaves, piloto y demás.

CNTB (Burkina Faso). Se deberían definir tipos específicos de trabajadores domésticos: asistentes del hogar, personal doméstico, etc.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Se deberían definir los términos «empleo», «agencias de colocación», «cuidados personales» y «trabajo decente».

CGT (Colombia). El término «doméstico» no es el más adecuado para referirse a los trabajadores que realizan tareas en un hogar y para él. Debería replantearse ese término.

CUT (Colombia). Se debería proporcionar una definición de trabajo remunerado y trabajo no remunerado. Pese a que el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas no lo contempla, el trabajo asistencial no remunerado contribuye al desarrollo nacional pues incide en la cantidad y la calidad del suministro y la demanda de bienes y servicios.

CMTC (Costa Rica). Se deberían definir términos como «horario de trabajo», «remuneración», «especificación de las funciones», «tipo de contratación, derechos y garantías, entre otros.

CTRN (Costa Rica). Se debería definir el término «intermediarios».

CNUS (República Dominicana). Por el momento esta pregunta se debería dejar pendiente. También se deberían definir otros términos, por ejemplo, jardineros, guardianes, hombres empleados como trabajadores domésticos.

CFDT (Francia). Se podrían definir otros términos en una etapa posterior.

COSYGA, JOC (Gabón). No es necesario. Debería entenderse que el término «empleador» tiene el mismo significado que tiene en OIT.

GSEE (Grecia). Se debería aclarar la diferencia entre los trabajadores que se alojan en el lugar de trabajo y los que no lo hacen, habida cuenta de las repercusiones concretas de esta distinción en las condiciones de empleo fundamentales (por ejemplo, el horario de trabajo).

UNSI TRAGUA (Guatemala). El trabajo doméstico debería denominarse «trabajo de casa particular», pues el término «doméstico» tiene una connotación discriminatoria y racista, y alude a una relación de amo-sirviente. Los términos «empleador» y «jornada laboral» deberían regirse por la terminología de la legislación de cada país.

CNTG (Guinea). Se deberían definir los términos «peores formas de trabajo infantil» y «trabajo forzoso».

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesia). Se deberían definir los términos «empleador» e «intermediario».

UNT (México). Las agencias de empleo que ejercen de intermediarios directos deberían promover los derechos laborales de los trabajadores del hogar. A los efectos de este instrumento, todos los intermediarios son empleadores directos y, como tales, deben ser jurídicamente definidos para que tengan una personalidad jurídica y puedan cumplir con sus responsabilidades y estar vigilados por el Estado.

NTUC (Nepal). Se debería definir el término «intermediario».

FNV (Países Bajos). Se debería definir el concepto de «trabajador doméstico migrante», de modo que el trabajador tenga derecho a gozar de protección, esté o no documentado.

CGTP-IN (Portugal). También se debería definir «horario de trabajo» y «período de descanso».

FNPR (Federación de Rusia). Se debería definir el término «paga por trabajo» y utilizarlo en lugar de «remuneración laboral» o «trabajo sujeto a remuneración».

FEDUSA (Sudáfrica). Se debería definir el término «agentes intermediarios» como intermediarios que no se encargan de pagar el salario, así como los términos «trabajo» y «servicios». Se podría definir el término «trabajo infantil» y prohibir que los niños trabajaran en el trabajo doméstico.

NUDE (Trinidad y Tabago). La definición del término «empleador» debería incluir a las agencias de colocación que proporcionan trabajadores domésticos a los empleadores y a otras agencias que presten este servicio.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Se debería definir como trabajador doméstico a toda persona menor de 18 años de edad que trabaje en un hogar y para él, a cambio de una remuneración o no, o que percibe una remuneración «en especie». Se debería definir la figura del contratista o del agente

intermediario que ejerce funciones de mediador en la contratación y colocación de trabajadores, y es distinto del empleador.

P. 7 *¿Debería el instrumento o deberían los instrumentos aplicarse a todos los trabajadores domésticos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 73.

Sí: 64. Albania, Argentina, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 5. Australia, Italia, Japón, República de Corea y República Árabe Siria.

Otras respuestas: 4. Canadá, Guatemala, Nueva Zelandia y Noruega.

Comentarios

Argentina. Basarse en condiciones aleatorias como, por ejemplo, el horario de trabajo o las categorías de trabajadores domésticos o cualquier otra cuestión, implicaría la denegación de la protección legal e impediría el cumplimiento de los principios básicos de igualdad social y equidad.

Australia. Se debería excluir a los trabajadores domésticos de los verdaderos acuerdos comerciales [véanse las preguntas 6, b) y 61].

Austria. Véase la pregunta 6, b).

Brasil. Siempre que exista una relación de trabajo y que los trabajadores ocasionales queden excluidos de su ámbito de aplicación.

Canadá. Véase la pregunta 8.

Costa Rica. Las personas que no perciban remuneración salarial no se consideraran trabajadores domésticos por no darse los requisitos de la relación laboral.

Egipto. Los trabajadores domésticos tienen que clasificarse de acuerdo con la naturaleza de su trabajo.

El Salvador. El instrumento o los instrumentos deberían aplicarse a todos los trabajadores domésticos, sin discriminación.

Grecia. Se podrían introducir ciertas modificaciones respecto de los trabajadores que se alojan en el hogar de sus empleadores debido a la peculiaridad de su relación de trabajo.

Guatemala (DPS). No. No deberían incluirse los trabajadores a tiempo parcial ya que sus condiciones laborales son diferentes.

Guatemala (UMT, ONAM). Sí, la equidad es indispensable en toda relación laboral.

India. Se debería incluir de manera progresiva tanto a los trabajadores a tiempo completo como a los trabajadores a tiempo parcial.

Japón. Véase la pregunta 6, b).

Jordania. Los trabajadores locales y los migrantes así como los hombres y las mujeres tienen que recibir el mismo trato.

República de Corea. Se debería excluir de su ámbito de aplicación a los parientes cercanos que viven con el empleador.

Mozambique. Son iguales, con independencia de las diferentes tareas que realicen y de las posibles categorías a las que pertenezcan.

Países Bajos. Sin embargo, el instrumento no se aplicará a los empleados de una empresa (intermediaria). La protección prevista en el proyecto de instrumento no debería hacerse extensiva en su totalidad a las personas que se ocupan en régimen *au pair* del cuidado de niños en un hogar privado (en los Países Bajos trabajan hasta 30 horas a la semana, recibiendo a cambio alojamiento, comida y dinero de bolsillo), empleadas principalmente como parte de un intercambio cultural. Habrá que debatir si a los trabajadores que realizan trabajos domésticos sólo algunos días por semana durante media jornada se les debería otorgar el mismo grado de protección que a los trabajadores domésticos de jornada completa.

Nueva Zelanda. Véase las preguntas 1 y 2.

Nicaragua. Sí, para evitar que sean objeto de cualquier forma de discriminación.

Noruega. Si bien no se puede emitir una opinión definitiva en esta etapa, se debería estudiar la posibilidad de excluir el empleo de carácter ocasional o de corta duración, por ejemplo, el cuidado de niños pequeños.

Polonia. Véase la pregunta 6, a), b).

Portugal. El instrumento debería aplicarse únicamente a las relaciones de dependencia y de subordinación.

Sudáfrica. Siempre que no queden comprendidos en el ámbito de aplicación de otras normas nacionales o convenios colectivos.

España. Si las definiciones previas son lo suficientemente claras, el instrumento se podrá aplicar a todos aquellos trabajadores que queden dentro de su ámbito de aplicación.

Suiza. En principio sí, pero se tendrán que reservar determinadas condiciones especiales, de ser necesario.

República Árabe Siria. El instrumento debería aplicarse solamente a las trabajadoras domésticas.

Tailandia. Véase también la pregunta 2, c).

Túnez. No se debería establecer discriminación alguna entre los trabajadores domésticos, ya sean nacionales o migrantes, trabajen a tiempo parcial o a tiempo completo.

Empleadores

Número total de respuestas: 18.

Sí: 5. CNI (Brasil), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y ECOP (Filipinas).

No: 11. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), BDA (Alemania), SEV (Grecia), KEF (República de Corea), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Otras respuestas: 2. ESEE (Grecia) y UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil). El instrumento no debería aplicarse a los trabajadores ocasionales.

ANDI (Colombia). EL término «trabajador doméstico» debería definirse de una manera clara e inequívoca.

HUP (Croacia). Deberían excluirse algunas esferas del trabajo que se realiza en los hogares, ya sea a través de la definición del término trabajador doméstico o mediante la precisión del ámbito de aplicación de la norma.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

ESEE (Grecia). En función de la relación de trabajo y de si el trabajo puede caracterizarse o no como doméstico.

SEV (Grecia). Debe establecerse una clara distinción entre las diversas categorías de trabajadores domésticos.

JCC (Jordania). Es importante no discriminar a los trabajadores y garantizar la igualdad entre los trabajadores nacionales y los extranjeros así como entre los hombres y las mujeres.

KEF (República de Corea). Se debería excluir a los trabajadores domésticos en régimen de subcontratación.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 3.

UPS (Suiza). Eso depende de la definición del término «trabajador doméstico».

NHO (Noruega), OIE. Habría que excluir a determinadas categorías, ya sea a través de la definición del término trabajador doméstico o mediante la precisión del ámbito de aplicación de la norma de que se trate o de determinadas disposiciones.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK(Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN(Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tobago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CISL (Italia).

Otras respuestas: 4. CMTC (Costa Rica), CGT (Honduras), CFTUI (India) y JTUC-RENGO (Japón).

Comentarios

ACTU (Australia). Se debería velar por que al redactar el/los instrumento/s no se vea afectada ni pueda menoscabarse en modo alguno la normativa nacional existente relativa a ciertos tipos de trabajadores domésticos (por ejemplo, los trabajadores que prestan servicios de atención domiciliaria).

BAK (Austria). También deberían quedar comprendidos, por ejemplo, los jardineros, chóferes, tutores y las personas que prestan servicios de atención de niños, ancianos y enfermos. En cuanto a la remuneración, se debe aplicar el principio de no discriminación e igualdad de trato entre hombres y mujeres.

ÖGB (Austria). Se deberán definir con precisión los tipos específicos de actividad, como choferes, personal doméstico, cuidadores o entrenadores de caballos, secretarios privados, profesores particulares, así como personas que cuidan a niños, a personas con necesidades especiales o a personas de edad.

CLC (Canadá). Debería aplicarse a todos los trabajadores que prestan servicios de asistencia y apoyo a personas en el entorno de la residencia de una familia.

CUT (Colombia). Se debería aplicar tanto al trabajo no remunerado como al remunerado.

COSYGA, JOC (Gabón). Todos los grupos de trabajadores domésticos (por ejemplo, cuidadores de niños, cocineros y lavaderos) son iguales y tienen que quedar incluidos.

UNSTRAGUA (Guatemala). De lo contrario, se infringiría el principio constitucional que establece que todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos.

CGT (Honduras). Habría que establecer en el instrumento normas para las países más ricos que son los que deberán dar ejemplo a los demás países.

CFTUI (India). La remuneración puede variar entre los trabajadores domésticos urbanos y rurales.

UGL (Italia). El instrumento debería aplicarse a todas las personas que realizan trabajos domésticos a cambio de remuneración.

JTUC-RENGO (Japón). Esto depende de la definición del término «trabajador doméstico». Véase la pregunta 6, b).

CNT (Níger). La OIT promueve la igualdad y la no discriminación entre los trabajadores.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Los instrumentos deberían precisar que los migrantes indocumentados quedan comprendidos en su ámbito de aplicación.

CNS-Cartel Alfa (Rumania). La cuestión debería reformularse de la siguiente manera: «El instrumento debería prever que los parientes cercanos tengan la posibilidad de optar por la aplicación o la no aplicación del instrumento».

FNPR (Federación de Rusia). Se debería tomar en consideración la legislación nacional.

FEDUSA (Sudáfrica). Se debería prohibir el trabajo infantil doméstico.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Bajo la premisa de «igual trabajo, igual salario», ciertamente el instrumento debería aplicarse a todos y todas los trabajadores y trabajadoras domésticos. Sin embargo, se debería analizar la realidad situacional de cada país y/o de cada persona.

P. 8 *¿Debería contemplarse en el instrumento o en los instrumentos la posibilidad de excluir a categorías limitadas de trabajadores domésticos y, de ser así, en qué circunstancias? Sírvase especificar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 71.

Sí: 20. Australia, Bélgica (SPF), Canadá, China, Egipto, Italia, Japón, República de Corea, Mauritania, Países Bajos, Polonia, Rumania, Arabia Saudita, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suiza, Tailandia y Túnez.

No: 43. Albania, Argentina, Austria, Bahrein, Bélgica (CNT), Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, El Salvador, Francia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Qatar, Serbia, Eslovenia, Suecia, República Árabe Siria, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

Otras respuestas: 8. Finlandia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Nueva Zelandia, Noruega y Portugal.

Comentarios

Argentina. Se debería prohibir en forma expresa la utilización de niños y niñas en las tareas domésticas, aun cuando exista un vínculo familiar entre trabajador y el empleador.

Australia. Sólo se debería excluir a aquellos trabajadores que sean parte en verdaderos acuerdos comerciales. Véase las preguntas 6, b) y 61.

Bélgica (CNT). El instrumento está destinado a proteger a los trabajadores domésticos que suelen quedar excluidos del ámbito de aplicación de los instrumentos de la OIT.

Bélgica (SPF). Si el trabajo doméstico incluye el cuidado de niños, en ese caso sería posible excluir el cuidado de niños pequeños y todo trabajo ocasional. Véase la pregunta 6, b).

Brasil. Se podría establecer un plazo máximo de diez años para conceder cobertura a todos los trabajadores domésticos.

Canadá. Las autoridades nacionales competentes deberían determinar las exclusiones apropiadas. Por ejemplo, en algunas jurisdicciones canadienses, la definición de trabajador doméstico en la esfera de la prestación de cuidados requiere que exista una relación más o menos permanente y no abarca el cuidado ocasional de niños pequeños.

Chile. Esta es la práctica que ha generado precariedad en el trabajo doméstico.

China. En el instrumento se debería prever cierta flexibilidad para adaptarse a diferentes situaciones de desarrollo económico y mercados de trabajo, proteger a los trabajadores domésticos y promover el desarrollo de los negocios relacionados con ese tipo de trabajo.

Costa Rica. No deberían preverse exclusiones, salvo las indicadas en la pregunta 7.

Cuba. Por tratarse de un grupo sumamente vulnerable, no deberían hacerse exclusiones.

Ecuador, Letonia. Uno de los principales motivos del déficit de trabajo decente que afecta a los trabajadores domésticos guarda relación con su exclusión de muchas de las disposiciones de las normas internacionales del trabajo.

Egipto. Se debería excluir a los acompañantes para niños, enfermos y personas de edad así como a las personas que cuidan a niños pequeños.

El Salvador. No debería existir la posibilidad de excluir a categorías limitadas de trabajadores domésticos, bajo ninguna circunstancia

Finlandia. Si el instrumento es un convenio, se debe analizar la posibilidad de excluir a algunos grupos, siempre que se garantice de alguna otra manera su protección como trabajadores domésticos. Una recomendación podría abarcar a todas las categorías de trabajadores domésticos.

Grecia. Se podría excluir los trabajadores por cuenta propia. El alcance del sistema de seguridad social podría variar en función de que el trabajador esté contratado por uno o varios empleadores.

Guatemala (DPS). Sí. Los trabajadores de casa particular (domésticos) a tiempo parcial.

Guatemala (UMT, ONAM). No.

Guinea. En el instrumento se podría prever la posible exclusión de determinadas categorías de trabajadores, de conformidad con los ocho convenios fundamentales de la OIT.

India. Esta cuestión debe ser objeto de un análisis más profundo, y la OIT podría elaborar un documento a tal fin.

Italia. En Italia, las personas que trabajan en régimen *au pair* y realizan algunas tareas domésticas a cambio de alojamiento (a menos que predominen las características de una relación de trabajo) los asistentes de niños discapacitados que trabajan fuera del hogar familiar, las personas que colaboran con la actividad profesional del empleador, y los familiares que llevan a cabo tareas no remuneradas, no se consideran trabajadores domésticos.

Japón. Deberían permitirse las exclusiones ya que la necesidad de protección y las condiciones de trabajo reales difieren en gran medida en función del tipo de trabajo realizado (por ejemplo, el trabajo doméstico de carácter general, el cuidado de niños, incluida la educación de los niños, u otros tipos de cuidado). En particular, el lugar de trabajo puede ser un sitio distinto de la casa de los empleadores, según las características del trabajo. Por ello no siempre son adecuadas las disposiciones uniformes para todos los tipos de trabajo.

Jordania. Así sería posible prevenir el incumplimiento de las obligaciones y los actos de discriminación.

República de Corea. Véase la pregunta 7.

México. En principio, el instrumento debería aplicarse a todos los trabajadores domésticos que realicen sus tareas en el hogar. Entre las posibles exclusiones cabría incluir a los trabajadores que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios y establecimientos análogos, así como los porteros veladores de los establecimientos señalados y de edificios de departamentos y oficinas.

Mozambique. Esto es importante para evitar la discriminación.

Países Bajos. Véase la pregunta 7.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia la ley reconoce la necesidad de excluir de la definición de trabajador y/o empleado doméstico a los verdaderos contratistas independientes que realizan tareas en un entorno doméstico.

Noruega. Véase la pregunta 7.

Omán. Se debería establecer una distinción entre los trabajadores domésticos que viven con la familia de manera permanente y los que de forma voluntaria no conviven con su empleador ni están obligados a hacerlo.

Polonia. Las posibles exclusiones deberían basarse en requisitos previos razonables, sin causar discriminación alguna.

Portugal. En Portugal, no se considera trabajo doméstico el trabajo informal y ocasional, el trabajo por cuenta propia, el trabajo voluntario y el trabajo en régimen *au pair*. No obstante, el Gobierno está dispuesto a examinar las cuestiones relativas al régimen *au pair* planteadas en el Informe IV(1): Trabajo decente para los trabajadores domésticos ¹.

Rumania. Cualquier exclusión debería ser aceptable para todos los Miembros, de conformidad con sus respectivas legislaciones.

Arabia Saudita. Se debería excluir a los trabajadores domésticos que no trabajan a tiempo completo.

¹ OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV(1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, 2010.

Eslovenia. Se debe tener en cuenta la tendencia mundial, en relación con la legislación laboral, a asegurar que se apliquen normas uniformes a tantos trabajadores como sea posible, independientemente del sector.

Sudáfrica. Se debería excluir a los trabajadores domésticos que estén amparados por otra legislación laboral nacional o por un acuerdo de un consejo de negociación.

España. Se deberían excluir las relaciones concertadas por personas jurídicas (aun cuando su objeto sea la prestación de tareas domésticas), las tareas no remuneradas realizadas por familiares, los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad, entre otros.

Sri Lanka. Los Miembros podrán determinar las exclusiones previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Suriname. Las categorías y el alcance de las exclusiones deberían determinarse previa celebración de consultas tripartitas nacionales, siempre que el gobierno facilite información acerca de estos grupos basándose en los resultados de encuestas e investigaciones.

Suiza. Esta pregunta resulta especialmente pertinente respecto de las personas que trabajan en los hogares durante períodos limitados (por horas).

Tailandia. El instrumento o los instrumentos deberían contemplar la posibilidad de excluir a categorías limitadas de trabajadores domésticos que realizan tareas distintas del trabajo doméstico en general.

Túnez. Se debería excluir a los trabajadores que no realicen los tipos de trabajo que se detallan en la pregunta 6, *a*) (por ejemplo, las personas que realicen tareas de mantenimiento y reparación o de jardinería de forma ocasional y no periódica, y las personas que presten servicios de asistencia de salud).

Estados Unidos. Debería ser posible excluir de determinadas prestaciones y sistemas de seguridad social a los trabajadores domésticos que no alcancen determinados niveles mínimos razonables de ingresos, horas de trabajo y duración del empleo.

Uruguay. No, justamente se trata de equiparar a los trabajadores domésticos respecto de todos los derechos laborales consagrados en la legislación nacional e internacional.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 10. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), BDA (Alemania), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea), NHO (Noruega), UPS (Suiza) y OIE.

No: 1. JCC (Jordania).

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia) y VTML (Finlandia).

Comentarios

CNI (Brasil). Véase la pregunta 7.

ANDI (Colombia). Deberían excluirse los siguientes tipos de trabajo: las relaciones de familia, el trabajo voluntario caritativo o comunitario (cuidado de ancianos y enfermos), el personal de salud que trabaja en los hogares (servicios de enfermería y asistencia médica permanente), en general el empleo de carácter comercial realizado en el hogar.

HUP (Croacia). Se debería estudiar la posibilidad de excluir, entre otros, a los contratistas, comerciantes, trabajadores independientes; a quienes trabajen en un hogar durante un número mínimo de horas semanales, mensuales; a los encargados del cuidado de niños pequeños; a quienes mantengan compromisos domésticos múltiples con varias familias así como a los miembros de la familia. Véase la pregunta 6, *a*).

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase la pregunta 6, *a*).

BDA (Alemania). Véase la pregunta 3.

ESEE (Grecia). Se deberían prever exclusiones de conformidad con la legislación nacional.

SEV (Grecia). Deberían quedar excluidos los trabajadores domésticos temporales, quienes trabajen un número mínimo de horas por mes y/o por semana, los trabajadores empleados para tareas específicas y los miembros de la familia.

DPN APINDO (Indonesia). Se puede excluir a los trabajadores que realizan tareas específicas que requieren un nivel específico de competencia, por ejemplo, el cuidado de niños.

KEF (República de Corea). Véase la pregunta 7.

UPS (Suiza). Se deberían prever exclusiones, por ejemplo para las personas que trabajan en los hogares privados de personas de edad.

NHO (Noruega), OIE. Es preciso establecer una serie de exclusiones, pero, en esta etapa, no se puede facilitar una lista completa, puesto que las obligaciones dimanantes del instrumento no son claras. Entre las categorías que suscitan inquietud cabe señalar, entre otras, los trabajadores contratados por una entidad distinta del cabeza de familia (contratistas, comerciantes, trabajadores autónomos, trabajadores contratados a través de una agencia), los trabajadores que realizan tareas durante un número mínimo de horas por semana, mes, etc., incluso si el acuerdo se mantiene durante largos períodos de tiempo, las personas que cuidan de niños pequeños (los adolescentes que se ocupan de cuidar a niños pequeños de sus barrios a cambio de dinero en efectivo), los trabajadores con múltiples compromisos domésticos, los trabajadores empleados para realizar un trabajo temporal específico (por ejemplo, un constructor que se ocupa de la renovación de una casa) y los miembros de la familia (por ejemplo, los niños que realizan las tareas domésticas que se les han asignado).

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 8. GFBTU (Bahrein), ONSL (Burkina Faso), CGT (Honduras), CFTUI (India), CISL (Italia), UGL (Italia), UNT (México) y PIT-CNT (Uruguay).

No: 107. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), ÖGB (Austria), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 9. BAK (Austria), CUT (Colombia), CMTC (Costa Rica), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), JTUC-RENGO (Japón), CTM (México) y CGTP-IN (Portugal).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), GSEE (Grecia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía) y TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Una de las principales razones que explica el déficit de trabajo decente que afecta a los trabajadores domésticos es su exclusión del ámbito de aplicación de muchas de las normas internacionales del trabajo.

CTA (Argentina). Salvo los miembros de la familia del empleador, no se debería excluir a ninguna categoría de trabajadores domésticos.

BAK (Austria). En Austria, se plantean problemas al determinar las disposiciones legales aplicables a los trabajadores autónomos que desarrollan sus actividades tanto en el hogar como en las oficinas del empleador. Otros casos problemáticos guardan relación con el derecho internacional privado y la cuestión de la inmunidad de los empleados que trabajan en las residencias privadas del personal de las embajadas.

GFBTU (Bahrein). Se debería excluir a los trabajadores a tiempo parcial.

FENATRAD (Brasil). Una de las principales causas del déficit de trabajo decente que afecta a los trabajadores domésticos es su exclusión del ámbito de aplicación de muchas normas internacionales del trabajo.

ONSL (Burkina Faso). Todo el trabajo que trasciende la esfera doméstica y se relaciona con el ámbito comercial y las actividades industriales de la residencia del empleador.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Los Estados Miembros deberían tener libertad para definir las categorías de trabajadores domésticos.

CLC (Canadá). Véase la amplia categoría de trabajadores comprendidos en la pregunta 7.

CUT (Colombia). Sí, se deberían definir tareas y funciones específicas (como las de aseadora, celador y vigilante).

ASTRADOMES (Costa Rica). El establecimiento de restricción podría generar nuevas exclusiones de las trabajadoras domésticas, contradiciendo el espíritu de este convenio que pretende dar respuesta a la exclusión histórica que han enfrentado.

CMTC (Costa Rica). Tal vez no sería conveniente la exclusión sino hablar de situaciones concretas y específicas, como la de la ama de casa.

CTRN (Costa Rica). No, porque ello implica caer en actos de discriminación y contravendría otras disposiciones de la OIT sobre este particular tema.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Se podrían excluir a los miembros de la familia que realizan las tareas del hogar para su familia inmediata.

CGT-FO (Francia). El propósito de este instrumento es incluir a los trabajadores domésticos en condiciones de igualdad en el ámbito de aplicación de la legislación laboral y los convenios colectivos.

DGB (Alemania). Es preciso recordar que los trabajadores domésticos están excluidos de numerosos convenios, situación que debe cambiar.

UNSITRAGUA (Guatemala). Se recomienda definir qué comprende el trabajo doméstico.

CGT (Honduras). Sí, se podría prever para regiones o países menos adelantados

CFTUI (India). Se podría excluir a los empleados domésticos de gobiernos o empresas, que reciben su remuneración de la institución para prestar servicios de asistencia doméstica a sus funcionarios.

HMS (India). No se debería excluir a ninguna categoría en ningún caso.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesia). Se podrían establecer excepciones respecto de los trabajadores domésticos en materia de salarios, horas de trabajo y seguridad social.

UGL (Italia). Se debería excluir a las personas que realizan actividades médicas o de enfermería (administración de cuidados y tratamientos médicos) porque llevan a cabo un trabajo con responsabilidades diferentes y necesitan calificaciones específicas.

JTUC-RENGO (Japón). Depende de la definición del término «trabajador doméstico». De adoptarse la definición amplia, cabría excluir, por ejemplo, a los trabajadores empleados por empresas que prestan servicios domésticos.

CTM (México). Como en todo trabajo, existen distintas funciones o tareas dentro del hogar y no todos los trabajadores domésticos podrían desarrollarlas. Se deberían especificar las tareas dentro del hogar.

UNT (México). Existen tres categorías de trabajadores: los que no viven en el lugar de trabajo, los que viven en la casa donde trabajan, y los que realizan tareas de forma ocasional.

LO (Noruega). Debería prestarse especial atención al sistema de programas de intercambio cultural de personas en régimen *au pair*, que es vulnerable al abuso. De hecho, muchas de esas personas realizan las tareas de un trabajador doméstico y, por tanto, deberían quedar comprendidas en la definición de trabajadores domésticos.

CS (Panamá). No. Porque los trabajadores domésticos ya están excluidos de muchas normas nacionales e internacionales del trabajo.

CGTP-IN (Portugal). Los instrumentos podrían incluir disposiciones especiales para los trabajadores domésticos que se ocupan del cuidado de niños, de enfermos y de personas con discapacidad.

FEDUSA (Sudáfrica). Se debería incluir a las personas que trabajan fuera del hogar, pero que realizan las mismas tareas, por ejemplo, tareas de limpieza en hospitales, hoteles, escuelas.

SADSAWU (Sudáfrica). En el pasado se ha excluido a los trabajadores domésticos del ámbito de aplicación de muchos de los derechos humanos.

NTUF (Sri Lanka). Los trabajadores domésticos que están excluidos del ámbito de aplicación de la legislación laboral de muchos países, quedan expuestos al acoso y la explotación.

LO (Suecia). Si se prevén exclusiones sólo deberían establecerse mediante convenios colectivos.

CSTT (Togo). Si fuera posible establecer exclusiones, el trabajo doméstico nunca llegaría a ser un trabajo decente.

PIT-CNT (Uruguay). Se debería excluir del trabajo doméstico el trabajo infantil.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Véase la pregunta 7.

ZCTU (Zimbabwe). Teniendo en cuenta los instrumentos internacionales que prohíben la discriminación, no existe fundamento alguno que pueda justificar razonablemente la exclusión de cualquier categoría de empleados.

P. 9 *¿Debería disponerse en el convenio que todos los Miembros deberían adoptar medidas para que se garantice el ejercicio, por parte de los trabajadores domésticos, de los principios y de los derechos fundamentales en el trabajo, es decir:*

- a) la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- b) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio;*
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y*
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación?*

a) la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 54. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Filipinas, Polonia, Portugal, Rumania, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Estados Unidos y Uruguay.

No: 7. Bahrein, Jordania, Qatar, Arabia Saudita, Sudáfrica, Emiratos Árabes Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 6. Brasil, Canadá, República Checa, Guatemala, Nueva Zelanda y Perú.

Comentarios

Brasil. En el Brasil, la Constitución no establece explícitamente que los trabajadores domésticos tienen derecho a entablar negociaciones colectivas. Sobre la base de este razonamiento y del hecho de que el trabajo doméstico no puede considerarse que es una actividad económica, el Tribunal Superior del Trabajo sostuvo que los sindicatos de los trabajadores domésticos no tienen derecho a llevar adelante negociaciones colectivas. Sin embargo, han ejercido el derecho de sindicación.

Canadá. En el preámbulo debería hacerse referencia a los derechos y los principios fundamentales.

Chile. Se debería mencionar expresamente que la aplicación de dichos principios y garantías se debería ajustar a la reglamentación interna de cada país en la materia.

Colombia. Los trabajadores domésticos deberían gozar de esos derechos en igualdad de condiciones respecto de los demás trabajadores.

Costa Rica. Los trabajadores domésticos deberían gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores.

Egipto. Los trabajadores domésticos deberían gozar de esos derechos para poder hacerlos valer y desarrollar sus competencias.

Guatemala (DPS). No, la libertad sindical no se aplica por no llegar al número mínimo necesario para formar el sindicato.

Guatemala (UMT, ONAM). Sí.

Jordania. La relación entre los trabajadores y los miembros del hogar es de índole privada, y esos trabajadores no suelen pertenecer a sindicatos o asociaciones.

Malasia. Por ello tal vez sea necesario establecer asociaciones de empleadores domésticos.

Mozambique. La constitución de sindicatos es la forma más eficaz de ejercer los derechos en el trabajo.

Nueva Zelanda. Véanse las preguntas 1 y 2. Estos derechos se aplican a todos los trabajadores.

Nicaragua. Sí, porque en el caso de Nicaragua, aunque en la Constitución Política (artículos 87 y 88) y en el Código del Trabajo existe una ley que los protege, no hacen uso de ese derecho.

Omán. Siempre que las representaciones de los trabajadores estén organizadas y queden comprendidas en la federación de sindicatos.

Panamá. Son trabajadores que deben gozar de todos los derechos que tienen las personas trabajadoras, de conformidad con las disposiciones que regulan la materia y que también son reconocidas por los organismos internacionales.

Perú. Más que adoptar medidas para garantizar esos derechos, se debería incluir en el convenio un párrafo en el que se haga mención al hecho de que este colectivo de trabajadores tiene reconocidos los derechos de sindicación y negociación colectiva, precisando que las legislaciones que no contemplaran estos aspectos, deberán adecuarse e incorporarlos en sus correspondientes textos legales.

Polonia. Se debería garantizar la negociación colectiva si es posible adaptarla a la naturaleza del trabajo.

Portugal. Aunque los Convenios núms. 87 y 98 no excluyen el trabajo doméstico de su ámbito de aplicación, podría ser importante reafirmar estos principios en forma específica para el trabajo doméstico.

Sudáfrica. En los convenios fundamentales de la OIT ya se establecen estos derechos. La referencia que a ellos se hace en el preámbulo es adecuada. Este convenio no debería utilizarse como subterfugio para lograr la ratificación de los convenios fundamentales de la OIT.

España. Sí, aunque por las peculiaridades de la prestación del trabajo es muy difícil el ejercicio de estos derechos.

Suecia. Debería hacerse de conformidad con los ocho convenios fundamentales de la OIT en esta esfera.

Suiza. Aunque estos derechos deberían garantizarse en principio, puede resultar difícil dar cumplimiento al derecho a la negociación colectiva. No existen todavía asociaciones representativas de los empleadores y los trabajadores de ese sector que puedan negociar.

Estados Unidos. La redacción de esta disposición es compleja y debería reformularse para disponga que los Miembros deben respetar, promover y aplicar de buena fe los principios y derechos fundamentales en el trabajo respecto de los trabajadores domésticos.

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 4. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia) y JCC (Jordania).

No: 4. CNI (Brasil), DPN APINDO (Indonesia), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 4. Business NZ (Nueva Zelanda), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). La decisión al respecto debería incumbir a cada Estado Miembro.

HUP (Croacia). El convenio tal vez tendrá que determinar una serie de alternativas para la aplicación de los principios y derechos fundamentales en el ámbito nacional, o estipular esa aplicación sobre la base del debido reconocimiento de la naturaleza singular del trabajo doméstico.

DPN APINDO (Indonesia). No es necesario.

JCC (Jordania). Véase el Convenio núm. 98 de la OIT.

Business NZ (Nueva Zelanda). En Nueva Zelanda estos derechos se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos.

NHO (Noruega). Tal vez no sea necesario puesto que estos derechos ya han sido reconocidos en los convenios fundamentales de la OIT (núms. 29,87, 98, 100, 111, 138 y 182).

CONEP (Panamá). Resulta difícil aplicar estos principios a favor de los trabajadores domésticos.

EFC (Sri Lanka). Se reitera el apoyo a la Declaración de 1998. Sin embargo, se plantea la cuestión de determinar la manera de aplicar estos conceptos en la práctica, teniendo en cuenta los problemas y las dificultades particulares que surgen al aplicarlos al trabajo doméstico.

OIE. Los empleadores reiteran su apoyo a la Declaración de 1998. Sin embargo, se plantean serias dificultades cuando en la práctica se aplica al trabajo doméstico. La norma en la que se aborden estas cuestiones fundamentales sólo será razonable en el contexto de ejemplos reales y tal vez sea necesario ampliar el texto en ese sentido en lugar de simplemente enumerar los principios fundamentales. Asimismo, la norma debería precisar una serie de opciones para la aplicación de estas cuestiones en el ámbito nacional, o expresar esas opciones como una generalidad reconociendo adecuadamente la singularidad del trabajo en cuestión.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL

(Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). Se trata de derechos fundamentales cuyo ejercicio es indispensable para mejorar las condiciones de trabajo y recibir un trato digno de parte de los empleadores.

FENATRAD (Brasil). En el Brasil, debido a las restricciones legales el ejercicio de estos derechos resulta difícil. Además, las confederaciones de sindicatos, a pesar del apoyo general que prestan a los trabajadores domésticos, siguen discriminando a las organizaciones de esos trabajadores.

CGT (Colombia). El instrumento debería prever el ejercicio de esos derechos, de conformidad con la Constitución de Colombia y los Convenios núms. 87 y 98.

CMTC (Costa Rica). Los trabajadores domésticos deben tener los mismos derechos de que los demás trabajadores.

CTRN (Costa Rica). El instrumento debería prever el ejercicio de esos derechos, de conformidad con los Convenios núms. 87 y 98 y la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

UNSIOTRAGUA (Guatemala). Lamentablemente en Guatemala existe una cultura antisindical y los empleadores podrían sentirse amenazados si sus trabajadoras o trabajadores estuvieran sindicalizados.

CGT (Honduras). Mediante sindicatos serios y responsables, los trabajadores tendrían mayor motivación para trabajar.

CROC (México). Deberían reconocer también las organizaciones de los trabajadores domésticos.

CTM (México). Sin embargo, su aplicación práctica puede resultar difícil debido, por ejemplo, al derecho a la intimidad del hogar.

CNT (Níger). La OIT y los sindicatos deberían crear las condiciones necesarias para que estos trabajadores, a menudo analfabetos, puedan ejercer los derechos que les confieren los convenios de la OIT.

FEDUSA (Sudáfrica). Sin embargo, el derecho a la negociación colectiva plantea problemas, ya que suele haber sólo un trabajador en el hogar.

NTUF (Sri Lanka). Según la legislación de Sri Lanka, un sindicato debe contar con el 40 por ciento de los trabajadores de un establecimiento determinado para ser reconocido a los efectos de la negociación colectiva. Los trabajadores domésticos desempeñan sus tareas en residencias situadas en distintos lugares y prestan servicios a un gran número de empleadores. Estos aspectos deben analizarse al elaborar los instrumentos.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Sin embargo, la negociación colectiva en el sector del trabajo doméstico no funciona de la misma manera que en otros sectores. En la recomendación se deberían incluir

las mejores prácticas y ejemplos de la manera en la que los trabajadores domésticos colaboran con los sindicatos para garantizar condiciones justas de trabajo.

PIT-CNT (Uruguay). Habida cuenta de las peculiaridades del trabajo doméstico, resulta difícil ejercer estos derechos.

ZCTU (Zimbabwe). Cabe señalar que el término «acción laboral colectiva» comprende también las acciones individuales de los trabajadores domésticos si son el único trabajador empleado en el hogar.

b) la eliminación de toda forma de trabajo forzoso y obligatorio;

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 64. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

Otras respuestas: 4. Canadá, Colombia, República Checa y Nueva Zelandia.

Comentarios

Bélgica. Al reiterar esta prohibición será posible reducir la esclavitud que existe en algunos Estados, incluidos los casos de trata de personas (por ejemplo, la situación de los trabajadores domésticos en algunas embajadas).

Brasil. Sin esto no existirían las libertades ni los derechos civiles.

Canadá. Véase la pregunta 9, a).

Chile. Véase la pregunta 9, a).

Colombia. No se debería dar la connotación de trabajo forzoso al trabajo doméstico, sin embargo, no se debería admitir la explotación de los trabajadores domésticos.

El Salvador. El trabajo doméstico es un sector más proclive que otros al trabajo forzoso.

Mozambique. Esto evitaría cualquier tipo de explotación por parte del empleador.

Nueva Zelandia. Véase las preguntas 1 y 2.

Nicaragua. Debería incluirse porque el convenio reforzaría las normas que ya existen en la legislación nacional. El Ministerio de Trabajo ha corroborado que en este sector existe trabajo forzoso y obligatorio.

Portugal. El trabajo doméstico es el tipo de actividad más vulnerable al trabajo forzoso.

Suecia. Véase la pregunta 9, a).

Estados Unidos. Véase la pregunta 9, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y CONEP (Panamá).

No: 1. UPS (Suiza).

Otras respuestas: 3. NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Véase la pregunta 9, *a*).

JCC (Jordania). Esos derechos deberían garantizarse de conformidad con las normas internacionales en materia de derechos humanos.

NHO (Noruega). Tal vez no sea necesario porque los convenios fundamentales de la OIT (núms. 138 y 182) ya prevén estos derechos.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 9, *a*).

UPS (Suiza). Véase la pregunta 9, *a*).

OIE. Véase la pregunta 9, *a*).

Trabajadores

Número total de respuestas: 122.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). Estos derechos deberían garantizarse de conformidad con los Convenios núms. 29 y 105 que se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos.

FENATRAD (Brasil). Es importante que se reconozca que los trabajadores domésticos son seres humanos, ciudadanos y trabajadores, y que se respeten sus derechos.

CMTC (Costa Rica). Véase la pregunta 9, *a*).

COSYGA, JOC (Gabón). Esta cuestión debe mencionarse tanto en el convenio como en la recomendación.

UNSIETRAGUA (Guatemala). Esta es una condición *sine qua non*, ya que precisamente el trabajo forzoso es un problema recurrente en este sector.

CFTUI (India). El trabajo forzoso existe tanto en los países en desarrollo como en los países menos desarrollados.

UIL (Italia). La existencia en muchos países, como en Italia, de un gran número de trabajadores domésticos informales, contribuye a la proliferación de diversas formas de trabajo forzoso y obligatorio. Resulta muy difícil eliminar el trabajo forzoso debido a la invisibilidad de estos trabajadores.

FNV (Países Bajos). Esta cuestión reviste una gran importancia ya que los trabajadores domésticos son vulnerables a la trata y al trabajo forzoso.

CGTP-IN (Portugal). Estos trabajadores se cuentan entre los más vulnerables a los abusos.

CSTT (Togo). Así se señalaría a la atención de los empresarios el hecho de que pueden ser objeto de sanción si someten a los trabajadores domésticos a trabajo forzoso y obligatorio.

c) *la abolición efectiva del trabajo infantil, y*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 65. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

Otras respuestas: 3. Canadá, República Checa y Nueva Zelanda.

Comentarios

Brasil. En el Brasil, de conformidad con los artículos 3, d) y 4 del Convenio núm. 182, los jóvenes menores de 18 años de edad tienen prohibido realizar trabajos domésticos. En esa ley también se enumeran los riesgos laborales y las enfermedades profesionales que justifican la prohibición del trabajo doméstico para los menores.

Canadá. Véase la pregunta 9, a).

Chile. Véase la pregunta 9, a).

Colombia. En Colombia el trabajo doméstico está prohibido para los menores de 18 años de edad. Se debería erradicar esta forma de trabajo infantil.

Costa Rica. La legislación de Costa Rica prevé en la lista de actividades peligrosas prohibidas para los menores de 18 años todas las actividades domésticas en las que la seguridad de otras personas esté sujeta a la responsabilidad del menor de edad, como las labores de vigilancia, el cuidado de niños, ancianos, enfermos y los traslados de dinero.

El Salvador. Este principio debe establecerse con énfasis en todo el instrumento.

Guatemala. Se trata de una de las peores formas de trabajo infantil en Guatemala.

Jordania. Así se haría hincapié en que no se debe explotar a los trabajadores domésticos.

Malasia. La erradicación del trabajo infantil es crucial, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda es habitual que los niños reciban «dinero de bolsillo» por ayudar a sus padres y/o amigos de familias vecinas en las tareas domésticas y por realizar una serie de distintos

trabajos a tiempo parcial. Siempre que las condiciones de trabajo no entrañen explotación alguna, no interfieran con la educación de los niños, y no planteen problemas de salud y seguridad, este tipo de empleo no resulta perjudicial, sino que es socialmente recomendable, ya que prepara a esos niños para independizarse y asumir mayores responsabilidades.

Nicaragua. Sí, se debe ser enfático en la erradicación del trabajo infantil doméstico porque las consecuencias son más graves que en los adultos.

Polonia. Se debería llevar a cabo en el marco del Convenio núm. 182. Es necesario garantizar que no se eliminen aquellas labores adicionales que realizan los menores en el hogar y que tienen consecuencias positivas en la economía y la sociedad, además de ser comúnmente aceptadas en una sociedad determinada y tener efectos educativos.

Suecia. Véase la pregunta 9, a).

Estados Unidos. Véase la pregunta 9, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y CONEP (Panamá).

No: 1. UPS (Suiza).

Otras respuestas: 4. Business NZ (Nueva Zelanda), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Véase la pregunta 9, a).

JCC (Jordania). Se debería establecer un determinado límite de edad para el trabajo doméstico.

Business NZ (Nueva Zelanda). En Nueva Zelanda es habitual que los niños reciban «dinero de bolsillo» por ayudar a sus padres y/o amigos de familias vecinas en las tareas domésticas y por realizar una serie de diferentes trabajos a tiempo parcial. Siempre que las condiciones de trabajo no entrañen explotación alguna, no interfieran con la educación de los niños, y no planteen problemas de salud y seguridad, este tipo de empleo no resulta perjudicial, sino que es socialmente recomendable, ya que prepara a esos niños para independizarse y asumir mayores responsabilidades.

NHO (Noruega). No es necesario porque estos derechos ya están previstos en los convenios fundamentales de la OIT (núms. 138 y 18).

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 9, a).

UPS (Suiza). Véase la pregunta 9, a).

OIE. Véase la pregunta 9, a). Se solicita a la Oficina de la OIT información adicional sobre cualquier preocupación relacionada con los hijos de los trabajadores domésticos en lo atinente a su escolarización, y a la existencia de prácticas que propicien su incorporación al trabajo doméstico. Esto puede influir en las preguntas 10 y 11.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia),

CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 1. CTM (México).

Comentarios

CTA (Argentina). Se deberían prohibir expresamente las peores formas de trabajo infantil definidas en el artículo 3 del Convenio núm. 182.

FENATRAD (Brasil). El trabajo infantil, cuya causa principal son las desigualdades sociales, no sólo es ilegal sino también peligroso para la salud del niño. El Estado debería garantizar el cumplimiento de la legislación y una infraestructura adecuada para que los niños tengan una infancia digna.

CGT (Colombia). Esta cuestión debería abordarse de conformidad con los convenios de la OIT y la legislación nacional.

CTRN (Costa Rica). Esta cuestión debería abordarse de conformidad con las normas de la OIT en la materia.

COSYGA, JOC (Gabón). Véase la pregunta 9, b).

UNSITRAGUA (Guatemala). Los Estados deben garantizar el derecho de los niños a la educación y a tener una vida digna a través de sus programas sociales.

CGT (Honduras). Los niños deberían estudiar y formarse para construir un mundo mejor.

CIAWU (Malawi). El instrumento debería hacer hincapié en las sanciones en las que se puede incurrir si se emplea a niños.

CTM (México). Convendría realizar un estudio de fondo sobre este aspecto. Si bien es cierto que el trabajo infantil no es del agrado en muchas partes del mundo, también lo es, que muchos jóvenes que trabajan dentro de un hogar encuentran los recursos necesarios para poder asistir a la escuela.

NTUF (Sri Lanka). Debido a la pobreza, algunos padres entregan voluntariamente a sus hijos para que realicen servicios domésticos. La aplicación de la ley y la sensibilización son esenciales.

CSTT (Togo). Para señalar a la atención de los empresarios la debilidad de los niños y el hecho de que serán objeto de sanción si explotan a los niños mediante su empleo en el trabajo doméstico.

d) *la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 64. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar,

Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 1. Sudáfrica.

Otras respuestas: 3. Canadá, República Checa y Nueva Zelanda.

Comentarios

Australia. Sin embargo, Australia tal vez tropiece con dificultades para aplicar la legislación contra la discriminación que, por ejemplo, impide la discriminación por determinados motivos basados en los requisitos inherentes a algunas profesiones.

Bélgica. Esto es especialmente importante respecto de los trabajadores migrantes. Se deberían aplicar los Convenios núms. 111 y 100.

Canadá. Véase la pregunta 9, a).

Chile. Véase la pregunta 9, a).

Colombia. Debería reforzarse este aspecto mediante la promoción de la igualdad de condiciones desde una perspectiva de género.

El Salvador. Debería prohibirse todo tipo de discriminación, incluidos el acoso en el lugar de trabajo y el acoso sexual.

Francia. Después de la palabra «ocupación» debería agregarse la expresión «y de acceso a los bienes y servicios».

Guatemala (ONAM). Esto es un grave problema especialmente para las mujeres mayas y de edad avanzada.

Jordania. Esto serviría para suprimir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Mozambique. Esto evitaría el sesgo de género y garantizaría que todas las personas pudieran realizar el mismo tipo de trabajo.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, la ley prohíbe la discriminación por motivos de situación de empleo, así como por factores sociales y culturales.

Nicaragua. También se debería incluir específicamente el Convenio núm. 111.

Arabia Saudita. Excepto en los casos que sean incompatibles con la religión islámica.

Sudáfrica. Si bien es recomendable, sería muy difícil aplicar esta norma. El convenio debería hacer más bien referencia a la aplicación por Estados de prácticas procedimientos que aborden la cuestión de la discriminación, como parte de sus disposiciones no vinculantes.

Suecia. Véase la pregunta 9, a).

Estados Unidos. Véase la pregunta 9, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y CONEP (Panamá).

No: 1. UPS (Suiza).

Otras respuestas: 3. NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Sin embargo, teniendo en cuenta que el trabajo doméstico es un caso particular y su naturaleza es variada, podrían encontrarse casos en donde los principios fundamentales son difíciles de medir.

HUP (Croacia). Véase la pregunta 9, *a*).

JCC (Jordania). Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres.

NHO (Noruega). No es necesario porque estos derechos ya están previstos en los convenios fundamentales de la OIT (núms. 100 y 111).

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 9, *a*).

UPS (Suiza). Véase la pregunta 9, *a*).

OIE. Véase la pregunta 9, *a*). Muchas familias tienen preferencias claras al elegir la persona que se ocupará del cuidado de sus hijos, lo que podría resultar discriminatorio en virtud de la ley (por ejemplo, una madre que se niega a dejar a sus hijos con un hombre, o que sólo por instinto considera que una persona no es adecuada). La cuestión es determinar si este tipo de discriminación debería ser punible, o debería quedar comprendido en una esfera de excepciones y exenciones, tanto en el plano nacional como internacional.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). Debería incluirse teniendo en cuenta la particular vulnerabilidad de este sector, compuesto en su mayoría por mujeres, migrantes e indocumentadas.

FENATRAD (Brasil). Los trabajadores domésticos son objeto de discriminación debido a la infravaloración del trabajo doméstico, así como a cuestiones de género, edad y nivel de educación.

CGT (Colombia). Debería incluirse de conformidad con nuestra constitución y con las normas internacionales.

CUT (Colombia). Debe conducir a eliminar brechas de acceso al empleo, brechas salariales, erradicación de trabajos asignados a roles de género considerados tradicionales en el mundo laboral.

COSYGA, JOC (Gabón). Véase la pregunta 9, b).

UNSITRAGUA (Guatemala). Se debería prohibir la discriminación en función del género, raza, nacionalidad, estatus social, y se deberían establecer mecanismos para supervisar la observancia de dicha prohibición en el ámbito nacional.

CGT (Honduras). La discriminación atenta contra el derecho a tener una vida digna.

CFTUI (India). Se debería analizar el principio de igual remuneración por igual trabajo.

UIL (Italia). En cuanto a la aplicación del Convenio núm. 143, lamentablemente, en Italia se producen varios casos de discriminación directa e indirecta contra los trabajadores migrantes, tanto en lo que respecta al acceso al empleo como a la determinación de los niveles salariales.

CROC (México). También se debería prohibir expresamente la discriminación por razones de sexo, orientación sexual y condición migratoria.

FNPR (Federación de Rusia). Asimismo, se debería incluir el derecho a la protección contra el desempleo, el derecho al empleo, la seguridad social obligatoria, las condiciones equitativas de trabajo, incluidos los requisitos de seguridad y de higiene, los límites a los horarios de trabajo, el descanso diario, los días festivos, las vacaciones, la licencia anual pagada, la indemnización por daños causados al trabajador, la supervisión pública, la protección y el respeto de la observancia de los derechos de los trabajadores, incluida la protección judicial, y la protección de la dignidad en el trabajo.

NTUF (Sri Lanka). A menudo se trata a los trabajadores domésticos como si fuesen ciudadanos de segunda clase. Es preciso que se produzca un cambio de conceptos y actitudes.

NUDE (Trinidad y Tobago). En Trinidad y Tobago, los trabajadores domésticos empleados en un hogar privado no se consideran trabajador, mientras que las personas que realizan el mismo trabajo pagados por una empresa o alguna entidad pública, sí adquieren dicha condición.

P. 10 *¿Debería señalarse en el convenio una edad mínima de admisión en el trabajo doméstico? De ser así, sírvase especificar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 61. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Colombia, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 1. Mauricio.

Otras respuestas: 6. Canadá, Costa Rica, República Checa, Nueva Zelandia, Suecia y Suiza.

Comentarios

Argentina. Sería deseable que fuera la que prevé la legislación argentina, es decir, 16 años. Ahora bien, conforme a la legislación internacional, la edad mínima debería corresponder a la fijada en el Convenio núm. 138 de la OIT.

Australia. Debería establecerse de conformidad con el Convenio núm. 138. Debería autorizarse a los Estados a especificar los tipos de trabajo en que podrían realizar los niños que superaran una edad determinada, por ejemplo, «trabajo ligero», como cortar el césped o cuidar niños. Los niños en edad de

escolarización obligatoria no deberían trabajar durante el horario escolar, ni en horas o condiciones que mermaran su capacidad para asistir a la escuela.

Austria. En Austria por regla general, salvo algunas excepciones, se prohíbe trabajar a los niños menores de 15 años de edad o que no hayan terminado la escolarización obligatoria, aplicándose el parámetro que concluya más tarde.

Bahrein. La edad mínima no debería establecerse por debajo de los 18 años.

Bélgica. Debería establecerse de conformidad con el Convenio núm. 138.

Brasil. Véase la pregunta 9, c). La edad mínima de admisión al trabajo doméstico debería fijarse en 18 años.

Canadá. Las disposiciones deben ajustarse plenamente concordantes al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y tomar en consideración la naturaleza del trabajo, por ejemplo, pueden establecerse edades mínimas distintas para realizar tareas domésticas o para prestar cuidados asistenciales alojándose en el lugar de trabajo.

Chile. Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

Colombia. Para personas mayores de edad; en el caso de Colombia, 18 años.

Costa Rica. Con referencia a los comentarios efectuados en la respuesta a la pregunta 9, c), se debería especificar una edad mínima para los casos en que se considera que el trabajo doméstico es trabajo peligroso.

Croacia. En el convenio se ha de especificar que la edad mínima no puede ser inferior a la edad de terminar la escolarización obligatoria, y, en cualquier caso, no puede ser inferior a 15 años, de conformidad con lo establecido en otros instrumentos internacionales. Cuando el trabajo doméstico pueda representar un perjuicio para la salud, la seguridad o la moralidad del menor, la edad mínima debería ser 18 años.

Cuba. La edad mínima debería ser la establecida por cada país para otros sectores.

Ecuador. Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

Egipto. Debería establecerse de conformidad con el Convenio núm. 138.

El Salvador. Podría ser a partir de los 18 años de edad.

Finlandia. Debería establecerse de conformidad con el Convenio núm. 138.

Francia. Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 183.

Grecia. La edad mínima podría establecerse de conformidad con la Directiva 94/33/EC del Consejo de la Unión Europea relativa a la «protección de los jóvenes en el trabajo» y con las normas de la OIT pertinentes. No obstante, habida cuenta de las características del trabajo doméstico y de la dificultad para inspeccionar el lugar de trabajo, se podría fijar en 18 años.

Guatemala. El límite mínimo debería ser la mayoría de edad.

Guinea. Debería establecerse de conformidad con la legislación nacional que fija la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo.

Jordania. La edad mínima debería fijarse en 18 años.

Letonia. Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182

Líbano. Debería establecerse en 18 años.

Malasia. Al menos 18 años de edad, de conformidad con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño.

Mauritania. El límite mínimo debería ser mayoría de edad, a fin de prevenir la pedofilia.

Mauricio. La edad mínima de admisión para el trabajo doméstico debería ser la misma que para los demás sectores de empleo, de conformidad con la legislación nacional.

México. Por la responsabilidad y los riesgos que entraña este trabajo, la edad mínima debería ser de 18 años.

Montenegro. No debería ser inferior a la edad de terminar la escolarización obligatoria y, en cualquier caso, no inferior a 15 años.

Marruecos. Debería establecerse de conformidad con la legislación nacional en vigor.

Mozambique. Debería establecerse de conformidad con el Convenio núm. 138.

Myanmar. La edad mínima de admisión al trabajo doméstico no debería ser inferior a 18 años.

Nepal. La edad mínima debería establecerse en 18 años. Un niño o un adolescente están más expuestos que un adulto a abusos de todo tipo. El trabajo en una etapa muy temprana de la vida afecta el desarrollo físico y psíquico de las personas, privándolas de la posibilidad de educación y desarrollo personal. No obstante, en Nepal, un país en desarrollo, es práctica general emplear a niños en el sector del trabajo doméstico. Por tanto, se puede considerar la posibilidad de emplear a trabajadores jóvenes de más de 16 años de edad.

Países Bajos. En los Países Bajos, la edad mínima general de admisión al trabajo es de 16 años.

Nueva Zelandia. Véase la respuesta 9, c).

Nicaragua. En Nicaragua, la edad mínima de admisión al trabajo es 14 años; en el caso del trabajo doméstico, debería ser 16 años.

Noruega. Debería establecerse de conformidad con el Convenio núm. 138.

Omán. La edad mínima debería ser 21 años.

Panamá. De conformidad con la legislación laboral panameña, el trabajo doméstico no está vedado a los menores, siempre y cuando no resulte peligroso para su salud, su seguridad o su moralidad. Sin embargo, en la legislación pertinente que establece la lista de ocupaciones enmarcadas en el trabajo infantil se indica que el trabajo doméstico en el hogar de un tercero es peligroso, pues «comprende desempeñar tareas de servicios domésticos — que implican dormir o no en hogares de terceros — sin días de descanso o con descanso limitado, durante jornadas continuas, sin hogares fijos; o cuidar de bienes y personas, asumiendo múltiples responsabilidades poco valoradas o no valoradas, no acordes con la edad y la madurez».

Paraguay. Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182. Además, se deberían tomar en consideración las listas nacionales de trabajo infantil peligroso definidas de forma tripartita.

Filipinas. Se deberían respaldar las leyes nacionales sobre la edad mínima de admisión al empleo.

Perú. Puesto que los Estados Miembros tienen diferentes leyes sobre el trabajo infantil, se habría de convenir una edad mínima única de admisión en el trabajo doméstico que quedara reflejada en el convenio, en el que además se deberían especificar los tipos de actividades que podrán realizar los trabajadores domésticos menores.

Polonia. Debería establecerse de conformidad con la edad mínima general de admisión al empleo establecida en el país.

Portugal. Se deberían tener en cuenta las dificultades de los países que hacen uso de las exclusiones permitidas por el Convenio núm. 138. En Portugal, la edad mínima de admisión al empleo en el trabajo doméstico es 16 años.

Qatar. La edad mínima debería ser 18 años.

Arabia Saudita. La edad mínima debería establecerse de conformidad con los convenios internacionales que definen la edad mínima.

Eslovenia. Los menores de 18 años necesitan protección, por ejemplo, restricción del horario de trabajo y prohibición del trabajo que pueda resultar peligroso para la salud y el desarrollo físico y psíquico.

Sudáfrica. La edad mínima debería ser 15 años o la edad mínima de finalización de la escolarización en el país.

España. En España, la edad mínima de admisión al trabajo en general se ha establecido en 16 años, previo consentimiento o autorización de los padres, los tutores o las instituciones legalmente responsables del/de la menor.

Sri Lanka. La edad mínima debería ser la edad de finalización de la educación obligatoria en el país.

Suecia. Las normas establecidas en los Convenios núms. 138 y 182 también son válidas para este caso.

Suiza. Debería aplicarse o utilizarse como referencia la edad mínima de admisión al empleo definida en el Convenio núm. 138, y la edad estipulada en el Convenio núm. 182 cuando el trabajo doméstico pueda estar encubriendo alguna de las peores formas de trabajo infantil.

Tailandia. No debería ser inferior a la edad de finalización de la escolarización obligatoria y, en cualquier caso, no inferior a 15 años.

Emiratos Árabes Unidos. La edad mínima debería ser de 18 años, de conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 138.

Uruguay. Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

Yemen. Las trabajadoras domésticas no deberían ser menores de 30 años ni mayores de 50.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), NHO (Noruega) y CONEP (Panamá).

No: 1. UPS (Suiza).

Otras respuestas: 3. HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). La edad mínima debería ser de 18 años.

ANDI (Colombia). Los empleadores podrían considerar la regulación de la edad mínima para el trabajo doméstico siempre y cuando haya un total entendimiento sobre su impacto. Se debería hacer una excepción para los menores que cuidan niños por hora.

HUP (Croacia). Se habrá de tomar en consideración la legislación y la práctica, además de todas las cuestiones prácticas que supone establecer una edad mínima para este sector. Es preciso contar con más información sobre la edad mínima para los trabajadores migrantes.

JCC (Jordania). La edad mínima debería ser de 18 años.

NHO (Noruega). El convenio debe ser flexible, por ejemplo, en relación con el cuidado de niños.

CONEP (Panamá). La edad mínima debería ser de 15 años.

EFC (Sri Lanka). Se podría considerar la posibilidad de establecer una edad mínima, pero habría que conocer cabalmente su repercusión. Se debería eximir de estas disposiciones a los menores que cuidan niños.

UPS (Suiza). Véase la pregunta 9, a).

OIE. Es prematuro establecer una edad límite específica. Habría que tener en cuenta la legislación y la práctica nacionales, así como las cuestiones prácticas. La edad mínima no debería exceder la edad mínima general establecida por ley de cada país. Posiblemente se debería prever cierta flexibilidad, dando cabida a la práctica nacional y a la posibilidad de abordar diferentes formas de trabajo de modo distinto. Se debe dejar margen para que los adolescentes puedan cuidar niños en situaciones especiales y de manera informal, por ejemplo, para algún vecino. Se necesita más información sobre la experiencia de los trabajadores domésticos que se alojan en la vivienda del empleador (véase la pregunta 9).

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTIC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 2. GSEE (Grecia) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK y STTK (Finlandia), CFDT (Francia), ASI (Islandia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), SEKRIMA (Madagascar), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía),

TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. La edad mínima debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

CTA (Argentina). La edad mínima debería ser superior a la establecida para las demás ocupaciones, e igual a la exigida para realizar trabajos peligrosos.

BAK (Austria). La edad mínima debería establecerse en 18 años, pues resulta difícil realizar controles en las viviendas y con frecuencia no es posible aportar pruebas en casos de violación. Además, así no sería necesario adoptar disposiciones de protección especiales. De no establecerse este límite de edad, las disposiciones de protección deberían regirse por la Directiva 94/33/ECG del Consejo de la Unión Europea, y se debería excluir a los menores de 18 años del cuidado de bebés u otras tareas de asistencia. Se deberían incluir medidas para proteger la moralidad de los trabajadores jóvenes, similares a las previstas en la legislación de Austria.

ÖGB (Austria). La edad mínima debería establecerse en 18 años.

GFBTU (Bahrein). Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

BILS (Bangladesh). Debería ser de 14 años, y establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Debería establecerse de conformidad con la legislación nacional.

FENATRAD (Brasil). Debería ser de 18 años y establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

CNTB (Burkina Faso). Debería ser de 15 años o establecerse de conformidad con el Convenio núm. 138.

ONSL (Burkina Faso). La edad mínima debería establecerse en 18 años, de conformidad con las leyes nacionales en materia de educación, la edad general de admisión al empleo prevista en el Código del trabajo y los Convenios núms. 138 y 182.

CGT (Colombia). Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182 y con la legislación nacional en la materia, si existiese.

CUT (Colombia). La edad mínima debería ser la misma que en las demás actividades (la mayoría de edad).

CTRN (Costa Rica). Debería fijarse de conformidad con las normas de la OIT en la materia.

DEOK (Chipe). Se propone que la edad mínima sea de 21 años. Los trabajadores domésticos son muy vulnerables, así que no deben ser demasiado jóvenes.

UGTE (Ecuador). El límite mínimo debería ser la mayoría de edad.

CTS (El Salvador). La edad mínima debería ser de 16 años, con autorización del Ministerio de Trabajo.

CGT-FO (Francia). Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182. El empleo de menores debería restringirse al cuidado de niños. Los trabajadores domésticos suelen estar aislados y están más expuestos al riesgo de trabajo infantil, incluidas sus peores formas.

COSYGA, JOC (Gabón). Debe ser la establecida en las normas de la OIT.

DGB (Alemania). Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182. La cuestión de la formación de los trabajadores menores de 18 años se ha de abordar por separado.

UNSITRAGUA (Guatemala). De conformidad con la legislación de Guatemala, el convenio debería establecer que un menor que no tenga la edad mínima de admisión al trabajo, sólo podrá ser autorizado a trabajar si se cumplen las condiciones siguientes: *a)* su ayuda es necesaria, por tratarse de un caso de extrema pobreza en la familia; *b)* sólo realizará trabajos livianos que no perjudiquen su salud física y psicológica, ni su moralidad, y *c)* se respeta la obligatoriedad de la educación del menor. La concesión de la autorización debería estar sujeta a una evaluación realizada por un profesional del trabajo social.

CNTG (Guinea). La edad mínima debería ser de 15 ó 16 años, de conformidad con la legislación pertinente.

HMS (India). Debería establecerse de conformidad con la legislación nacional.

CGIL (Italia). Convendría plantearse una edad diferente (superior) de admisión al trabajo doméstico, pues debería guardar relación con la autonomía personal adquirida por el trabajador, en especial (véase la pregunta 11) si no se establecen diferencias entre trabajadores domésticos y trabajadores migrantes.

CISL (Italia). Debería rebasar los 18 años, y en caso de una edad más temprana, debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

UGL (Italia). Al igual que para otros tipos de trabajo, la edad mínima debería ser de 18 años.

UIL (Italia). Los límites deberían ser los mismos que para los demás trabajadores, en Italia 16 años de edad, lo que permite la escolarización obligatoria.

JTUC-RENGO (Japón). Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

CROC (México). Debería establecerse de conformidad con la legislación nacional y los convenios internacionales en la materia.

CTM (México). La admisión en el trabajo doméstico debería establecerse en 16 años.

UNT (México). La edad mínima debería establecerse en 14 años. Los menores de 14 a 18 años deberían contar con la autorización de sus padres o tutores. Los gobiernos deberían adoptar las medidas necesarias para garantizar la aplicación del instrumento que se está elaborando y de los demás instrumentos relativos al trabajo de los menores. Debería garantizarse su educación y el derecho a gozar de su infancia.

GEFONT (Nepal). Los niños que trabajan, incluso si no han alcanzado la edad mínima, deberían tener derecho a interponer recursos legales.

FNV (Países Bajos). Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182. En la legislación nacional, el trabajo doméstico debería regirse por las mismas normas que las demás actividades.

CAUS (Nicaragua). La edad mínima debería establecerse en 18 años.

CNT (Níger). Habida cuenta de que el Convenio núm. 138 prohíbe el trabajo infantil y que, por consiguiente, los Estados Miembros han establecido una edad mínima de admisión al trabajo, el trabajo doméstico no se debería tratar de modo diferente a otros tipos de trabajo.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182 y las recomendaciones conexas. No se debería permitir la admisión en el trabajo a los menores de 15 años, y los niños de entre 15 y 17 años no deberían trabajar en situaciones que les expusieran a abusos, peligros u otra forma de explotación.

CSDR (Rumania). Debería establecerse una edad mínima de 16 años para realizar actividades de mantenimiento de la casa, y de 18 años para ocuparse del cuidado de niños y otros cuidados personales.

FNPR (Federación de Rusia). Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT.

FEDUSA (Sudáfrica). Se debería establecer una edad mínima para reducir al mínimo el riesgo de abusos, y lograr que todo niño goce del derecho a la protección y educación.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Tailandia). Debería establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

CSTT (Togo). Debería ser de 15 años, de conformidad con el Convenio núm. 138. Sin embargo, en esta etapa, los trabajadores domésticos no deberían asumir trabajos incluidos en la lista de las peores formas de trabajo infantil.

NUDE (Trinidad y Tabago). Se debería abolir el trabajo infantil.

FPU (Ucrania). La edad mínima debería ser de 18 años.

PIT-CNT (Uruguay). La edad mínima debería ser de 18 años, y de 15 años en circunstancias especiales, previa autorización de la autoridad competente, y siempre y cuando los trabajadores puedan finalizar sus estudios.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). La edad mínima debería ser de 16 años, de conformidad con la legislación de República Bolivariana de Venezuela.

P. 11 *¿Debería disponerse en el convenio que la edad mínima laboral de los trabajadores domésticos migrantes sea de 18 años?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 37. Albania, Bahrein, Brasil, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Grecia, Guatemala, Guinea, Jordania, Letonia, Líbano, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Países Bajos, Nueva Zelandia, Nicaragua, Noruega, Paraguay, Perú, Filipinas, Qatar, Eslovenia, España, Suriname, República Árabe Siria, Uruguay y Yemen.

No: 15. Argentina, Francia, Italia, Lituania, Malasia, Marruecos, Nepal, Omán, Polonia, Portugal, Arabia Saudita, Serbia, Sudáfrica, Tailandia y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 15. Australia Austria, Bélgica (CNT) Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Costa Rica, República Checa, Finlandia, Panamá, Sri Lanka, Suecia, Suiza, Túnez y Estados Unidos.

Comentarios

Argentina. En la Argentina no existe distinción de tratamiento entre trabajadores nacionales y extranjeros, independientemente de su condición de migrante regular o irregular. Deberá aplicarse el criterio especificado en la respuesta a la pregunta 10.

Australia. Se debería aplicar la misma edad mínima que para los trabajadores australianos, en particular en relación con el «trabajo ligero».

Austria. Es difícil encontrar una justificación objetiva para dar un trato diferente en función del país de origen; se ha de definir el término «migrante».

Bahrein. Se debería establecer una edad mínima, en especial para las mujeres, pues son más vulnerables al acoso sexual por parte del empleador.

Bélgica (CNT). Véase la pregunta 10.

Estado Plurinacional de Bolivia. Los menores no deberían ser objeto de explotación ni deberían ser obligados a trabajar.

Brasil. Esta no sólo debería ser aplicable en relación a los trabajadores migrantes, sino a todos los trabajadores, como se explicó anteriormente.

Canadá. Las restricciones respecto de la edad deberían aplicarse a todos los trabajadores, migrantes o no.

China. En relación con los trabajadores migrantes, debería ajustarse a lo dispuesto en el Convenio núm. 138. Por lo que respecta a los trabajadores domésticos migrantes transnacionales (en especial las mujeres), se debería aumentar de modo apropiado.

Colombia. Se debería establecer una edad mínima a causa de los riesgos que esta actividad conlleva para los niños, las niñas y los adolescentes.

Costa Rica. Véase la pregunta 10.

Croacia. No es preciso plantearse posibles diferencias. El Convenio debería proponer la misma edad mínima para todo el mundo.

Ecuador. Ello aseguraría la conformidad con el artículo 3, párrafo 1, del Convenio núm. 138, en el que se establece que la edad mínima de admisión a un trabajo que entrañe peligro no deberá ser inferior a los 18 años, y con el artículo 3, d), del Convenio núm. 182, en el que se definen las peores formas de trabajo infantil como aquellas ocupaciones que podrían resultar peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores.

El Salvador. Ello evitaría que los niños fueran objeto de trata o de explotación sexual.

Finlandia. Si se autorizara a trabajar a los trabajadores migrantes menores de 18 años, los Estados Miembros deberían prever disposiciones para que hubiera condiciones especiales, y exigir la supervisión de esas relaciones de empleo.

Francia. La edad mínima en Francia es de 16 años.

Guinea. Ello evitaría las peores formas de trabajo infantil.

Letonia. Ello aseguraría la conformidad con artículo 3, párrafo 1, del Convenio núm. 138, en el que se establece que la edad mínima de admisión a un trabajo que entrañe peligro no deberá ser inferior a los 18 años, y con el artículo 3, d), del Convenio núm. 182, en el que se definen las peores formas de trabajo

infantil como aquellas ocupaciones que podrían resultar peligrosas para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores.

Malasia. La edad mínima para los trabajadores domésticos migrantes debería aumentarse a 21 años, lo que aseguraría un mayor nivel de madurez y más experiencia en las tareas domésticas.

Mauricio. Los niños y los menores migrantes pueden ser particularmente vulnerables al maltrato y la explotación.

México. De este modo se desalentaría el trabajo infantil. Sin embargo, considerando las circunstancias de los trabajadores migrantes, sería oportuno adoptar disposiciones flexibles que permitieran aumentar gradualmente la edad mínima de los trabajadores migrantes hasta los 18 años.

Montenegro. Los menores migrantes que trabajan son dos veces más vulnerables que los demás trabajadores debido a su edad y a su condición de migrantes.

Marruecos. La edad debe ser la estipulada en la legislación del Estado Miembro, siempre y cuando no sea inferior a 15 años.

Mozambique. Ello evitaría la trata de menores con fines de explotación laboral.

Nepal. La edad mínima podría ser de 21 años o más. Si bien la edad de 18 años es bastante adecuada para otros sectores no lo es para los trabajadores migrantes, pues trabajan solos en un país extranjero y entre las cuatro paredes de una vivienda, lejos de la protección de su gobierno y, por ende, posiblemente expuestos a abusos; las mujeres en especial corren riesgo de ser objeto de trata.

Países Bajos. En los Países Bajos sólo se concede permiso de trabajo a los trabajadores migrantes de 18 años o más.

Nueva Zelandia. De conformidad con la política de migración de Nueva Zelandia, los migrantes deben tener 18 años o más para poder solicitar un visado de trabajo.

Noruega. Sin embargo, se debería admitir a los trabajadores migrantes menores de entre 15 y 18 años con el consentimiento de sus padres.

Omán. La edad mínima debería ser entre 21 y 25 años. Los menores de esa edad no tienen suficiente conciencia.

Panamá. Panamá prevé la protección de todos los menores que viven en su territorio nacional independientemente de su nacionalidad. En el caso de los trabajadores domésticos migrantes, de conformidad con la sección 10 del Convenio de Migración entre la Argentina y el Perú, los trabajadores no nacionales «deben recibir un trato no menos favorable que el que reciben los nacionales del país receptor en lo que concierne a la aplicación de la legislación laboral, especialmente en materia de remuneración, condiciones de trabajo y seguridad social».

Paraguay. Esta disposición es importante en especial a los efectos de la migración de menores, y para evitar la trata de niños.

Perú. Habría que tomar en consideración los factores socioculturales, y evitar el desarraigo del menor, cuya madurez emocional y psíquica se encuentra aún en formación.

Filipinas. Tal vez sea necesario prever una edad mínima más elevada que para los trabajadores nacionales debido a la vulnerabilidad del trabajo doméstico, para el que se requiere madurez psíquica y emocional.

Polonia. Se debería aplicar la edad mínima general de admisión al empleo, sin discriminación. Tal vez se considere necesario establecer una diferencia entre la edad de admisión a la migración laboral (puede justificarse para prevenir la migración de menores por su cuenta) y la edad de admisión al trabajo de las personas que ya hayan migrado (por otras razones).

Portugal. Es posible que los trabajadores migrantes estén más expuestos que los nacionales a condiciones de trabajo insatisfactorias, sin embargo, es probable que el hecho de aumentar la edad mínima de admisión al empleo de estos trabajadores no resuelva el problema y sea discriminatorio.

Arabia Saudita. La edad mínima para los ciudadanos del Estado debe ser de 18 años, pero para los trabajadores migrantes, al menos 21 años. El convenio estipula que los Estados pueden definir una edad mínima más elevada que la prevista en sus disposiciones para los trabajadores domésticos no nacionales en función de sus necesidades.

Serbia. La edad mínima debería ser de 15 años.

Sudáfrica. La edad mínima no debería discriminar a los trabajadores migrantes, sino que debería ser aplicable sin distinciones.

España. Por las circunstancias especiales de la migración laboral y la dificultad de verificar la autorización de los padres exigida.

Sri Lanka. Se debería establecer la edad mínima de 18 años cuando se trate de trabajo nocturno o peligroso.

Suecia. Véase la pregunta 10.

Suiza. Véase la pregunta 10.

Tailandia. La edad mínima debería ser la misma que para los trabajadores domésticos nacionales.

Túnez. Es necesario establecer un salario mínimo para proteger a los trabajadores domésticos de toda forma de abuso y explotación.

Emiratos Árabes Unidos. La edad mínima debería ser de 21 años.

Estados Unidos. En este momento no es posible adoptar una posición al respecto. Como mínimo, el convenio debería aclarar que para todo trabajo doméstico que constituya una de las peores formas de trabajo infantil, según se define en el Convenio núm. 182, la edad mínima debería ser de 18 años.

Yemen. Véase la pregunta 10.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 2. CNI (Brasil) y JCC (Jordania).

No: 3. DPN APINDO (Indonesia), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 6. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Para todos los trabajadores domésticos, sean o no migrantes, la edad mínima debería ser de 18 años. Véase la pregunta 10.

HUP (Croacia). Véase la pregunta 10.

SEV (Grecia). Esta cuestión debería someterse a debate en las negociaciones.

DPN APINDO (Indonesia). La edad mínima debería establecerse en función de la legislación de cada país.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 10.

CONEP (Panamá). La edad de 15 años sería aceptable.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 10.

UPS (Suiza). Véase la pregunta 9, a).

OIE. Véase la pregunta 10. En las discusiones sobre la edad mínima sería conveniente contar con más información sobre la migración laboral y sobre todas las medidas de protección previstas en la legislación relativa a los migrantes menores.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 109. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CISL (Italia), UGL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 4. DEOK (Chipre), CGIL (Italia), CTM (México) y FEDUSA (Sudáfrica).

Otras respuestas: 12. COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), UIL (Italia), CNT (Níger), CS (Panamá), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK y STTK (Finlandia), CFDT (Francia), DGB (Alemania), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), UGTT (Túnez), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Ello propiciaría la conformidad con el artículo 3, párrafo 1, del Convenio núm. 138, que precisa que la edad mínima de admisión al trabajo peligroso no será inferior a 18 años, así como con el artículo 3, d), del Convenio núm. 182, que define las peores formas de trabajo infantil como todo trabajo que puede resultar peligroso para su salud, su seguridad y su moralidad.

CTA (Argentina). Se debería establecer una edad mínima a causa de la vulnerabilidad de este sector frente a las condiciones de trabajo peligrosas, la discriminación y los abusos.

BAK (Austria). Véase la pregunta 10. No deberían establecerse diferencias entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes. No obstante, habida cuenta de la necesidad específica de protección de los jóvenes migrantes, la edad mínima en su caso debe fijarse en 18 años.

COB (Estado Plurinacional de Bolivia). Los menores no deberían ser sometidos a explotación ni obligados a trabajar.

FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Los menores no deberían ser sometidos a explotación ni obligados a trabajar.

FENATRAD (Brasil). Ello aseguraría la conformidad con el artículo 3 del Convenio núm. 138 y el artículo 3, *d*), del Convenio núm. 182.

ONSL (Burkina Faso). Ello aseguraría la conformidad con el artículo 3, 1), del Convenio núm. 138 y el artículo 3, *d*), del Convenio núm. 182.

CLC (Canadá). Véase la pregunta 10.

CGT (Colombia). Ello aseguraría la conformidad con el artículo 3, 1), del Convenio núm. 138 y con el artículo 3, *d*), del Convenio núm. 182.

CMTC (Costa Rica). También se debería establecer para otros tipos de trabajo.

DEOK (Chipre). La edad mínima debería ser al menos de 21 años.

CNUS (República Dominicana). El trabajo doméstico es peligroso, pues supone la continua exposición a productos de limpieza tóxicos. Por lo tanto, sólo debería ser realizado por personas adultas.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Los niños y los trabajadores domésticos migrantes están particularmente expuestos a abusos, pues cuentan con muchísimo menos recursos que los nacionales para escapar de situaciones abusivas. Se podría tomar en consideración el trabajo a tiempo parcial en relación con la educación elemental impartida en una escuela pública, en cuyo caso, la edad mínima podría ser inferior.

CFDT (Francia). Pese a que en Francia la edad mínima de admisión al trabajo es de 16 años, estamos de acuerdo en que la edad mínima del trabajador doméstico migrante sea de 18 años, pues los jóvenes son más vulnerables a la migración a gran escala, que podría derivar en situaciones similares a la esclavitud. El trabajo doméstico y los servicios personales engloban tareas que requieren un nivel elevado de responsabilidad civil y, aunque exista la posibilidad de que las lleven a cabo personas de 16 años, en la práctica rara vez las realizan personas jóvenes, pues el aprendizaje en este sector no está desarrollado, y no es probable que las autoridades competentes autoricen a trabajar como cuidador de niños a personas menores de 18 años.

CGT-FO (Francia). Véase la pregunta 10.

COSYGA, JOC (Gabón). Los menores de 18 años de edad deberían ir a la escuela.

UNSITRAGUA (Guatemala). Se deberían conceder autorizaciones especiales para los trabajadores domésticos migrantes, que deberían reunir los requisitos especificados en la pregunta 10.

CNTG (Guinea). La edad mínima debería establecerse de conformidad con la legislación internacional.

CGT (Honduras). Debería ser de 19 años.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesia). La edad mínima debería establecerse de conformidad con el Convenio núm. 182.

CGIL (Italia). La edad mínima no debería diferir en función de la condición.

UIL (Italia). Pese a que en Italia esto no sería posible, considerando la legislación vigente, compartimos la opinión de que es necesario tomar en consideración la naturaleza particular del trabajo doméstico.

CROC (México). La edad mínima debería establecerse de conformidad con la práctica del país.

CTM (México). Los jóvenes de 16 y 17 años deberían tener oportunidades de empleo.

UNT (México). Ello aseguraría que la migración fuera legal y que se aplicara la legislación del país de destino.

CNT (Níger). Se espera que haya más discusiones sobre este punto. La posición de los Estados Miembros dependerá de la situación socioeconómica de cada uno.

CONATO (Panamá). Es más fácil la explotación de menores.

CS (Panamá). El trabajo doméstico es agotador; por lo tanto, la edad mínima de admisión a este trabajo debería ser de 18 años.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Sin embargo, dadas las dificultades y peligros que entraña el trabajo doméstico, en especial para los trabajadores migrantes, los Estados deberían tener libertad para establecer una edad mínima superior a los 18 años.

CNS-Cartel Alfa (Rumania). Debería establecerse la edad mínima de 16 años para actividades de mantenimiento de una casa, y de 18 años para el cuidado de niños y otros cuidados personales, de conformidad con el Código del Trabajo.

FEDUSA (Sudáfrica). Debería ser de 15 años, al igual que para la admisión general al trabajo.

SADSAWU (Sudáfrica). Debería establecerse una edad mínima, pues muchos trabajadores jóvenes son objeto de explotación desde los 15 años.

NTUF (Sri Lanka). Para el servicio doméstico, la edad de 18 años es aceptable.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Tailandia). La edad mínima debería ser la misma que para los trabajadores domésticos locales, y establecerse de conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

CSTT (Togo). Es la mayoría de edad.

PIT-CNT (Uruguay). La autoridad competente debería verificar el cumplimiento de esta disposición. Se debería aplicar el principio de igualdad de trato entre nacionales y extranjeros.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Véase la pregunta 10.

P. 12 *¿Debería disponerse en el convenio que todos los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos, al igual que los demás asalariados, se beneficien de:*

- a) *condiciones de empleo equitativas y de trabajo decentes así como, en su caso, condiciones de vida dignas;*
- b) *de un lugar de trabajo seguro y exento de peligro, y*
- c) *de una seguridad social, con inclusión de una protección por maternidad?*

a) *condiciones de empleo equitativas y de trabajo decentes así como, en su caso, condiciones de vida dignas;*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 64. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

Otras respuestas: 4. Estado Plurinacional de Bolivia, China, República Checa y Nueva Zelanda.

Comentarios

Argentina. Son aspectos inherentes a la condición humana, en especial en el caso del trabajo doméstico, que se realiza en el ámbito de un hogar.

Australia. Siempre y cuando se excluya a los trabajadores que son parte en legítimos acuerdos comerciales. Véase la pregunta 61.

Brasil. Se trata de derechos laborales elementales que deberían garantizarse a todos los trabajadores. Además, el aislamiento hace más vulnerables a los trabajadores domésticos.

Chile. Con ello sería posible superar las desigualdades de este sector y mejorar la situación de los trabajadores domésticos que se alojan en el lugar de trabajo, que son más vulnerables por no poder disponer libremente de su tiempo.

China. Se deberían adoptar medidas para lograr condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente. Dadas las características especiales del trabajo doméstico, no corresponde hacer una simple comparación con otras modalidades de empleo a tiempo completo.

Colombia. Al igual que los demás trabajadores, los trabajadores domésticos deberían tener derecho a un salario, gozar de plena cobertura de la seguridad social, una protección social básica y todos los demás beneficios. Los trabajadores domésticos están exentos del pago de primas. Se trata de la única exclusión en comparación con los demás trabajadores, pues la ley considera que esta obligación sólo es aplicable a empresas productivas.

Ecuador. Esto se debería tratar con mayor detalle en la recomendación.

El Salvador. Como derecho humano fundamental.

Guatemala (UMT, ONAM). De conformidad con lo establecido en la Constitución y el Código del Trabajo. Es necesario hacer cumplir las disposiciones vigentes en lugar de introducir otras nuevas.

Guinea. De conformidad con el concepto de trabajo decente adoptado por la OIT.

Jordania. Los trabajadores domésticos deberían gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores.

Letonia. Esto se debería tratar con mayor detalle en la recomendación.

Mozambique. Los trabajadores domésticos, pese a estar sujetos a un régimen especial, son trabajadores y deberían recibir el trato correspondiente.

Nepal. Las condiciones de empleo deberían especificar claramente las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores domésticos, que han de ser equitativas, dignas y conformarse a la legislación y las pautas sociales del país. En cuanto a las condiciones de trabajo y de vida, de ser pertinente, deberían ser satisfactorias y no entrañar riesgos para la salud, y con las medidas de seguridad y disposiciones apropiadas respecto de todos los requisitos básicos.

Nueva Zelandia. La legislación de Nueva Zelandia en materia de empleo en general es aplicable a todos los empleados, independientemente de la ocupación de que se trate.

Nicaragua. Los trabajadores domésticos deberían tener derecho a mejores condiciones, en vista de la naturaleza de su trabajo.

Panamá. Es primordial, sin embargo, hacer mayor hincapié en la situación de las mujeres, pues hay muchos factores que pueden hacerlas más vulnerables respecto del ejercicio de sus derechos laborales (embarazo, grupo étnico, raza, y disparidad salarial respecto de los hombres que realizan trabajo doméstico).

Perú. Se debería definir el término «condiciones de empleo equitativas», y precisar respecto de qué o de quién las condiciones deberían ser equitativas. También se deberían definir los términos «trabajo decente» y «condiciones de vida dignas».

Polonia. El término «condiciones de vida dignas» debería referirse únicamente a los casos en que el empleador proporciona alojamiento.

Sudáfrica. Se debería especificar la norma mínima en función de las condiciones de vida y de las políticas y la práctica en el país.

Suiza. En principio sí, pero las medidas deberían conformarse a las circunstancias del país. Véase la pregunta 2.

Túnez. Habida cuenta de las características del trabajo doméstico, es necesario definir los términos «condiciones de empleo equitativas», «condiciones de trabajo decentes» y «condiciones de vida dignas».

Estados Unidos. Esto debería reflejar el grado en que dichas medidas se adoptan respecto de la mayoría de los trabajadores del sector formal.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 6. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), DPN APINDO (Indonesia), Business NZ (Nueva Zelanda), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Habida cuenta de su naturaleza singular, las disposiciones generales no son aplicables al trabajo doméstico. Estos conceptos se deberían definir mejor.

HUP (Croacia). Es preciso cambiar los términos poco claros («equitativas», «decentes»).

DPN APINDO (Indonesia). Las condiciones de trabajo deberían ajustarse a las circunstancias socioculturales del hogar y a lo convenido entre las partes.

Business NZ (Nueva Zelanda). La legislación de Nueva Zelanda en general es aplicable a todos los empleados, independientemente de la ocupación de que se trate.

EFC (Sri Lanka). No se deberían hacer comparaciones con las normas generales, pues el trabajo doméstico es un tipo de empleo singular. Es preciso definir los conceptos de «equitativas» y «decentes».

OIE. Ninguna norma debería incluir el concepto de «al igual que los demás asalariados», cuya finalidad no queda clara. Sería más apropiado plantearse medidas encaminadas a lograr determinados resultados o prácticas, sin formular comparación alguna. Evidentemente, no habría motivos para favorecer a los trabajadores domésticos a nivel nacional respecto de otras categorías de trabajadores, por ejemplo, si las prestaciones de maternidad no se previeran en general en la legislación nacional. Los conceptos «equitativo» y «decente» son relativos y demasiado imprecisos como para hacerlos aplicar. Es necesario definirlos mejor, teniendo en cuenta las características del trabajo doméstico (por ejemplo, comida y alojamiento como remuneración en especie). Sería conveniente separar en párrafos distintos las condiciones de empleo y las condiciones de vida. Se debería examinar la viabilidad y la repercusión de abordar el punto de las «condiciones de vida», que podría resultar redundante si se observara la pregunta 19. En el caso de la situación de los trabajadores domésticos que no se alojan en el lugar de trabajo, deberían dejarse como un asunto privado del empleado.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTIC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá),

CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-IŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), ONSL (Burkina Faso), CLC (Canadá), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK y STTK (Finlandia), CFDT (Francia), COSYGA y JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), APL, FFW y TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), UGT (España), NATURE y NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-IŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Esto se tendrá que tratar con mayor detalle en la recomendación.

BAK (Austria). En la recomendación se debería disponer al menos que los trabajadores que se alojan en el lugar de trabajo deben tener alimentos suficientes y unas condiciones de vida dignas a los trabajadores. Durante la licencia anual y la licencia de enfermedad, la remuneración en especie tendría que hacerse efectiva en forma de pago adicional en metálico.

COB (Estado Plurinacional de Bolivia). Esto está establecido en la legislación del Estado Plurinacional de Bolivia. Sin embargo, no existe una entidad pública encargada por ley de hacer cumplir estas disposiciones.

FENATRAD (Brasil). Los trabajadores domésticos deberían gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores. El concepto «condiciones de trabajo decentes» debería incluir unas condiciones de vida dignas (una habitación decorosa y de uso particular que garantice la privacidad del trabajador); el suministro del equipo de trabajo; períodos de descanso; prohibición del acoso físico, verbal, sexual y psicológico; alimentos de buena calidad y gratuitos; derecho a atención de salud; certificado médico en el momento de la contratación y de la finalización del contrato. Además debería prohibirse a los empleadores que mantuvieran en su posesión los documentos de identidad del trabajador. Para el cumplimiento de estas condiciones, los sindicatos de los trabajadores domésticos deberían gozar de los mismos derechos que los demás sindicatos; asimismo, debería estar autorizada la inspección del trabajo en el lugar de trabajo.

CMTC (Costa Rica). Todo trabajador es un ser humano y no debería ser objeto de discriminación.

CTRN (Costa Rica). Ningún trabajador debería ser objeto de discriminación respecto del empleo y la ocupación.

DEOK (Chipre). En muchos casos, los trabajadores domésticos no gozan de condiciones de trabajo decente ni de condiciones de vida dignas.

UNSTRAGUA (Guatemala). Todas estas disposiciones ya figuran en la legislación nacional y la legislación internacional, pero es preferible reiterarlas para colmar las posibles lagunas jurídicas. Se deberían establecer mecanismos para la aplicación efectiva, incluidas sanciones.

CGT (Honduras). En ocasiones sus condiciones de trabajo son degradantes, inhumanas y discriminatorias.

CGIL (Italia). Este aspecto es particularmente importante, pues este tipo de trabajo se realiza en el hogar, que es al mismo tiempo el «entorno de trabajo y de vida».

CISL (Italia). En Italia, esto está prohibido por el convenio colectivo nacional.

CTM (México). Deberían aplicarse estas medidas, al igual que se aplican a todos los tipos de trabajo.

b) *de un lugar de trabajo seguro y exento de peligro, y*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 64. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 1. Nueva Zelandia.

Otras respuestas: 2. Estado Plurinacional de Bolivia y República Checa.

Comentarios

Argentina. Deberían respetarse las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST), y los trabajadores deberían gozar de un seguro y una atención médica adecuada en caso de accidentes relacionados con el trabajo.

Australia. Véase la pregunta 12, a).

Bélgica (CNT). Sin embargo, es difícil imponer a los empleadores de trabajadores domésticos las mismas obligaciones sobre SST que a los demás empleadores. Se deberían establecer disposiciones específicas a fin de proporcionar una norma mínima de protección a todos los trabajadores domésticos.

Bélgica (SPF). A este respecto son importantes la prevención y el suministro de información.

Chile. Deberían garantizarse condiciones de seguridad y salud apropiadas a su trabajo.

Colombia. Habida cuenta de las circunstancias en que se realiza el trabajo doméstico, se deberían propiciar medidas de prevención y protección.

El Salvador. Se trata de un derecho humano fundamental.

México. Debería estar prohibido que los trabajadores utilizaran productos tóxicos y herramientas peligrosas, o que realizaran actividades que entrañaran riesgos graves. Se deberían especificar medidas sobre seguridad y salud y hacerlas respetar en el hogar.

Mozambique. El empleador debería velar por que sus empleados trabajaran en condiciones que no entrañaran peligro para su vida y su seguridad.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, habida cuenta del carácter privado del lugar de trabajo, los dueños de casa que contratan a personas para trabajar en el hogar no tienen las mismas obligaciones en materia de salud y seguridad que otros empleadores. Las responsabilidades se acuerdan entre las partes.

Nicaragua. Los trabajadores domésticos están expuestos a riesgos que suelen poner su vida en peligro.

Perú. Las definiciones en este terreno deberían ser tan claras y técnicas como fuera posible.

Portugal. Debería prestarse la debida atención a las características particulares del trabajo doméstico y al lugar donde se realiza.

España. De conformidad con la legislación española, todos los trabajadores gozan del derecho a la SST. Sin embargo, la ley que regula la prevención de los riesgos laborales no es aplicable a los trabajadores domésticos.

Estados Unidos. Véase la pregunta 12, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 9.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 2. DPN APINDO (Indonesia) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Se debería promover la seguridad en el hogar en general, y el gobierno debería ofrecer servicios e impartir formación sobre seguridad en el hogar, en lugar de incluir declaraciones sobre responsabilidades en materia de SST en una norma. En la práctica, un empleador doméstico no puede asumir plenas responsabilidades respecto de la SST como los demás empleadores.

DPN APINDO (Indonesia). Véase la pregunta 12, a).

OIE. Véase la pregunta 12, a) en relación con el concepto «al igual que los demás asalariados». Se podría promover la seguridad en el hogar en general, y el gobierno podría ofrecer servicios y difundir formación sobre seguridad en el hogar, en lugar de incluir declaraciones sobre responsabilidades en materia de SST en una norma. El término «seguridad» no parece apropiado. No queda claro si alude a seguridad personal, seguridad de los bienes o seguridad en el empleo.

Trabajadores

Número total de respuestas: 120.

Sí: 119. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKUTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 1. CGT (Honduras).

Comentarios

CTA (Argentina). Se tiende a creer erróneamente que el trabajo doméstico es seguro y carece de riesgos, pese a que entraña numerosos riesgos, que aumentan con la fatiga provocada por las prolongadas horas de trabajo. El trabajo supone mucha repetición, agacharse y estirarse, levantar objetos pesados, soportar temperaturas de calor extremo (cocinar, planchar), utilizar objetos cortantes (cuchillos), manipular productos de limpieza potencialmente tóxicos y tolerar exposiciones prolongadas al polvo. Es posible que los trabajadores migrantes sean más vulnerables a estos riesgos, pues desconocen los productos y el idioma del lugar. Además, casi nunca pueden ejercer control respecto de las condiciones en que van a trabajar, las herramientas que van a utilizar, el horario de trabajo y la seguridad.

ACTU (Australia). Esta cuestión debería tratarse con mayor detalle en la recomendación.

FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). De conformidad con lo establecido en la legislación del Estado Plurinacional de Bolivia. Sin embargo, no se ha creado ningún órgano público por ley para hacer cumplir estas disposiciones.

CLC (Canadá). Los trabajadores domésticos deberían gozar de la misma protección que otros trabajadores con arreglo a la legislación nacional.

CGT (Colombia). En Colombia, esta obligación incumbe al empleador, y todos los trabajadores del hogar deben estar afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

CMTC (Costa Rica). Las disposiciones generales en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación nacional, también deberían ser válidas para los trabajadores domésticos.

UNSITRAGUA (Guatemala). Tradicionalmente los trabajadores domésticos han venido desempeñando sus funciones en condiciones indignas, peligrosas e inhumanas.

ICTU (Irlanda). Estas medidas deberían abarcar la seguridad social y la protección en caso de lesiones en el trabajo.

CISL (Italia). Véase la pregunta 12, a).

FEDUSA (Sudáfrica). Las medidas también deberían garantizar que el trabajador tuviera acceso a un teléfono en caso de emergencia, y que no estuviera encerrado, para que pudiera buscar ayuda en caso de amenaza o peligro inminentes.

UITA. Los trabajadores domésticos están expuestos a muchos de los peligros para la salud y la seguridad a los que están expuestos los trabajadores de hoteles y restaurantes y los trabajadores de salud (por ejemplo, quemaduras, cortes, caídas, exposición a sustancias químicas, lesiones por tensión repetitivas, alergias, estrés, acoso sexual, violencia). Por lo tanto, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002, así como los Convenios núms. 187 y 111 deberían ser aplicables a los trabajadores domésticos.

c) *de una seguridad social, con inclusión de una protección por maternidad?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 58. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos y Uruguay.

No: 4. Bahrein, Jordania, Malasia y Arabia Saudita.

Otras respuestas: 5. Estado Plurinacional de Bolivia, República Checa, Nueva Zelandia, República Árabe Siria y Yemen.

Comentarios

Argentina. Las disposiciones en materia de protección de la maternidad deberían incluir no sólo la garantía de estabilidad en el empleo, sino también el pago de las prestaciones correspondientes al período

de licencia de maternidad. Se debería garantizar la seguridad en el empleo también en relación con el casamiento.

Australia. Véase la pregunta 12, a).

Bélgica (CNT). Véase la pregunta 12, b).

Bélgica (SPF). Véase la pregunta 6, b).

Estado Plurinacional de Bolivia. En el Estado Plurinacional de Bolivia, estas medidas están previstas en la legislación; el problema es la aplicación de esas disposiciones.

Colombia. En el convenio se debería incluir, como aspecto básico del trabajo decente, la plena cobertura de la seguridad social, incluida la protección de la maternidad y la paternidad, las correspondientes licencias, así como el acceso a las prestaciones conexas y al pago de las mismas. No deberían concederse a los trabajadores domésticos beneficios adicionales a los previstos en el Código del Trabajo, ya que todos los trabajadores deben disfrutar de igualdad de condiciones.

Ecuador. Si bien la protección de la maternidad es un aspecto primordial, los demás aspectos de la seguridad social también son importantes para los trabajadores domésticos. La recomendación debería prever mecanismos específicos para tomar en consideración la situación particular de los trabajadores domésticos que trabajan para varios empleadores, y asegurar que puedan tener acceso a las prestaciones de la seguridad social.

Grecia. La formulación debería reflejar las variantes de cada país respecto del alcance de las relaciones de trabajo que están sujetas a la obligación de un seguro social y requieren el pago de prestaciones.

Guatemala (ONAM). La violación del derecho de las trabajadoras del hogar a la protección de la maternidad es sumamente frecuente.

Jordania. Se debería realizar un estudio sobre esta cuestión, ya que la inclusión de estas disposiciones impondría una carga adicional a los empleadores pues suele tratarse de contratos de duración limitada.

Letonia. Si bien la protección de la maternidad es un aspecto primordial, los demás aspectos de la seguridad social también son importantes para los trabajadores domésticos. La recomendación debería prever mecanismos específicos para tomar en consideración la situación particular de los trabajadores domésticos que trabajan para varios empleadores, y asegurar que puedan tener acceso a las prestaciones de la seguridad social. Una medida positiva para conseguir este objetivo son los mecanismos destinados a garantizar el pago sistemático de un salario justo así como algunas prestaciones de seguridad social a los trabajadores domésticos a tiempo parcial y a los trabajadores domésticos eventuales, por ejemplo, el sistema de cheque de servicios en Francia y Bélgica.

Líbano. En relación con la seguridad social de los trabajadores migrantes, se debe aplicar el principio de reciprocidad.

Nepal. Debería ser igual que para los demás asalariados e incluir un fondo de previsión, prestaciones médicas, seguro de accidente, protección de la maternidad y prestaciones financieras al finalizar el empleo.

Países Bajos. El instrumento debería dejar margen suficiente a los Estados Miembros para que pudieran tomar en consideración la posición excepcional de los empleadores privados al determinar el ámbito de aplicación y los detalles de la legislación sobre seguridad social que afecta a los trabajadores domésticos.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, los empleados domésticos y los trabajadores domésticos por cuenta propia pueden tener derecho a la licencia remunerada de paternidad según su situación respecto del empleo.

Nicaragua. Por lo general, los empleadores despiden a la trabajadora que queda embarazada, dejándola completamente desamparada. Es un acto de discriminación.

Portugal. En Portugal, el régimen general de seguridad social se aplica también a los trabajadores domésticos, aunque con algunas particularidades.

Rumania. Debería incluirse la protección de la maternidad.

Sudáfrica. El instrumento debería prever una introducción progresiva de esos derechos. Se debería poner cuidado en no imponer una carga indebida a los Estados Miembros cuando los trabajadores domésticos no contribuyan al régimen de seguridad social, en los países donde la seguridad social se basa en aportaciones.

España. De conformidad con la legislación española.

Suriname. La aplicación será compleja porque la mayoría de los trabajadores domésticos tienen varios empleos. En ocasiones, su situación no es clara, y no se les considera como empleados.

República Árabe Siria. Esto dependerá de las condiciones de contratación.

Tailandia. Estas medidas deberían adoptarse de conformidad con la legislación de cada Estado Miembro. La licencia de maternidad pagada de las trabajadoras domésticas debería determinarse de modo apropiado y teniendo en cuenta las condiciones de empleo, que pueden ser diferentes a las de los demás asalariados.

Estados Unidos. Véase la pregunta 12, a).

Uruguay. La legislación del Uruguay establece que todas las disposiciones de la legislación laboral y la seguridad social son aplicables a los trabajadores domésticos.

Yemen. Aunque los trabajadores domésticos deberían beneficiarse de una protección por maternidad basta con los derechos relativos a la finalización del servicio en materia de seguridad social.

Empleadores

Número total de respuestas: 8.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 1. OIE.

Comentarios

JCC (Jordania). Se deberían realizar amplios estudios sobre la seguridad social para los trabajadores domésticos, pues el período de trabajo suele ser de duración limitada y esas disposiciones impondrían una carga adicional al empleador.

OIE. Véase la pregunta 12, a) relativa al concepto «al igual que los demás asalariados», y la pregunta 25.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU

(Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 2. CFTUI (India) y CTM (México).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), FS (Brasil), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), UGT (Brasil), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), CNV y FNV (Países Bajos), NIDWU (Nepal), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), APL, FFW y TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Aunque la protección de la maternidad es esencial, para los trabajadores domésticos también son importantes otros aspectos de la seguridad social. La recomendación debería prever mecanismos específicos para tomar en consideración la situación particular de los trabajadores domésticos que realizan tareas para varios empleadores a fin de concederles acceso a las prestaciones de la seguridad social.

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), CNTS (Senegal), UGT (España), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Una medida positiva para conseguir este objetivo son los mecanismos destinados a garantizar el pago sistemático de un salario justo así como algunas prestaciones de seguridad social a los trabajadores domésticos a tiempo parcial y a los trabajadores domésticos eventuales, por ejemplo, el sistema de cheque de servicios en Francia y Bélgica.

ACTU (Australia), ASTRADOMES (Costa Rica), COSYGA y JOC (Gabón), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía). La recomendación debería prever mecanismos específicos para tomar en consideración la situación particular de los trabajadores domésticos que trabajan para varios empleadores, y para que gozaran de acceso a las prestaciones de seguridad social.

BILS (Bangladesh). Si bien la protección de la maternidad es un aspecto primordial, para los trabajadores domésticos también son importantes los demás aspectos de la seguridad social.

FENATRAD (Brasil). Esto debería ser aplicable incluso a los trabajadores eventuales.

CLC (Canadá). Estas medidas deberían ser las mismas que se apliquen a los demás trabajadores a tiempo completo, a tiempo parcial y eventuales de conformidad con la legislación del Estado Miembro y de las diversas jurisdicciones de un estado federal.

CUT (Colombia). Se trata de uno de los pilares del trabajo decente.

ASTRADOMES (Costa Rica). También se deberían tener en cuenta las circunstancias de los trabajadores domésticos migrantes, para que pudieran percibir la pensión de vejez en su país de origen.

CTRN (Costa Rica). Todos los trabajadores, sin excepción e independientemente de su empleo u ocupación, deberían tener derecho a la seguridad social como un derecho humano.

DEOK (Chipre). En la mayoría de los países, las trabajadoras domésticas no están amparadas por las disposiciones de protección por maternidad, y los empleadores o las agencias de colocación devuelven a la trabajadora a su país si queda embarazada.

CNUS (República Dominicana). Todas las empleadas domésticas deberían beneficiarse de las disposiciones en materia de protección por maternidad, incluso si trabajan para varios empleadores.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Se deberían prever mecanismos específicos que tuvieran en cuenta la situación particular de muchos trabajadores domésticos que trabajan, por ejemplo, a tiempo parcial para varios empleadores.

CFDT (Francia). Respecto del desarrollo de los servicios personales en Francia, se está promoviendo la profesionalización de los trabajadores del sector. Es indispensable tener en cuenta las horas de trabajo y el carácter a menudo intermitente de la labor de los trabajadores domésticos para proporcionarles un mayor grado de protección social.

DGB (Alemania). Se debería prever una protección por maternidad, así como todos los demás aspectos de la seguridad social. Se debería prestar mayor atención a los trabajadores que trabajan para varios empleadores en régimen de tiempo parcial y se debería tomar en consideración los sistemas de cheques de servicios que existen en Bélgica y Francia.

GSEE (Grecia). Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo especiales, por ejemplo, de los trabajadores que se alojan en el lugar de trabajo y de quienes trabajan en régimen de tiempo parcial para muchos empleadores, así como el hecho de que la cobertura del seguro no es retroactiva en casos de empleo ilegal sin declarar; se deberían incluir disposiciones y mecanismos especiales para garantizar el acceso a las prestaciones de la seguridad social y una remuneración sistemática velando, además, por la legalidad del empleo.

CGT (Honduras). Las mujeres de este sector deberían tener derecho a dar a luz en centros médicos habilitados y a amamantar a su bebé en el momento oportuno.

CFTUI (India). En la práctica resultará difícil hacer efectiva la protección de la maternidad. Se debería poder reemplazar a la trabajadora doméstica por otra persona durante el período de licencia.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesia). Se debería incluir la posibilidad de amamantar al bebé.

CISL (Italia). Estas medidas están de conformidad con lo previsto en la legislación de Italia.

UIL (Italia). La protección de la maternidad es un aspecto primordial porque las familias apenas pueden asumir los costos más importantes, que en gran medida deben ser asumidos por el Estado. En Italia, el sistema de vales se ha implantado en fecha bastante reciente y es demasiado pronto para evaluar su utilidad. Sin duda, en países como Italia, donde el fenómeno de la migración ilegal de trabajo doméstico está tan difundido, esta medida no basta para formalizar el trabajo irregular y garantizar el acceso equitativo a las prestaciones de la seguridad social a los trabajadores domésticos.

CTM (México). No todos los empleadores están en condiciones de conceder este beneficio.

GEFONT (Nepal). Se deberían conceder, como mínimo, prestaciones de enfermedad, compensación por lesiones relacionadas con el trabajo y protección de la maternidad.

CNV (Países Bajos). Una medida positiva para conseguir este objetivo son los mecanismos destinados a garantizar el pago sistemático de un salario justo y algunas prestaciones de seguridad social a los trabajadores domésticos a tiempo parcial y a los trabajadores domésticos eventuales.

FNV (Países Bajos). Una medida positiva para conseguir este objetivo son los mecanismos destinados a garantizar el pago sistemático de un salario justo y algunas prestaciones de seguridad social a los trabajadores domésticos a tiempo parcial y a los trabajadores domésticos eventuales.

CS (Panamá). La protección de la seguridad social es fundamental para los trabajadores domésticos, pues a menudo tienen trabajos temporales y carecen de protección. Además, sus empleadores no pagan contribuciones a la seguridad social y pagan salarios muy bajos.

CUT (Perú). Respecto de la protección de la maternidad, deberían gozar de los mismos derechos que los demás asalariados, de conformidad con el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183).

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Esto debería garantizarse de conformidad con la legislación y la práctica nacional e internacional, la que mayor protección ofrezca. También debería incluir las prestaciones de paternidad.

UGT-P (Portugal). Además de la licencia por maternidad, es muy importante tomar en consideración otras cuestiones en materia de seguridad social. Se deben garantizar las prestaciones de seguridad social, incluso respecto de los trabajadores en régimen de tiempo parcial o que trabajan para varios empleadores.

Se dispone de ejemplos de prácticas óptimas en esta esfera, como el sistema de cheques de servicios en Francia, creado para lograr una remuneración justa y el goce de las prestaciones de seguridad social.

FEDUSA (Sudáfrica). El trabajo doméstico es físicamente extenuante, y las trabajadoras deben recuperarse del parto antes de reanudar sus tareas.

CC.OO. (España). Por lo que respecta a la seguridad social, en España, las diferencias más significativas en relación con el resto del empleo por cuenta ajena es que los trabajadores domésticos carecen de protección por desempleo, y que las prestaciones por incapacidad para el trabajo sólo se dispensan a partir del 29.º día desde la fecha en que se inició la enfermedad o se produjo el accidente, mientras que para los demás trabajadores y trabajadoras la prestación por incapacidad temporal se inicia a partir del cuarto día (en el caso de contingencias no relacionadas con el trabajo) y desde el primer día (accidente del trabajo o enfermedad profesional). Además, los trabajadores domésticos no tienen acceso a un fondo de compensaciones por accidentes del trabajo, por lo cual, en caso de incapacidad para trabajar, sólo cuentan con la protección de la salud pública. Asimismo, en el régimen especial de seguridad social del servicio del hogar familiar las bases de cotización están limitadas a la base mínima establecida anualmente por lo que no guarda relación con el salario percibido; esto influye en la base reguladora de todas las prestaciones.

NTUF (Sri Lanka). No debería plantearse problema alguno en lo atinente a la protección de la maternidad, pues los casos de maternidad son muy poco frecuentes. No obstante, en cuanto a la seguridad social, será difícil recurrir al Fondo de Previsión del Personal o el Fondo Fiduciario para el Personal por las razones expuestas en la respuesta a la pregunta 9, a).

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Se debe garantizar la licencia por enfermedad. También se debería garantizar el acceso a la información sobre los derechos de los trabajadores y las organizaciones que pueden brindar información y apoyo a los trabajadores (por ejemplo, consulados de los trabajadores migrantes, organizaciones de defensa de los derechos laborales).

P. 13 *¿Debería disponerse en el convenio que los empleadores deberían informar a los trabajadores domésticos acerca de sus condiciones de empleo, en particular respecto a los siguientes extremos:*

- a) *el nombre y el apellido del empleador y su dirección;*
- b) *el tipo de trabajo por realizar;*
- c) *la tasa de remuneración, el método de esta última y la periodicidad de su pago;*
- d) *el número normal de horas de trabajo;*
- e) *la duración del contrato;*
- f) *el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;*
- g) *el período de prueba, cuando proceda, y*
- h) *las condiciones de repatriación, cuando proceda?*

a) *el nombre y el apellido del empleador y su dirección;*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 63. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 4. República Checa, Guatemala, Nueva Zelanda y Suiza.

Comentarios

Argentina. Se trata de información básica que todo trabajador debe conocer.

Australia. Véase la pregunta 12, a).

Brasil. Es importante que esta información figure en un documento público.

Chile. El contrato debe ser tan claro como sea posible e incluir esas condiciones.

Colombia. El lugar de trabajo debe estar indicado con claridad y precisión.

Egipto. Esto permitirá que los trabajadores puedan ejercer sus derechos. El intermediario debería conservar copia del contrato.

El Salvador. Se trata de un requisito indispensable.

Guatemala (DPS). Sí.

Guatemala (UMT). Sí. Esto debería incorporarse al contrato de trabajo.

Guatemala (ONAM). No, en Guatemala sólo es necesario dar el nombre ya que por la seguridad de los empleadores a veces no es conveniente dar mucha información a los trabajadores domésticos.

Jordania. Así los trabajadores pueden mantener correspondencia con sus familiares y les sirve de referencia al dejar la casa.

Malasia. Contribuye a proteger tanto a los trabajadores domésticos como a sus empleadores.

México. Esta información es fundamental para poder identificar a las partes en la relación de trabajo y de presentar una denuncia.

Nueva Zelandia. En los acuerdos individuales concertados en Nueva Zelandia es preciso indicar «el nombre del empleador de que se trata» así como «el lugar donde va a realizar su trabajo el empleado».

Nicaragua. Todas estas condiciones deberían figurar por escrito en un contrato de trabajo.

Panamá. En cuanto a las condiciones de empleo, debería prestarse especial atención a las mujeres que puedan ser más vulnerables, por ejemplo en el caso de embarazo.

Perú. Esta información debería facilitarse preferiblemente por escrito.

Rumania. Basta con citar el principio básico y añadir las palabras «de conformidad con la legislación y práctica nacionales».

Sudáfrica. Esta información es indispensable para determinar el domicilio si surgen conflictos. Debería formar parte de las disposiciones no vinculantes del convenio, ya que supone una carga indebida para los Estados Miembros habida cuenta de los detalles previstos.

España. Se deberían comunicar al trabajador los elementos esenciales del contrato aunque este fuera verbal.

Suiza. Esta pregunta es pertinente sólo si los intermediarios quedan definidos e identificados (véase la pregunta 6, c)) y si un intermediario coloca o emplea a un trabajador conforme a un arreglo similar, y no es pertinente si el trabajador está empleado en el domicilio del empleador.

Túnez. Antes de firmar el contrato se debería informar a los trabajadores domésticos de todas las condiciones de empleo, incluido el lugar de trabajo.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 3. HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Facilitar esta información por escrito puede plantear un problema, por ejemplo cuando empleado y empleador hablan distintos idiomas. Debería alentarse a los gobiernos a prestar asistencia (por ejemplo en los casos de una alta tasa de analfabetismo).

JCC (Jordania). Sirve de referencia para cuando el trabajador se vaya de la casa y para las cartas de los familiares.

EFC (Sri Lanka). Aunque podría tenerse en cuenta la posibilidad de facilitar alguna información por escrito a los trabajadores domésticos, los datos indicados no resultan prácticos.

OIE. Aunque algunos de los elementos relativos a la información parecen válidos habrá que discutir sobre otros. En el caso de los trabajadores domésticos no debería disponerse que se aportara más información que la relativa a la categoría general de trabajadores. Debería animarse a los gobiernos a prestar asistencia cuando surjan problemas respecto de los contratos escritos, por ejemplo en caso de analfabetismo o de que el empleador y el empleado hablen distintos idiomas. Las preguntas 13 y 38 deberían tratarse juntas, y sólo habría que incluir en la norma los elementos fundamentales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT-FO (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NTUC (Nepal), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. GEFONT (Nepal).

Comentarios

CTA (Argentina). Asegura al trabajador poder canalizar rápidamente su reclamación derivada del incumplimiento en la relación contractual.

BAK (Austria). La norma podría basarse en el ejemplo del servicio de cupones de Austria.

ONSL (Burkina Faso). La identificación del empleador es especialmente necesaria a efectos procesales.

CGT (Colombia). Es indispensable en un contrato de trabajo.

CMTC (Costa Rica). Con el fin de que si el contrato se incumple por cualquiera de las partes se pueda hacer las reclamaciones correspondientes.

COSYGA, JOC (Gabón). Esto asegurará que se adopten las disposiciones administrativas necesarias, incluso respecto de los seguros sociales; el empleado también debería indicar su dirección al empleador.

UNSTRAGUA (Guatemala). El contrato de trabajo para este sector debería ser el mismo que para los demás sectores. Bastaría con que se indicaran unos datos mínimos, por ejemplo, la determinación de las partes, el lugar de trabajo, el salario, las condiciones de trabajo (los derechos y las obligaciones de las partes). Debería enviarse copia del contrato al Ministerio de Trabajo.

CGT (Honduras). El trabajador contaría con una información correcta para poder demandar, de ser procedente.

JTUC-RENGO (Japón). También deberían especificarse las responsabilidades de los intermediarios.

GEFONT (Nepal). Esos datos no deberían incluirse en el convenio porque esa disposición, si pasara a ser vinculante, podría tener efectos adversos en los trabajadores.

NIDWU (Nepal). También cabría mencionar el nombre y la dirección de los mediadores.

CS (Panamá). Todos esos términos deberían establecerse de manera clara para evitar abusos. En Panamá los trabajadores domésticos provienen en su mayoría de zonas rurales e indígenas y son contratados sin reglas y explotados.

CUT (Perú). El contrato de trabajo debería presentarse por escrito y en él deberían constar esas condiciones.

FNPR (Federación de Rusia). Éstas y otras cuestiones previstas en la legislación nacional deberían hacerse extensivas a los trabajadores domésticos e incorporarse al contrato de trabajo.

b) el tipo de trabajo por realizar;

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 63. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 1. Brasil.

Otras respuestas: 3. Colombia, República Checa y Nueva Zelanda.

Comentarios

Australia. Véase la pregunta 12, a).

Brasil. Como podrían quedar olvidadas muchas tareas y, por consiguiente, quedar excluidas, el trabajador podría entender que no tiene la obligación de llevarlas a cabo. Se debería informar al trabajador de las tareas previstas en el momento de admisión al trabajo. Se podría prever un período de prueba para que las partes se conocieran y comprobaran si les satisfacen las condiciones de trabajo.

Chile. Véase la pregunta 13, a).

China. El convenio también debería establecer que los empleadores no pueden de forma unilateral añadir tareas o aumentar la cantidad ni la intensidad del trabajo. Si los trabajadores aceptan realizar tareas adicionales, los empleadores deben prever períodos mínimos de descanso y aumentar los salarios proporcionalmente.

Colombia. La responsabilidad de determinar el trabajo que hay que realizar incumbe a ambas partes.

El Salvador. Es necesario para asegurar que no asignen al trabajador tareas distintas.

Jordania. Así el trabajador tendrá conocimiento de sus obligaciones.

Malasia. Véase la pregunta 13, a).

Mozambique. Esto permitirá que el trabajador pueda negarse a llevar a cabo la tarea en las condiciones impuestas por el empleador.

Nepal. Los trabajadores serán plenamente conscientes de sus deberes, y los conflictos relativos al tipo de trabajo podrán dirimirse conforme al contrato firmado, dando lugar a sólidas relaciones empleador-trabajador.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, la ley exige la concertación de acuerdos individuales donde figure «una descripción de las tareas que debe realizar el empleado» y dispone que los empleadores deben mantener un registro de los salarios y los períodos de trabajo, indicando el tipo de tarea que el trabajador suele llevar a cabo.

Nicaragua. Véase la pregunta 13, a).

Panamá. Véase la pregunta 13, a).

Perú. Véase la pregunta 13, a).

Sudáfrica. Estos datos contribuirán a determinar las actividades que quedan fuera del ámbito de trabajo de los trabajadores domésticos. Deberían formar parte de las disposiciones no vinculantes del convenio (véase la pregunta 13, a)).

España. Véase la pregunta 13, a).

Suiza. Debería alentarse la celebración de contratos que especifiquen este tipo de datos.

Túnez. Esta información debería abarcar los tipos de trabajo que se indican en la pregunta 6, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 6. ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 1. CNI (Brasil).

Otras respuestas: 3. HUP(Croacia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Esto deben acordarlo.

HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka), OIE. Presentar con antelación una lista exhaustiva de las tareas concretas que deben realizarse en la casa suele resultar imposible o puede cuestionarse en cualquier momento. El trabajo del hogar es tan complejo e indeterminable que no se puede evitar cierto grado de generalidad.

UPS (Suiza). Sin embargo, resulta difícil definir el tipo de trabajo. Tal vez se podría indicar el tipo de trabajo que no hay que realizar.

OIE. Véase la pregunta 13, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. GEFONT (Nepal).

Otras respuestas: 1. CNT (Níger).

Comentarios

CTA (Argentina). Ello permitiría reducir la posibilidad de abusos.

ONSL (Burkina Faso). Esto permitiría obtener una evaluación y una remuneración equitativas.

CUT (Colombia). Se debería incluir el código de conducta y el manual de funciones.

COSYGA, JOC (Gabón). Así se evitarían malentendidos sobre el tipo de trabajo por realizar. Podría preverse la elaboración de un modelo de contrato y de una nota donde se enumeren las tareas.

UNSITRAGUA (Guatemala). Véase la pregunta 13, *a*).

CGT (Honduras). El trabajador debería poder comprobar si es capaz de hacer la tarea, lo que también es importante para evitar la sobrecarga de trabajo.

JTUC-RENGO (Japón). Véase la pregunta 13, *a*).

CROC (México). La lista no debería ser exhaustiva.

UNT (México). El trabajador debería dar su consentimiento para llevar a cabo las tareas no incluidas en la lista.

GEFONT (Nepal). Véase la pregunta 13, *a*).

CNT (Níger). El empleador debería enumerar las tareas que es preciso realizar para evitar las prácticas abusivas.

CS (Panamá). Véase la pregunta 13, *a*).

CUT (Perú). Véase la pregunta 13, *a*).

NSZZ (Polonia). Al hacer explícitas esas condiciones desde un principio se brinda mayor claridad y protección tanto a los trabajadores domésticos como a sus empleadores.

FNPR (Federación de Rusia). Véase la pregunta 13, a).

NUDE (Trinidad y Tabago). Ello puede reducir o eliminar los conflictos.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Debería exigirse a los empleadores que fueran más específicos sobre el alcance y el horario del trabajo por realizar y también sobre las tareas que no han de realizar.

PIT-CNT (Uruguay). Deberían especificarse todas las tareas.

c) *la tasa de remuneración, el método de esta última y la periodicidad de su pago;*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 65. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 1. China.

Otras respuestas: 3. República Checa, Nueva Zelanda y República Bolivariana de Venezuela.

Comentarios

Argentina. En todo contrato de trabajo debería fijarse la tasa de remuneración. El Estado debería establecer los salarios mínimos, mientras que el convenio debería determinar las condiciones y la periodicidad del pago.

Australia. Véase la pregunta 12, a).

Chile. Véase la pregunta 13, a).

China. Debería acatarse la legislación nacional y las disposiciones pertinentes de los convenios internacionales. De conformidad con el principio de no discriminación, no es necesario establecer reglamentos especiales para el trabajo doméstico.

Egipto. Esto permitiría que los trabajadores pudieran organizar su vida.

El Salvador. También deberían incluirse otras medidas de protección del salario.

Guatemala (UMT, ONAM). En el contrato de empleo se debería indicar el salario, los días e intervalos de pago (por quincena o por mes), si los salarios se pagan por hora, por mes o por producto elaborado y si se incluye el derecho a vivienda o alimentación.

Jordania. Debería constar por escrito para evitar complicaciones.

Malasia. Véase la pregunta 13, a).

México. Esto permitiría que las autoridades competentes determinaran el monto de cualquier posible indemnización.

Nueva Zelanda. La legislación de Nueva Zelanda exige que se concierten acuerdos de empleo individuales que establezcan «los salarios o sueldos pagaderos al empleado» y que incluyan «los salarios pagados al trabajador cada semana, así como el método de cálculo».

Nicaragua. Véase la pregunta 13, a).

Panamá. Véase la pregunta 13, a).

Perú. Véase la pregunta 13, a).

Sudáfrica. Esto es esencial cuando surgen los conflictos entre las partes y debería formar parte de las disposiciones no vinculantes del convenio (véase el comentario a la pregunta 13, a)).

España. La legislación española establece la aplicación a los trabajadores domésticos del salario mínimo. También regula la posibilidad y límites de la retribución en especie, el incremento del salario trienal, las gratificaciones extraordinarias y su periodicidad (que debería ser como máximo mensual).

Suiza. Véase la pregunta 13, b).

República Bolivariana de Venezuela. La remuneración no debería ser inferior al salario mínimo.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 3. HUP(Croacia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Véase la pregunta 13, a).

JCC (Jordania). Esta información debería proporcionarse por escrito, para evitar problemas.

EFC (Sri Lanka), OIE. Véase la pregunta 13, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 125. UGTA (Argelia), CGTRA(Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ

(Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). El pago en especie de comida y alojamiento en general deriva en casos de abuso que vulneran las disposiciones sobre salario mínimo. Es indispensable separar la remuneración de la alimentación y el alojamiento, y prohibir el pago en especie. De conformidad con el Convenio núm. 95, los pagos deben realizarse a intervalos regulares, dos veces al mes cuando la remuneración se calcule por hora.

FENATRAD (Brasil). El salario debería pagarse en efectivo, obteniendo ambas partes el recibo correspondiente.

ONSL (Burkina Faso). Ello garantiza la transparencia.

CGT (Colombia). También debería establecerse en el contrato si los salarios se remuneran parcialmente en especie y cuál es la estimación de su valor.

CUT (Colombia). Esas disposiciones deberían establecerse de conformidad con normativa nacional pertinente.

CMTC (Costa Rica). Es lo mínimo que se debe reflejar en el contrato de trabajo.

COSYGA, JOC (Gabón). Esta información debería figurar en el contrato de trabajo.

UNSITRAGUA (Guatemala). Debería estipularse al firmar el contrato de trabajo.

CGT (Honduras). También debería indicarse la fecha de pago.

JTUC-RENGO (Japón). Véase la pregunta 13, a).

UNT (México). Esto debería ser aplicable especialmente a los trabajadores eventuales. En cuanto a la periodicidad del pago, también es necesario especificar el lugar o la forma de pago.

GEFONT (Nepal). Esto debería establecerse de conformidad con la legislación nacional.

CNT (Níger). Muchos trabajadores domésticos sólo cobran por las tareas realizadas.

CS (Panamá). Véase la pregunta 13, a).

CUT (Perú). Véase la pregunta 13, a).

FNPR (Federación de Rusia). Véase la pregunta 13, a).

PIT-CNT (Uruguay). Esa información debería incluir los aumentos salariales.

ZCTU (Zimbabwe). Entre esos datos deberían figurar las condiciones de cualquier incentivo, prima o beneficio, así como las prestaciones que deben recibirse en caso de enfermedad o embarazo.

d) *el número normal de horas de trabajo;*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 63. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos y Uruguay.

No: 1. Yemen.

Otras respuestas: 4. Brasil, República Checa, Jordania y Nueva Zelanda.

Comentarios

Argentina. Se debería establecer cierto horario de trabajo dentro del cual las partes podrían acordar las horas según sus necesidades.

Australia. No obstante, este requisito debería permitir la conformidad con la legislación y práctica nacionales. Si bien apoya un claro mínimo de prestaciones, para todos los empleados, a Australia le podría resultar difícil cumplir normas muy preceptivas sobre cuestiones que en ese país suelen negociarse en la empresa. Sería más apropiado que los pormenores relativos a los derechos en relación con empleo se recogieran en una recomendación. Véase la pregunta 12, a).

Brasil. En Brasil no existen límites para la jornada de trabajo doméstico, aunque esos límites son un derecho fundamental para que el trabajador pueda disponer de tiempo de descanso y de esparcimiento cuando lo desee. Sin embargo, en circunstancias especiales, debería preverse cierta flexibilidad en el horario con compensación en tiempo libre y remuneración adicional.

Canadá. Debería quedar claro en el contrato de trabajo cuál es el posible tiempo de disponibilidad laboral inmediata.

Chile. Véase la pregunta 13, a).

China. En vista de la especificidad y complejidad del trabajo doméstico, se recomienda que las partes puedan consultar a las organizaciones pertinentes de empleadores y trabajadores para lograr un consenso sobre las horas de trabajo. Se desaconseja imponer disposiciones obligatorias a ese respecto.

Colombia. Hay que determinar las horas de trabajo, el horario de trabajo y las horas extraordinarias.

Egipto. Debería especificarse el número normal de horas de trabajo, siempre que sean razonables y no extenuen al trabajador. Todo incremento en las horas de trabajo debe ir acompañado de un aumento salarial.

El Salvador. Es importante para evitar un horario de trabajo demasiado prolongado y para dar al trabajador un tiempo de descanso.

Guatemala (UMT, ONAM). La jornada laboral debería ser de ocho horas, con pausas.

Jordania. La determinación de las horas normales de trabajo debería dejarse a discreción de cada Estado.

Malasia. Véase la pregunta 13, a).

Mauritania. Dado el carácter intermitente del trabajo doméstico, puede preverse una semana laboral de hasta 56 horas.

Nepal. Esto reduce la posibilidad de que se abuse del trabajador doméstico haciéndole trabajar continuamente. Sin embargo, como en Nepal los trabajadores domésticos a tiempo completo permanecen con el empleador 24 horas al día, siete días por semanas y durante todo el año, es preciso formular una legislación específica para los trabajadores domésticos con objeto de asegurarles que puedan tener un horario de trabajo normal.

Nueva Zelandia. La legislación de Nueva Zelandia exige que en los acuerdos individuales figuren «los arreglos relativos al tiempo en que el empleado debe estar trabajando», así como registros de salarios y horarios que incluyan «las horas entre las cuales el trabajador está empleado cada día y los días de trabajo de cada semana».

Nicaragua. Véase la pregunta 13, a).

Panamá. Véase la pregunta 13, a).

Perú. Véase la pregunta 13, *a*).

Sudáfrica. Véase la pregunta 13, *c*).

España. Debería establecerse una jornada máxima (diaria, semanal, mensual) distinguiendo las horas de trabajo efectivo de los tiempos de presencia.

Suiza. Véase la pregunta 13, *b*).

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 5. ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 5. CNI (Brasil), HUP (Croacia), JCC (Jordania), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). La decisión debería incumbir a cada Estado.

HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka), OIE. Véase la pregunta 13, *a*).

JCC (Jordania). El horario de trabajo debería determinarlo el empleador, que debería organizar el trabajo en función de las necesidades del hogar.

UPS (Suiza). Esta información debería facilitarse juntamente con la información relativa a los períodos de descanso.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 1. CNTG (Guinea).

Comentarios

CNTB (Burkina Faso). El período normal de trabajo es de 11 horas al día.
 ONSL (Burkina Faso). Así los servicios competentes pueden realizar controles.
 CGT (Colombia). De conformidad con la legislación colombiana, los trabajadores deberían trabajar un máximo de diez horas al día.
 COSYGA, JOC (Gabón). Véase la pregunta 13, *c*).
 GSEE (Grecia). También debería establecerse la duración de las pausas y de los períodos de descanso semanal, de conformidad con lo dispuesto en la legislación nacional.
 UNSITRAGUA (Guatemala). En virtud del principio constitucional de la igualdad ante la ley, el número normal de horas de trabajo debería ser igual para todos los trabajadores, es decir, ocho horas.
 CNTG (Guinea). Deberían indicarse los períodos de descanso así como el comienzo y el final convenidos de la jornada laboral.
 CGT (Honduras). Esto evitaría casos de abusos a este respecto.
 CFTUI (India). También debería indicarse que se pagarán horas extraordinarias además de las ordinarias.
 HMS (India). La jornada normal de trabajo debería ser como máximo de ocho horas.
 JTUC-RENGO (Japón). Véase la pregunta 13, *a*).
 CROC (México). El concepto debería ser suficientemente amplio para abarcar tanto a los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador como a los que no lo hacen.
 UNT (México). Legalmente deberían ser ocho horas.
 GEFONT (Nepal). Véase la pregunta 13, *c*).
 NIDWU (Nepal). También se deberían mencionar las condiciones relativas a las horas extraordinarias y la correspondiente remuneración.
 CNT (Níger). Algunos trabajadores domésticos no tienen descanso diario y trabajan 24 horas al día.
 CONATO (Panamá). La jornada laboral debería ser de ocho horas, como los demás trabajadores.
 CS (Panamá). Véase la pregunta 13, *a*).
 CUT (Perú). Véase la pregunta 13, *a*).
 FNPR (Federación de Rusia). Véase la pregunta 13, *a*).
 AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Debería prestarse más atención tanto a los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador, que a menudo se espera que trabajen 24 horas al día, como a los que no se alojan en el domicilio, a los cuales se les suele pedir que trabajen horas extraordinarias sin remuneración.

e) la duración del contrato;

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 65. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 1. Brasil.

Otras respuestas: 2. República Checa y Nueva Zelanda.

Comentarios

Australia. Véase la pregunta 13, *d*).

Brasil. La duración del contrato se debería fijar únicamente en el caso del período de prueba. En los demás casos, el contrato deberá ser de plazo indeterminado.

Chile. Véase la pregunta 13, a).

Egipto. La duración deben acordarla las partes, con miras a preservar la estabilidad psicológica, social y económica del trabajador.

Guatemala (UMT, ONAM). El contrato debería ser anual y renovable.

Mauritania. Esto debería especificarse para los contratos de duración determinada. Para los de duración indeterminada, debería fijarse un período de prueba.

Mauricio. Esto debería especificarse cuando el contrato es de duración determinada.

Nueva Zelanda. La legislación de Nueva Zelanda permite contratos de duración determinada por causa justificada fundada en motivos razonables.

Nicaragua. Véase la pregunta 13, a).

Panamá. Véase la pregunta 13, a).

Perú. Véase la pregunta 13, a).

Sudáfrica. Véase la pregunta 13, c).

España. Se establecerá una regla general que se aplicará en defecto de pacto entre las partes.

Suiza. Véase la pregunta 13, b). Esto sólo es útil para los contratos de duración determinada. Debe respetarse la duración máxima de diez años, como prevé la legislación de Suiza.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 6. ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 1. CNI (Brasil).

Otras respuestas: 3. HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Debería quedar regulado por la ley y la práctica nacionales.

HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka), OIE. Véase la pregunta 13, a).

JCC (Jordania). Sería preferible que se especificara por escrito. Tras la expiración del contrato, éste debe renovarse por un período cuya duración debería ajustarse a los intereses de ambas partes.

UPS (Suiza). Esto sólo es aplicable a los contratos de duración determinada. Con respecto a otros contratos, se debería indicar la fecha y las condiciones de terminación.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK

(Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. GEFONT (Nepal).

Otras respuestas: 4. UNSITRAGUA (Guatemala), CFTUI (India), SADSAWU (Sudáfrica) y PIT-CNT (Uruguay).

Comentarios

CTA (Argentina). Incluso cuando se trata de contratos por tiempo indeterminado, salvo prueba en contrario, es necesario informar al trabajador de la situación. Conforme lo dispuesto en el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158), debería prohibirse despedir al trabajador doméstico sin causa.

ÖGB (Austria). En los contratos de duración determinada, debería especificarse la duración del contrato así como la del período de prueba. Para los demás contratos, deberían aplicarse las disposiciones que rigen los períodos de aviso de la terminación de la relación de trabajo.

CGT (Colombia). También es necesario estipular que existe un período de prueba y que, como está tipificado en la legislación de Colombia, todo contrato, ya sea verbal o escrito, se considera de duración indeterminada.

CMTC (Costa Rica). Aunque los contratos suelen ser de duración indeterminada, esta información debería hacerse constar.

COSYGA, JOC (Gabón). Véase la pregunta 13, c).

UNSI TRAGUA (Guatemala). El contrato debería ser de carácter indefinido, con dos meses de período de prueba. El contrato debería finalizar cuando cualquiera de las partes infringiera sus disposiciones. Si así se estipula, el contrato también podrá finalizar por mutuo acuerdo. Cuando los empleadores decidan terminar la relación laboral sin causa justificada, deben pagar la indemnización al trabajador de conformidad con el Código de Trabajo.

CFTUI (India). Resulta muy difícil fijar la duración de un contrato, puesto que ambas partes deben estar satisfechas.

HMS (India). Las partes en el contrato deberían acordar su duración.

JTUC-RENGO (Japón). Véase la pregunta 13, a).

CTM (México). Así se evitaría que los trabajadores abandonaran el trabajo sin previo aviso después de haber recibido préstamos y pagos anticipados.

CS (Panamá). Véase la pregunta 13, a).

CUT (Perú). Véase la pregunta 13, a).

FNPR (Federación de Rusia). Véase la pregunta 13, a).

SADS AWU (Sudáfrica). Después de un año se debería renovar o terminar la relación laboral previo aviso de un mes.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Debería incluir las condiciones de terminación de la relación de trabajo señaladas por el empleador y debería preverse un plazo de preaviso de dos a cuatro semanas para la terminación por cualquiera de las partes.

PIT-CNT (Uruguay). Sólo deberían permitirse los contratos sin límite de duración. Deberían especificarse situaciones especiales que justificaran los contratos temporales (por ejemplo, el trabajo en segundas residencias).

f) *el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 62. Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 3. Albania, Países Bajos y Sudáfrica.

Otras respuestas: 3. Brasil, República Checa y Nueva Zelanda.

Comentarios

Argentina. Debería ofrecerse alojamiento a los trabajadores que permanecen el domicilio del empleador y deberían ofrecerse alimentos tanto a los que viven en el domicilio como a los que no.

Australia. Véase la pregunta 13, d).

Brasil. En Brasil se entiende que el suministro de alimentos, alojamiento, ropa e instalaciones para la higiene contribuye a prestar mejor los servicios. Por ello su coste no se puede descontar de la remuneración del trabajador ni agregarse a ella.

Chile. Véase el comentario a la pregunta 13, a).

Colombia. Ello dependerá del método de remuneración que se pacte. Debería tratarse como parte de la remuneración en especie, ajustarse al porcentaje establecido y estar sujeto al acuerdo de las partes.

Egipto. Debería permitirse si así lo acuerdan las partes.

El Salvador. Debería formar parte del contrato de trabajo.

Guatemala (DPS). Debería representar un porcentaje de la remuneración.

Guatemala (UMT, ONAM). Es importante que se brinde este servicio principalmente a los trabajadores domésticos migrantes. El suministro de alimentos y alojamiento debería incluirse en el contrato de trabajo: el alojamiento debería ser digno y la alimentación suficiente.

Mauritania. Siempre que el empleado haya aceptado este arreglo y no se le descuenta del salario.

México. En México el costo de los alimentos y el alojamiento, cuando los proporciona el empleador, se cuenta como el 50 por ciento del sueldo.

Nepal. Los empleadores deberían encargarse de proporcionar un espacio seguro y personal, así como suficientes alimentos en condiciones higiénicas, a los trabajadores a tiempo completo, que en Nepal se alojan en el domicilio del empleador 24 horas al día todos los días de la semana y durante todo el año. Los

costos de tales servicios no se deben descontar de remuneración del trabajador y esto debería indicarse en el contrato de trabajo. Con respecto a los trabajadores a tiempo parcial, los alimentos y alojamiento se suministrarán con el consentimiento del empleador, y no debería ser obligatorio.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, las partes pueden acordar cualquier condición lícita que deseen.

Nicaragua. Véase la pregunta 13, a).

Panamá. Véase la pregunta 13, a).

Perú. Véase la pregunta 13, a).

Sudáfrica. Resulta difícil definir el término «alimentos» ya que su significado varía, no sólo entre los Estados Miembros sino también entre las distintas regiones de un Estado. Sin embargo, el suministro de alojamiento debería considerarse parte de las obligaciones contractuales de las partes.

España. Debería especificarse si implica retribución o no en especie.

Suiza. Véase la pregunta 13, b).

Túnez. También es necesario especificar los efectos de tales prestaciones en especie en el cálculo del sueldo.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 6. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), JCC (Jordania), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka), OIE. Véase la pregunta 13, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal),

FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabue), CSI y UITA.

No: 1. GEFONT (Nepal).

Otras respuestas: 4. UNSITRAGUA (Guatemala), CTM (México), NTUC (Nepal) y CNT (Níger).

Comentarios

CTA (Argentina). Debería garantizarse un alojamiento digno y suficiente alimentación, que queden como servicios separados del salario y que no puedan ser descontados del mismo o considerados como pago en especie.

CGT (Colombia). Además hay que especificar su valor. En Colombia no debe exceder el 30 por ciento del salario mínimo.

COSYGA, JOC (Gabón). Véase la pregunta 13, *c*).

GSEE (Grecia). Debería indicarse de forma explícita que deben suministrarse alimentos y alojamiento en el caso de los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Debe quedar claro que los alimentos y el alojamiento no forman parte del salario sino de las prestaciones de que gozan los trabajadores, salvo pacto en contrario entre las partes.

CGT (Honduras). No debería existir discriminación en cuanto a la calidad de las comidas.

JTUC-RENGO (Japón). Véase la pregunta 13, *a*).

CTM (México). Debería indicarse explícitamente qué comidas se incluyen.

NIDWU (Nepal). Los alimentos deberían ser nutritivos y estar preparados en condiciones higiénicas y el alojamiento debería ser seguro y estar separado para garantizar la privacidad del trabajador.

NTUC (Nepal). Esto debería especificarse por anticipado.

CNV (Países Bajos). Deberían incluir los gastos en concepto de alimentos y alojamiento.

CNT (Níger). En Níger, la mayoría de los trabajadores domésticos son temporeros y se alojan durante la temporada de trabajo en el domicilio del empleador donde reciben alimentos y alojamiento

CS (Panamá). Véase la pregunta 13, *a*).

CUT (Perú). Véase la pregunta 13, *a*).

FNPR (Federación de Rusia). Véase la pregunta 13, *a*).

SADSAWU (Sudáfrica). Los alimentos que se suministren no deberían ser restos de comida o comida rancia. En cambio se podría proporcionar al trabajador dinero en efectivo para que pudiera comprar su propia comida.

CSTT (Togo). Sin embargo, este servicio podría ser opcional.

g) el período de prueba, cuando proceda, y

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 62. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Mauritania, Mauricio, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

Otras respuestas: 5. Brasil, República Checa, México, Nepal y Nueva Zelanda.

Comentarios

Argentina. El período de prueba no debería ser superior a tres meses.

Australia. Véase la pregunta 13, *d*).

Brasil. Es importante para evaluar la aptitud y la conducta personal del trabajador.

Chile. Véase la pregunta 13, *a*).

China. El convenio debería prever que empleadores y trabajadores domésticos tuvieran libertad para decidir si habrá período de prueba y su duración, pero ésta no debería ajustarse a las disposiciones nacionales pertinentes.

Ecuador. Véase la pregunta 13, *a*)-*g*). Los contratos de trabajo deberían presentarse por escrito y en ellos deberían constar estas condiciones.

El Salvador. Es importante establecer límites legales claros al respecto.

Guatemala (UMT, ONAM). Esto es importante para ambas partes.

Jordania. El período de prueba no debería rebasar los tres meses.

Letonia. Habría que prestar atención a las condiciones de terminación de la relación de trabajo, en especial para los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador. La pregunta debería abordarse en la recomendación (véase la pregunta 52), pero los principios respectivos deberían fijarse en un convenio para evitar situaciones de abuso.

Nepal. En Nepal ya se aplica un período de prueba en el sector formal y también debería aplicarse en el caso de los trabajadores domésticos.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, la inclusión de un período de prueba y su duración es una cuestión que se acuerda entre las partes

Nicaragua. Véase la pregunta 13, *a*).

Panamá. Véase la pregunta 13, *a*).

Perú. Véase la pregunta 13, *a*).

Portugal. El período de prueba reviste de particular importancia en el caso del trabajo doméstico y su duración debería determinarse con arreglo a la legislación nacional.

Sudáfrica. Son frecuentes los conflictos respecto de las condiciones del período de prueba. Esa cuestión debería incluirse en las disposiciones no vinculantes del convenio (véase el comentario de la pregunta 13, *a*)).

España. En España la relación de trabajo se presume establecida con una prueba de 15 días.

Suiza. Véase la pregunta 13, *b*).

República Árabe Siria. La duración del período de prueba debería ser de tres meses.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 3. HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka), OIE. Véase la pregunta 13, a).

JCC (Jordania). La duración del período de prueba debería ser de tres meses, siempre y cuando ese período no se considere parte de la duración del contrato.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 117. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 6. KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), GEFONT (Nepal), NTUF (Sri Lanka) y PIT-CNT (Uruguay).

Otras respuestas: 2. UNSITRAGUA (Guatemala) y NTUC (Nepal).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK y STTK (Finlandia), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CNV y FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), CC.OO. y UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Hay que prestar atención a las condiciones de terminación de la relación de trabajo, en especial para los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador. Aunque esta cuestión debería tratarse en la recomendación (pregunta 52), los principios respectivos deberían fijarse en el convenio para evitar las situaciones abusivas.

CTA (Argentina). También se debería informar al trabajador sobre su derecho a estar registrado, incluso durante el período de prueba, y desde el primer día de la relación de trabajo.

BILS (Bangladesh). Se debería prestar atención a las condiciones de terminación de la relación de trabajo, especialmente en el caso de los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador.

FENATRAD (Brasil). De conformidad con la legislación del Brasil, el período de prueba debería constar en el libro de registro de trabajo y los derechos de los trabajadores domésticos deberían estar garantizados desde la fecha de inicio del período de prueba.

CNTB (Burkina Faso). El período de prueba debería ser de 15 días.

CMTC (Costa Rica). Véase la pregunta 13, f).

CTRN (Costa Rica). Se debería prestar atención a las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, ya que se suele despedir a los trabajadores a los tres meses — para que el empleador no tenga que afiliarles a la seguridad social — y entonces los vuelven a contratar por otro corto período.

COSYGA, JOC (Gabón). Véase la pregunta 13, c).

DGB (Alemania). Se debería prestar más atención a la protección respecto del despido, en especial en el caso de los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador. La recomendación debería abordar esta cuestión con mayor detalle (véase la pregunta 52).

GSEE (Grecia). El período de prueba debería ser corto, para proteger a los trabajadores de prácticas abusivas. Es posible evaluar las tareas domésticas realizadas en un breve período de tiempo.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Debe ajustarse a lo dispuesto en la mayoría de las legislaciones laborales nacionales. La duración ideal sería de dos meses.

CGT (Honduras). Esto ofrece a las partes un tiempo para que vayan tomando confianza.

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). No es necesario.

JTUC-RENGO (Japón). Véase la pregunta 13, a). Se debería prestar especial atención a las «condiciones de la relación de trabajo», en particular en el caso de los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador. Esta cuestión se debería abordar en la recomendación (véase la pregunta 52), aunque el principio básico debería incluirse en el convenio.

CTM (México). Esta cuestión se debe incluir siempre que no implique costos para el patrón. Cuatro días de prueba son suficientes.

UNT (México). El contrato debería especificar un período no superior a 15 días, que deberían ser remunerados.

NIDWU (Nepal). Se debería prestar atención a las condiciones de terminación de la relación de trabajo, especialmente en el caso de los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador.

NTUC (Nepal). Esto depende del tipo de tarea. Debería indicarse el período de prueba si el trabajo de es duración indeterminada.

CONATO (Panamá). Un mes sería factible.

CS (Panamá). Véase la pregunta 13, a).

CUT (Perú). Véase la pregunta 13, a).

FNPR (Federación de Rusia). Véase la pregunta 13, a).

SADSAWU (Sudáfrica). El período de prueba debería ser al menos de un mes, ya que el empleador y el empleado deben aprender a colaborar.

NTUF (Sri Lanka). Esa disposición no es necesaria.

CSTT (Togo). Durante un período de prueba el empleador puede evaluar la competencia del trabajador y éste puede comprobar las condiciones de trabajo.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Durante el período de prueba el trabajador es más vulnerable a la explotación y debe quedar claro que no es necesario.

PIT-CNT (Uruguay). No debería existir período de prueba en el trabajo doméstico

h) *las condiciones de repatriación, cuando proceda?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 65.

Sí: 57. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Malasia, Mauritania, Mauricio,

México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Tailandia, Túnez, Uruguay y Yemen.

No: 1. Ecuador.

Otras respuestas: 7. Brasil, República Checa, Nepal, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal y España.

Comentarios

Albania. El empleador debería encargarse de la repatriación, salvo en casos de terminación inmediata de la relación de trabajo.

Australia. Véase la pregunta 13, d).

Bélgica. Sólo debería preverse la repatriación en el caso de los trabajadores domésticos que acompañan a sus empleadores a un país extranjero o cuyo empleador les ha hecho venir desde el extranjero.

Brasil. Cuando la contratación de trabajadores domésticos entrañe su desplazamiento desde otra localidad, el empleador debería estar obligado a costear los gastos del viaje de regreso a su lugar de origen.

Chile. Véase la pregunta 13, d).

China. En el convenio también se dispondrá que los empleadores tienen la obligación de demostrar la legitimidad y las razones de la repatriación así como de informar con antelación a los trabajadores domésticos que van a ser repatriados.

Colombia. De conformidad con las leyes internacionales y nacionales, esto debería ser aplicable en casos de trata de personas. Esto debe ser abordado como tema aparte en el convenio.

Croacia. Los empleadores también deberían informar a los trabajadores domésticos sobre las licencias remuneradas y el seguro de enfermedad.

El Salvador. Es necesario para la seguridad laboral del trabajador doméstico migrante.

Finlandia. Siempre que las partes acuerden las condiciones de repatriación de conformidad con la ley y la práctica nacionales.

Jordania. Esto debería ser aplicable si el contrato se celebra para un período no inferior a dos años.

Letonia. Los trámites de repatriación no deberían entrañar gasto alguno para el trabajador. Véase la pregunta 28.

Malasia. También se debería prestar mayor atención a las condiciones de terminación de la relación de trabajo, en especial respecto de los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador. Los principios básicos deberían incluirse en el convenio para evitar casos de abusos.

Nepal. Los trabajadores que no superen el período de prueba, los que sean despedidos o aquellos cuya relación de trabajo expire, deberían ser repatriados sin tener que sufragar los gastos.

Países Bajos. Esto es aplicable al empleo legal. A los trabajadores ilegales se les deporta y, por lo general, en los Países Bajos el Estado sufraga los gastos. Véanse las preguntas 28 y 56, a).

Nueva Zelandia. En términos generales los migrantes no vienen a Nueva Zelandia a realizar trabajo doméstico, ya que no es un sector donde escasee la mano de obra. Con arreglo a la ley los migrantes temporales deben abandonar Nueva Zelandia (financiando su propio viaje), si no cuentan con la condición de migrante legal.

Nicaragua. Véase la pregunta 13, a).

Panamá. Véase la pregunta 13, a).

Perú. Véase la pregunta 13, a).

Polonia. «Sí» en cuanto a las condiciones aplicadas individualmente a una determinada persona; y «no» en cuanto a las disposiciones generales vigentes, estipuladas, por ejemplo, en el acuerdo concertado entre el Estado de origen y el Estado de destino.

Portugal. No debería obligarse a los empleadores a cubrir los gastos de la repatriación de los trabajadores domésticos migrantes, ya que las normas respecto de la migración son distintas de las obligaciones contractuales. Sin embargo, existen diversas situaciones que justifican un tratamiento específico.

Eslovenia. Deben cumplirse las disposiciones de la Directiva 2008/115/EC del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea relativa a normas y procedimientos comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular. En cuanto a los ciudadanos de la UE, deben cumplirse las disposiciones sobre la repatriación de la Directiva 2004/38/CE relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros.

Sudáfrica. Si un trabajador doméstico extranjero debe ser repatriado, las condiciones se deberían especificar y deberían estar de conformidad con las leyes, políticas y prácticas nacionales. Esto debería formar parte de las disposiciones no vinculantes del convenio (véase la pregunta 13, a)).

España. Esta cuestión incumbe a los gobiernos.

Suiza. Véase la pregunta 13, b). La cuestión de la repatriación es delicada. Es importante que el empleador que desplaza a un trabajador migrante a un país contribuya a los gastos de repatriación. No obstante, los empleadores no pueden forzar a antiguos empleados que deseen realizar una actividad lucrativa en el país de acogida a volver a su país de origen. El asunto de la repatriación suele revestir mayor importancia para el Estado que acoge al trabajador (políticas de migración) que para el empleador.

Empleadores

Número total de respuestas: 9.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 2. EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Esto podría ser útil para ambas partes en caso de querellas laborales.

EFC (Sri Lanka), OIE. Véase la pregunta 13, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK

(Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. GEFONT (Nepal) y PIT-CNT (Uruguay).

Otras respuestas: 3. ÖGB (Austria), CTM (México) y CTGP (Portugal).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), LO (Noruega), CUT-A (Paraguay), PWF (Pakistán), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. La repatriación no debería entrañar costo alguno para el trabajador. Véase la pregunta 28.

CTA (Argentina). Sin embargo, es importante que el trabajador no pierda su condición de residente por haber perdido su trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 143.

ACTU (Australia). La repatriación no debería entrañar costo alguno para el trabajador.

BAK (Austria). Debe garantizarse que la condición de residente del migrante le permita hacer valer sus derechos laborales ante los tribunales. Además, las disposiciones que suspenden el período de limitación tras el cual no cabe presentar querrela deberían permitirle ejercer esos derechos en una fecha posterior.

ÖGB (Austria). En la versión alemana, la expresión «*Heimschaffung*» (repatriación) debería sustituirse por «*Heimreise*». Se podría prever que el empleador depositara fondos para cubrir los gastos (por ejemplo, en una institución estatal) antes de que comenzara el trabajo. Ese monto se podría rembolsar al empleador si la repatriación no tuviera lugar.

FENATRAD (Brasil). Deberían establecerse las condiciones en el contrato de trabajo o en el libro de registro de trabajo, y el empleador debería sufragar los gastos pertinentes en cualquier caso, emigración o inmigración.

ONSL (Burkina Faso). La repatriación no debería entrañar costo alguno para el trabajador.

CGT (Colombia). Es una obligación del Estado. Los trabajadores migrantes nunca deberían sufragar los gastos de repatriación.

CMTC (Costa Rica). Véase la pregunta 13, f).

CTRN (Costa Rica). La repatriación no debería entrañar costo alguno para el trabajador.

COSYGA, JOC (Gabón). Véase la pregunta 13, c).

DGB (Alemania). La repatriación no debería entrañar costo alguno para los trabajadores domésticos. (Véase la pregunta 28.)

UNSTRAGUA (Guatemala). Esto garantizaría que la repatriación no la motivara la xenofobia o el deseo de por eludir responsabilidades laborales.

CNTG (Guinea). Esas condiciones deberían estipularse previamente.

CGT (Honduras). En caso de terminación legal de una relación de trabajo, el empleador debería correr con los gastos de la repatriación.

CGIL (Italia). Debería subrayarse que la repatriación nunca es automática tras la interrupción o terminación de una la relación de trabajo.

CISL (Italia). Los trabajadores deberían poder regresar a su país siempre que lo desearan. Si la repatriación no tiene lugar durante las vacaciones anuales, no se debería conceder una indemnización específica al trabajador.

JTUC-RENGO (Japón). Véase la pregunta 13, a).

SEKRIMA (Madagascar). Esto es especialmente importante para trabajadores domésticos migrantes.

CTM (México). Es una cuestión delicada y se tendrá que estudiar más a fondo para evitar la trata de personas.

UNT (México). Los gastos correspondientes debería sufragarlos el empleador o el intermediario (no el trabajador ni el Estado).

NIDWU (Nepal). La repatriación no debería entrañar costo alguno para el trabajador.

CNV (Países Bajos). También debería incluirse la cuestión de los costos de la repatriación.

CS (Panamá). Véase la pregunta 13, a).

CUT (Perú). Véase la pregunta 13, a).

APL, FFW, TUCP (Filipinas). El contrato debería presentarse por escrito, en un idioma que comprenda el trabajador doméstico; además, se debería dar suficiente tiempo al empleado para examinarlo y para que pida información y asesoramiento antes de firmarlo; el contrato debería firmarse antes de que el trabajador doméstico se desplazara al lugar de trabajo. Las condiciones de empleo deberían incluir los datos de contacto del trabajador doméstico y del empleador, prever la compensación adicional por competencias especiales así como las indemnizaciones y garantías en caso de cambio de domicilio del empleador, establecer las condiciones de la terminación inmediata de la relación de trabajo y especificar las causas que la justificarían, entre ellas, abuso o peligro inminente para la vida del trabajador. También se deberían definir las prestaciones a las que tenga derecho (por ejemplo, el pago de horas extraordinarias, la cotización del empleador a la seguridad social y al seguro de enfermedad) de conformidad con las leyes del país o con el convenio, acogiéndose a las disposiciones que sean más favorables para el trabajador, así como las obligaciones del empleador de registrar al trabajador doméstico ante las autoridades competentes y mantenerlas regularmente informadas acerca de la situación del trabajador doméstico y de asegurar que los trabajadores puedan acceder sin impedimentos a medios con que comunicarse.

CGTP-IN (Portugal). Las condiciones de la repatriación no sólo deberían comunicarse verbalmente sino que también deberían presentarse por escrito.

UGT-P (Portugal). Las condiciones de repatriación no deberían entrañar perjuicio alguno para el trabajador.

FNPR (Federación de Rusia). Véase la pregunta 13, a).

SADSAWU (Sudáfrica). La repatriación no debería entrañar costo alguno para el trabajador.

NTUF (Sri Lanka). Esto debería ser aplicable a los trabajadores migrantes.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Los trabajadores deberían poder decidir si quieren ser repatriados o no. Los empleadores no deberían estar facultados para deportarlos y deberían correr con los gastos de la repatriación. Debería estar prohibido que los empleadores exigieran a los trabajadores que les entregaran el pasaporte y otros documentos de viaje.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Es preciso profundizar en el análisis de esta cuestión, pues la decisión respecto de la repatriación incumbe al trabajador.

- P. 14** *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos estén protegidos frente a todas las formas de abuso y acoso, incluidos los de orden físico, verbal, sexual y psicológico?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 66.

Sí: 64. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

Otras respuestas: 2. República Checa y Nueva Zelandia.

Comentarios

Argentina. Sí, esto es de vital importancia, ya que los trabajadores domésticos están expuestos más que cualquier otro trabajador al abuso y al acoso.

Bélgica. Sí, sobre todo porque existen casos de malos tratos, acoso, etc. que afectan a trabajadores jóvenes (sobre todo a las jóvenes). Los trabajadores migrantes están aún más expuestos, al ser extranjeros y estar alojados en el domicilio del empleador.

Brasil. Sí. Es una cuestión de respeto de la dignidad humana y de promoción del trabajo decente.

Chile. Sí. Se debe hacer especial mención del acoso sexual y laboral, que constituyen formas de violencia inaceptables.

China. Sí. En el instrumento deberían incluirse disposiciones relativas al concepto y la prohibición del acoso sexual y a las medidas punitivas. Habida cuenta de que viven en el domicilio de los empleadores, es decir, que su entorno de trabajo es un recinto privado, y de que su nivel de instrucción es relativamente escaso, los trabajadores domésticos carecen de suficiente conciencia y capacidad para protegerse a sí mismos y son por ende más vulnerables al acoso sexual que otros trabajadores.

Colombia. Debe contemplarse la misma protección prevista para otras formas de trabajo en que haya estos riesgos, sin incurrir en discriminación sobre el trabajo doméstico. Todos los trabajadores, sin exclusión, tienen derecho al trabajo decente o digno.

Costa Rica. Sí. En el convenio habría que estipular también que las leyes de los Estados Miembros deben regular esos aspectos, puesto que los trabajadores domésticos son objeto de acoso sexual y laboral en la mayoría de los países de Latinoamérica.

Croacia. Debería estar previsto en la legislación nacional.

Guatemala (UMT). Sí. Es importante reforzar esta protección, para dar más visibilidad al problema del acoso sexual.

Guatemala (UMT, ONAM). Guatemala ya cuenta con leyes que prohíben los malos tratos y el abuso sexual. Es conveniente vigilar el cumplimiento de estas leyes laborales y promover la presentación de denuncias, las cuales deben quedar registradas convenientemente.

Malasia. Los trabajadores domésticos son particularmente vulnerables ante estas formas de abuso y acoso.

México. Sí. Es conveniente que el instrumento que se adopte contenga los componentes de la prevención, la atención y la sanción del hostigamiento y acoso sexual.

Nepal. Entre tales medidas se podrían incluir el registro de los trabajadores domésticos ante las autoridades locales con el fin de supervisar sus condiciones de vida y de trabajo, el establecimiento de mecanismos de denuncia a disposición de los trabajadores domésticos que sean objeto de un trato injusto y la prestación gratuita de servicios jurídicos en caso de conflicto laboral.

Nueva Zelanda. La legislación neozelandesa prevé derechos y procedimientos específicos para los empleados que sean objeto de acoso racial y sexual.

Nicaragua. Completamente de acuerdo, ya que las investigaciones nacionales e internacionales han mostrado que estos trabajadores son víctimas de abuso sexual y acoso físico, verbal y psicológico.

Panamá. Sí. Se debe incluir igualmente el abuso de tipo patrimonial.

Polonia. Debería protegerse a los trabajadores con la puesta en práctica de las disposiciones jurídicas que se aplican habitualmente y con medidas preventivas y de apoyo.

España. Sí. Sería apropiado que en el instrumento que se adopte se incluyera una mención expresa sobre la cuestión, habida cuenta de las circunstancias que rodean al trabajo doméstico.

Suiza. Sí. No obstante, si los mandantes acordaran declarar aplicables los instrumentos de la OIT actualmente vigentes (véase la pregunta 3), cabría preguntarse si sería necesario incluir una disposición específica y si tal disposición aportaría una mayor protección.

Túnez. Sí, es necesario habida cuenta de las condiciones excepcionales de intimidad y de promiscuidad en que se desarrolla el trabajo doméstico.

Empleadores

Número total de respuestas: 9.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 2. HUP (Croacia) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). La formulación es imprecisa, por lo que hace falta esclarecerla (por ejemplo, respecto de qué se entiende por «todas las formas»).

UPS (Suiza). La aplicación de tales medidas resulta compleja.

OIE. La protección contra la violencia, la intimidación y las amenazas son cuestiones importantes en toda relación de empleo. Los empleadores no están de acuerdo con la utilización de las palabras «abuso» o «acoso». Deberían suprimirse las expresiones «todas las formas» e «incluidos». En efecto, no queda claro qué aportan de significativo a una norma. La formulación debería constituir un todo único y compacto de conceptos, sin dejar flecos sueltos. Asimismo, cabe tener en cuenta los conceptos de legislación y práctica nacionales. No queda claro si el «acoso verbal» que no derive en discriminación es denunciabile en cada país. Por otra parte, el instrumento podría dar también alguna orientación a los Estados que lo ratifiquen acerca de las «medidas» que convendría tomar. Asimismo, podrían incorporarse algunos modelos de mecanismos y servicios de denuncia, así como de lugares de contacto y asesoramiento claramente definidos, y promoverse las prácticas óptimas y los servicios públicos necesarios para la protección de la seguridad del trabajador doméstico en los países donde ya existen tales servicios.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin

(Benin), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 1. CGT (Honduras).

Comentarios

CTA (Argentina). Sí. Especialmente en el caso de los trabajadores que residen en el domicilio del empleador, los cuales están más expuestos a los abusos.

ONSL (Burkina Faso). El lugar de trabajo doméstico es vulnerable a todo tipo de acoso.

CGT (Colombia). La protección debería ser la misma que se da a cualquier otro trabajador.

CMTC (Costa Rica). Esta prohibición debería establecerse en el contrato de trabajo.

CTRN (Costa Rica). Deben combatirse todos los tipos de abuso, incluso el abuso de carácter xenofóbico que afecta fundamentalmente a las trabajadoras migrantes.

DEOK (Chipre). En muchos casos, las trabajadoras domésticas son objeto de diversos tipos de acoso y deben ser protegidas.

CFDT (Francia). Sí. Véanse los comentarios relativos a la pregunta 24.

DGB (Alemania). Se debería permitir que los trabajadores domésticos puedan dar por terminada la relación de trabajo en estos casos, sin plazo de preaviso y sin perjuicio económico para ellos (es decir, sin que sean objeto de multas por incumplimiento contractual relativo a dicho plazo).

UNSITRAGUA (Guatemala). Sí. Este tipo de abuso ha sido objeto de constantes denuncias presentadas por las trabajadoras del sector doméstico, situación que se ha pretendido ocultar en razón del carácter de cuasi servidumbre en el que se desarrolla este trabajo y de la actitud machista que la mayoría de nuestras sociedades asume ante este problema. Si la trabajadora es despedida por denunciar estas prácticas criminales, debería ser indemnizada. La inspección de trabajo debería encargarse de impedir estas prácticas.

CGT (Honduras). En cada país debería existir una fiscalía de protección al inmigrante, que pueda proteger sus derechos.

CFTUI (India). La mayoría de trabajadores domésticos, en especial las mujeres, son objeto de este tipo de abusos.

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). Sí, es necesario dado que el lugar de trabajo del servicio doméstico escapa a la observación pública.

UIL (Italia). Habida cuenta de que en algunos países, como Italia, la legislación contiene disposiciones muy específicas para combatir estas formas graves de abuso, podría ser importante que, además de reiterar estos conceptos, se agraven las sanciones previstas para castigar tales delitos.

JTUC-RENGO (Japón). Las víctimas del acoso deberían tener la posibilidad de reclamar una indemnización.

SEKRIMA (Madagascar). Sí, es necesario porque a los trabajadores domésticos se les impone una condición desventajosa, ya que no se les respeta ni se les paga como a los demás trabajadores. Esa condición social de inferioridad los expone a tratos abusivos y a la intimidación.

CTM (México). Esta garantía debería regir para ambas partes, ya que si el trabajador doméstico es de sexo masculino y el empleador es una persona de sexo femenino, también podrían darse otros tipos de abuso.

UNT (México). Sí. Particularmente para proteger a las mujeres trabajadoras que viven en el hogar del empleador.

FNV (Países Bajos). Como los trabajadores domésticos son muy vulnerables a estas formas de abuso, es de gran importancia que se tomen medidas especiales para protegerlos.

CNT (Níger). Este tipo de abusos es una constante en la vida diaria de los trabajadores domésticos de Níger.

CONATO (Panamá). Todo hombre y mujer tiene una dignidad que debe ser respetada.

CS (Panamá). Sí. Porque los trabajadores domésticos tienen baja escolaridad y son sometidos a abusos físicos y psicológicos.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). En el instrumento debería estipularse que también constituyen formas de abuso prohibidas la confiscación de los documentos y efectos personales, así como las restricciones al derecho de comunicación de los trabajadores domésticos.

FEDUSA (Sudáfrica). El confinamiento ilícito también constituye abuso.

NTUF (Sri Lanka). Es absolutamente necesario prever disposiciones como éstas, ya que el acoso a los trabajadores migrantes, y especialmente a las mujeres, es un problema frecuente.

NUDE (Trinidad y Tabago). Deberían promulgarse leyes nacionales y establecerse mecanismos para supervisar y asegurar el cumplimiento de la legislación pertinente.

UGTT (Túnez). Los abusos deberían ser castigados con sanciones penales.

UITA. Para los casos de abusos, tal como indica la pregunta, en el convenio debería preverse la posibilidad de que el trabajador doméstico ponga fin unilateralmente a la relación de trabajo, sin que ello suponga para éste responsabilidad alguna en cuanto a las obligaciones contractuales; en cambio, subsistiría la responsabilidad del empleador de dar cumplimiento a las obligaciones que se deriven del contrato y de acatar la legislación y reglamentos nacionales, así como los convenios colectivos, según proceda.

P. 15 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería garantizar que los trabajadores domésticos se benefician de la protección de un salario mínimo, allí donde esa protección exista?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 66.

Sí: 59. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 4. Bahrein, Jordania, Mozambique y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 3. China, República Checa y Nueva Zelanda.

Comentarios

Argentina. Debería establecerse un salario mínimo predeterminado según categoría de trabajador doméstico y horario laboral.

Australia. Véase la respuesta a la pregunta 12, a).

Estado Plurinacional de Bolivia. En el Estado Plurinacional de Bolivia hay un acuerdo que prevé un pago según el mínimo nacional, pero está sujeto a las peculiaridades de cada familia.

Brasil. Es condición mínima para equiparar a los trabajadores domésticos con los demás trabajadores.

China. La situación y las tareas que realizan los trabajadores domésticos varían de un hogar a otro. Es difícil establecer normas claras y meticulosas sobre el salario mínimo.

Ecuador. Debería tenderse a equiparar el salario mínimo de los trabajadores domésticos con el salario mínimo general, si lo hubiera. En los países donde los salarios mínimos se establecen por sector u ocupación, deberían tomarse medidas especiales para garantizar que las aptitudes y responsabilidades asociadas con el trabajo doméstico, así como las condiciones en que éste se realice, sean evaluadas sin discriminación de género, en vista de que la experiencia demuestra que el trabajo doméstico suele estar infravalorado.

Finlandia. Debería aceptarse que los salarios mínimos se fijen con arreglo a los mecanismos nacionales creados para tal fin. No sería necesaria una legislación sobre salarios mínimos propiamente dicha, pues ello podría afectar las condiciones previas a la ratificación.

Grecia. Sin embargo, las condiciones especiales de los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador son incompatibles con la aplicación de un salario mínimo. En Grecia, los salarios de estos trabajadores se fijan de común acuerdo entre las partes. Si no llegan a un acuerdo, se aplican los salarios normales.

Guatemala (DPS). Sí, pero debe considerarse la proporción que la alimentación y el alojamiento representan en el salario mínimo.

Guatemala (UMT). El salario mínimo debería establecerlo una comisión paritaria, que lo adecue a la realidad económica de las trabajadoras domésticas.

Jordania. Esta cuestión debería dejarse a la discreción de cada Estado.

Letonia. En los países donde los salarios mínimos se establecen por sector u ocupación, deberían tomarse medidas especiales para garantizar que las aptitudes y responsabilidades asociadas con el trabajo doméstico, así como las condiciones en que éste se realice, sean evaluadas sin discriminación de género, en vista de que la experiencia demuestra que el trabajo doméstico suele estar infravalorado.

Líbano. El salario mínimo debería abarcar también la remuneración en especie, como alimentos, alojamiento y tratamiento médico.

Malasia. Por lo general, no se paga suficiente a los trabajadores domésticos.

Montenegro. Los trabajadores domésticos están mal remunerados con respecto a otros sectores laborales y se les excluye en la legislación laboral vigente, inclusive con respecto a los requisitos sobre salario mínimo.

Mozambique. Podría ocurrir que el propio empleador no gane el salario mínimo, en cuyo caso no estará en condiciones de ofrecerlo al trabajador, a no ser que se fije un salario mínimo inferior para trabajadores domésticos.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, los trabajadores domésticos mayores de 16 años de edad contratados por un tercero pueden considerarse «trabajadores a domicilio» y, por consiguiente, tienen

derecho a un salario mínimo. Los trabajadores domésticos por cuenta propia, en su calidad de contratistas independientes, tienen libertad para negociar su remuneración.

Nicaragua. En Nicaragua, se aplican los salarios mínimos a los trabajadores domésticos. La inclusión de este aspecto en el convenio reforzaría su aplicación.

Omán. Se debería tener en cuenta el nivel de vida de cada país.

Perú. Sería apropiado fijar un mínimo de remuneración para los trabajadores domésticos, previo estudio de los estándares del salario en cada Estado Miembro.

Polonia. Siempre y cuando los trabajadores realicen sus tareas dentro de la relación de trabajo.

Portugal. En Portugal, en el trabajo doméstico se aplica el salario mínimo general.

Sudáfrica. Se debería proponer a los Miembros un calendario para establecer esa cobertura salarial mínima.

España. En España se recoge de forma expresa su aplicación respecto de los trabajadores domésticos. Los Estados Miembros les deberían garantizar salarios mínimos y prever medios para asegurar su aplicación efectiva, tales como el recurso a la Inspección de Trabajo y a los tribunales competentes.

Suiza. Debería especificarse que cada país cuenta con su propia política en la esfera de salarios mínimos.

República Árabe Siria. Debería fijarse en concordancia con el salario mínimo aplicable al país de que se trate.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 4. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), DPN APINDO (Indonesia) y CONEP (Panamá).

No: 4. HUP (Croacia), BDA (Alemania), JCC (Jordania) y EFC (Sri Lanka).

Otras respuestas: 3. NHO (Noruega), UPS (Suiza) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). En términos generales, los empleadores no podrían apoyar la inclusión del salario mínimo en ninguna norma internacional del trabajo. El trabajo doméstico es una forma de empleo única, lo que hace que sus criterios para la fijación de un salario mínimo sean diferentes. Algunos países han sido capaces de fijar salarios mínimos para el trabajo doméstico.

HUP (Croacia). Los salarios mínimos no pueden ampliarse al trabajo doméstico debido, por ejemplo, a su carácter singular y a los patrones de tiempo de trabajo, a la dificultad para medir, conceptualizar y hacer operativas las horas de trabajo, y al hecho de que en este tipo de trabajo se practica de forma generalizada el suministro de comidas y alojamiento.

BDA (Alemania). Las condiciones para aplicar el salario mínimo no deberían incorporarse a ninguna norma. El trabajo doméstico es un tipo singular de empleo que difiere fundamentalmente de los tipos de trabajo en que sí se fijan salarios mínimos. Tales salarios también pueden tener efectos negativos en el mercado de trabajo y pueden contribuir a elevar las tasas de desempleo y a incrementar la economía sumergida. Además, no se han examinado suficientemente los efectos de dicho salario mínimo en el campo del trabajo doméstico. Convertirlo en un requisito también podría ser un gran obstáculo para la ratificación del instrumento por los países que no cuentan con regímenes de salarios mínimos.

BDA (Alemania). No queda claro si existe en este ámbito alguna deficiencia que haya que subsanar mediante la extensión a escala nacional del salario mínimo al empleo en el servicio doméstico. Tampoco está claro qué nivel se aplicaría en los países donde rigen varios salarios mínimos. Asimismo, el salario mínimo y la contabilización de las horas de trabajo son difíciles de conceptualizar y traducir en términos operativos en la esfera del trabajo doméstico, habida cuenta de sus modalidades de tiempo de trabajo tan peculiares (véase la respuesta a la pregunta 20).

JCC (Jordania). Las circunstancias, los intereses y las decisiones soberanas de los Estados varían con respecto a los salarios mínimos.

NHO (Noruega). No se puede apoyar la aplicación indiscriminada del salario mínimo al trabajo doméstico.

EFC (Sri Lanka). La exigencia del salario mínimo no debería incluirse en ninguna norma, ya que el trabajo doméstico es un tipo de empleo singular, que difiere fundamentalmente de las formas de empleo en las que rigen salarios mínimos.

UPS (Suiza). Esta cuestión debe regularse en cada país. La aplicación del salario mínimo puede ser muy compleja, ya que parte del mismo puede estar constituida por las comidas y el alojamiento.

OIE. No queda claro si existe en este ámbito alguna deficiencia que haya que subsanar mediante la extensión a escala nacional del salario mínimo al empleo en el servicio doméstico. Tampoco está claro qué nivel se aplicaría en los países donde rigen varios salarios mínimos. Asimismo, el salario mínimo y la contabilización de las horas de trabajo son difíciles de conceptualizar y traducir en términos operativos en la esfera del trabajo doméstico, habida cuenta de sus modalidades de tiempo de trabajo tan peculiares (véase la respuesta a la pregunta 20). No se puede apoyar la aplicación indiscriminada del salario mínimo al trabajo doméstico, ya que se parte de una premisa que no tiene en cuenta la especificidad de tal trabajo; en ocasiones, el salario mínimo se ha fijado excluyendo de forma explícita a los trabajadores domésticos. Debería ser posible descontar las comidas y el alojamiento (véase el comentario sobre la pregunta 44) con el fin de garantizar la igualdad de trato con los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador, los cuales también tienen que pagar el alojamiento. Un aspecto más fundamental se refiere a que los gastos de alojamiento y alimentación se suelen tener en cuenta en la remuneración total, lo que hace inviable la comparación con un salario mínimo interprofesional (la fijación de este salario general se centra en los costos del alojamiento y la alimentación en general). Podría ser pertinente establecer salarios mínimos especiales que tengan en cuenta las circunstancias específicas del empleo doméstico, así como la contribución que el trabajo doméstico accesible y asequible hace a la sociedad.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido),

AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: I. CTM (México).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS y TÜRK-İŞ (Turquía), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. En los países donde los salarios mínimos se establecen por sector u ocupación, deberían tomarse medidas especiales para garantizar que las aptitudes y responsabilidades asociadas con el trabajo doméstico, así como las condiciones en que éste se realice, sean evaluadas sin discriminación de género, en vista de que la experiencia demuestra que el trabajo doméstico suele estar infravalorado.

BAK (Austria). El convenio debería obligar a aplicar un salario mínimo a los países cuyos trabajadores domésticos no perciban una remuneración mínima.

BILS (Bangladesh). En los países donde los salarios mínimos se establecen por ocupación, deberían tomarse medidas especiales para garantizar que se tengan en cuenta las aptitudes y responsabilidades asociadas con el trabajo doméstico.

COB (Estado Plurinacional de Bolivia). En la práctica, el pago de un salario mínimo está sujeto a las peculiaridades de cada familia.

FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Los salarios mínimos que establece el Ministerio de Trabajo deberían aplicarse a los trabajadores domésticos, que también deberían tener derecho a aumentos por antigüedad.

FENATRAD (Brasil). El salario mínimo debe ser acorde con los salarios establecidos por la legislación nacional y debería tener los mismos aumentos que las otras categorías (por ejemplo, por antigüedad). El sueldo debería fijarse en función de las tareas realizadas (lo que debería establecerse en los convenios colectivos pertinentes).

ONSL (Burkina Faso). Debería prestarse atención a esta cuestión, a fin de asegurar que el trabajo doméstico no esté infravalorado ni mal retribuido.

CLC (Canadá). En el convenio se debería asegurar que los trabajadores domésticos estén amparados por cada una de las leyes sobre salarios mínimos vigentes en los Estados Miembros y en las diversas jurisdicciones de los Estados federales.

CGT (Colombia). El salario mínimo debería ser parte integrante de los derechos básicos de los trabajadores domésticos.

ASTRADOMES (Costa Rica). El salario mínimo de los trabajadores domésticos no debería ser inferior al de ocupaciones similares. Por ejemplo, en Costa Rica existe un salario mínimo para los trabajadores domésticos, pero es el más bajo de toda la escala salarial, y de hecho es muy inferior al salario siguiente, que es el de los trabajadores no calificados.

CTRN (Costa Rica). Las horas extraordinarias deberían remunerarse con arreglo a la normativa laboral general y en conformidad con los convenios de la OIT.

DGB (Alemania). El salario mínimo debería fijarse con plena neutralidad en cuanto al sexo, teniendo en consideración las competencias y las responsabilidades del trabajador de que se trate.

GSEE (Grecia). Debería disponerse también que el salario de los trabajadores domésticos se establezca con arreglo al convenio colectivo que prevea la remuneración más favorable para su trabajo.

UNSITRAGUA (Guatemala). De ser posible, debería recomendarse la creación de una comisión paritaria que fije el salario mínimo para este sector.

CISL (Italia). En Italia, el salario mínimo no lo define la ley sino el convenio colectivo relativo a los trabajadores domésticos, que es válido durante cuatro años y prevé ajustes anuales.

UIL (Italia). Esto debería regir únicamente para los países en que el salario mínimo se fija por ley. Deberían tomarse medidas especiales para garantizar que las aptitudes y responsabilidades asociadas con el

trabajo doméstico, así como las condiciones en que éste se realice, sean evaluadas sin discriminación de género, en vista de que la experiencia demuestra que el trabajo doméstico suele estar infravalorado. Sería preferible adoptar medidas que fomentaran la negociación colectiva con el fin de fijar y regular los niveles salariales. Sólo cuando no se llegara a acuerdo, el Estado podría/debería fijar un salario mínimo acorde con el que perciban los demás trabajadores.

SEKRIMA (Madagascar). El trabajo doméstico suele estar infravalorado.

CTM (México). La cuestión es irrelevante, toda vez que el convenio deberá estipular los requisitos relativos al salario para el trabajador doméstico.

UNT (México). En México, la protección del salario mínimo es equivalente a un seguro de desempleo, que los trabajadores y trabajadoras deben recibir en caso de perder su empleo. No debería haber ni discriminación ni abusos en este sentido.

CNT (Níger). Estos trabajadores suelen ser explotados. Por ejemplo, en Níger el 98 por ciento del personal doméstico cobra menos del salario mínimo.

CONATO (Panamá). Todo trabajador, ya sea en el servicio doméstico o en otra ocupación, debe tener un salario mínimo.

CS (Panamá). En Panamá, existe en la legislación nacional un salario mínimo para los trabajadores domésticos, pero éste no suele aplicarse.

CTP y CUT (Perú). Debería tenderse a equiparar el salario mínimo de los trabajadores domésticos con el salario mínimo general, si lo hubiera.

CUT-A (Paraguay). Los trabajadores domésticos cobran sistemáticamente menos que otros sectores laborales, y a menudo quedan excluidos de la legislación laboral vigente. Además, no se les reconoce el derecho a salario mínimo. Para garantizar la no discriminación y asegurar el cumplimiento de las normas mínimas del trabajo decente, se debería reconocer explícitamente el derecho de los trabajadores domésticos a una cobertura del salario mínimo equivalente a la de los trabajadores del sector «formal».

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Los Miembros, junto con las organizaciones de trabajadores y de empleadores y otras partes interesadas, establecerán mecanismos para determinar salarios justos para una vida digna, y, previa ratificación, para examinar los salarios actuales, fijar un salario mínimo e implantar un mecanismo regular de revisión que tenga en cuenta la inflación, el sesgo por género y otros factores que socavan el salario mínimo.

NSZZ (Polonia). Para velar por la no discriminación y asegurar unas normas mínimas de trabajo decente, debería reconocerse de forma explícita a los trabajadores domésticos el derecho a una cobertura salarial mínima equivalente a la de los trabajadores del sector formal.

NTUF (Sri Lanka). Esta cuestión debería figurar en el contrato de trabajo.

UGTT (Túnez). Se precisan medidas específicas que impidan la discriminación por razón de sexo o la infravaloración de las competencias y responsabilidades que entraña el trabajo doméstico.

PIT-CNT (Uruguay). Debería existir un salario mínimo nacional para los trabajadores domésticos.

P. 16 *¿Debería disponerse en el convenio que todos los trabajadores domésticos deberían ser remunerados por su trabajo a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 61. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Bahrein, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Perú, Filipinas, Portugal, Paraguay, Polonia, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 2. Nicaragua y Suecia.

Otras respuestas: 4. Colombia, República Checa, Lituania y Nueva Zelandia.

Comentarios

Argentina. Cualquiera que sea la modalidad de trabajo (ya sea por horas, alojándose o no en el domicilio del empleador), siempre deberían establecerse la forma y el momento del pago.

Australia. Véase el comentario a la pregunta 13, *d*).

Austria. La remuneración periódica pretende evitar que se establezcan relaciones de dependencia.

China. El salario y las fechas de pago deben ser acordados entre los empleadores y los trabajadores domésticos. En el caso de las vacaciones o los períodos de descanso, el pago debería efectuarse por adelantado en el último día de trabajo.

Colombia. Los mecanismos de remuneración deben corresponder a los previstos para cualquier forma de trabajo en el Código de Trabajo. El salario es el mínimo mensual establecido para todos los trabajadores.

Egipto. Debe estipularse en el contrato de trabajo.

El Salvador. Todos los trabajadores domésticos deberían ser remunerados en moneda de curso legal.

Guatemala (ONAM). Lo conveniente sería el pago quincenal, y no mensual, habida cuenta de las necesidades de los trabajadores domésticos.

Guinea. No obstante, con respecto a esta disposición las partes deberían tener plena libertad para acordar la periodicidad (semana, quincenal o mensual).

Lituania. No necesariamente.

Malasia. Esto permitiría evitar el abuso de impago e impediría que el empleador practique retenciones del salario con el pretexto de evitar que el trabajador huya o se dedique a determinadas actividades, o como una forma de castigo por los errores del trabajador o con el fin de reembolsarse determinados gastos de contratación.

Mozambique. El empleador no debería rebasar los intervalos de remuneración.

Países Bajos. Esto debería aplicarse a menos que las partes acuerden algo distinto.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, la frecuencia de la remuneración es flexible, a condición de que los pagos se efectúen según lo acordado entre las partes.

Nicaragua. El pago debería efectuarse de acuerdo con las necesidades del trabajador, o dos veces al mes, como en Nicaragua. La forma de pago debería indicarse en el contrato.

Omán. En la recomendación debería preverse que la remuneración sea mensual.

Panamá. Deberían usarse todos los dispositivos que sean necesarios para garantizar un trabajo digno para los trabajadores domésticos. El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), prevé que el salario se deberá pagar a intervalos regulares, mientras que la Recomendación correspondiente (núm. 85) preconiza el pago dos veces al mes para los trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana y no menos de una vez al mes para los asalariados cuya remuneración se calcule por mes o por año.

Perú. La periodicidad podría ser semanal, quincenal o mensual. Según la legislación peruana, de no pactarse ninguna disposición, la periodicidad debería ser mensual.

Sudáfrica. En todo caso, en las leyes nacionales deberían estipular los intervalos de pago.

Suecia. Debería preverse que se pague a los trabajadores domésticos una remuneración periódica.

Túnez. Véase el comentario a la pregunta 13, c).

Estados Unidos. Podría formularse una disposición basada en el párrafo 1 del artículo 12 del Convenio núm. 95, en el sentido de que el pago a todo trabajador doméstico se efectúe a intervalos regulares, con una frecuencia no inferior a la que se establezca en la legislación nacional para la mayoría de los trabajadores del sector formal.

Uruguay. El pago de los trabajadores domésticos debería efectuarse con una periodicidad igual a la de la remuneración para los demás trabajadores.

Empleadores

Número total de respuestas: 9.

Sí: 5. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), DPN APINDO (Indonesia), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 1. JCC (Jordania).

Otras respuestas: 3. HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Podría fijarse un intervalo no inferior a un mes.

HUP (Croacia). Los requisitos relativos a la periodicidad del pago deberían coincidir con la legislación general y la práctica nacionales.

DPN APINDO (Indonesia). No obstante, las partes podrán acordar normas distintas.

JCC (Jordania). Esta materia debería ser convenida entre las partes.

EFC (Sri Lanka). Podría debatirse el establecimiento de una norma de intervalo de pago no superior al mes.

OIE. Parece una propuesta válida, para asegurar que los empleadores no retengan excesivamente el pago del salario. Todo requisito relativo a la periodicidad debería ser acorde a la legislación y la práctica nacionales, y no se deberían fijar normas más favorables para los trabajadores domésticos, a menos que exista un fundamento o justificación claros para ello. Podría establecerse un arbitraje para los salarios mínimos que fije la periodicidad máxima del pago para los trabajadores domésticos (o bien a través de convenios colectivos o de acuerdos individuales). Se trataría de una opción voluntaria para los Estados que ratifiquen el convenio.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT

(Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 2. CGT (Honduras) y CAUS (Nicaragua).

Comentarios

CTA (Argentina). Sí, tal como establece el Convenio núm. 95, los salarios deben pagarse en intervalos regulares de una vez por mes, o dos veces por mes cuando la remuneración se calcule por hora.

GFBTU (Bahrein). El salario debería pagarse a través de un banco o conforme a los mecanismos documentales que convengan las partes.

CNTB (Burkina Faso). El mecanismo de pago debería establecerse con el consentimiento del trabajador.

CGT (Colombia). Es una cláusula fundamental de cualquier contrato de trabajo.

DEOK (Chipre). Los empleadores deben pagar a los trabajadores domésticos cada mes, como ocurre con el resto de los trabajadores.

COSYGA y JOC (Gabón). El pago a estos trabajadores debería tener la misma periodicidad que se aplique a los demás.

CGT (Honduras). Este aspecto debería regularse según las leyes de cada Estado Miembro.

UNT (México). Las condiciones deberían ajustarse a lo pactado entre las partes.

CAUS (Nicaragua). El pago debería efectuarse cada 15 días.

CONATO (Panamá). A estos trabajadores se les deberían pagar como mínimo dos veces al mes.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Debería prohibirse el descuento no autorizado de los salarios.

FNPR (Federación de Rusia). El mecanismo de pago debería ser conforme a la legislación nacional.

SADSAWU (Sudáfrica). Los trabajadores domésticos deberían recibir hojas de pago adecuadas; el pago se debería efectuar cada semana.

CSTT (Togo). Esto es necesario para que los trabajadores domésticos puedan responder a sus necesidades básicas.

NUDE (Trinidad y Tabago). Este aspecto debería figurar en el contrato de trabajo.

FPU (Ucrania). Dos veces al mes sería lo preferible.

PIT-CNT (Uruguay). La periodicidad del pago podría variar atendiendo a las diferentes condiciones en que se realice el trabajo (por hora, por día, por semana o por mes).

P. 17 *¿Debería autorizarse en el convenio el pago parcial del salario en especie? En caso de respuesta afirmativa, sírvase especificar en qué circunstancias y con qué limitaciones, y en particular si el trabajador doméstico puede rechazar los pagos en especie.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 29. Albania, Australia, Austria, Bélgica (SPF), Brasil, Canadá, Egipto, Letonia, Líbano, Lituania, Marruecos, Myanmar, Países Bajos, Noruega, Omán, Perú, Polonia, Portugal, Qatar,

Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez y Estados Unidos.

No: 31. Argentina, Bahrein, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Grecia, Italia, Jordania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Filipinas, Rumania, Arabia Saudita, República Árabe Siria, Emiratos Árabes Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 9. Bélgica (CNT), República Checa, Francia, Guatemala, Guinea, Montenegro, Nueva Zelandia, Sudáfrica y Uruguay.

Comentarios

Albania. Con el consentimiento de las partes en el contrato.

Argentina. Ello daría lugar a que se desvirtuara el concepto de relación laboral.

Australia. En todo caso, habría que garantizar la calidad de los pagos en especie (véase el comentario a la pregunta 19). El empleador debería indicar desde un principio qué deducciones prevé hacer en el salario, a fin de que el trabajador indique si las acepta o no. Los trabajadores deberían poder rechazar los pagos en especie, si éstos constituyen una proporción inadecuada de la remuneración total o si no se ofrece ni alojamiento ni comida de buena calidad.

Austria. Los pagos en especie deberían autorizarse siempre que se justifiquen y valoren en base a criterios objetivos (por ejemplo, una evaluación general válida a efectos fiscales). En Austria, las disposiciones en materia de salario mínimo prevén que los trabajadores domésticos que reciben el alojamiento y las comidas de su empleador obtengan una remuneración diferente de la que reciben los trabajadores que no reciben esas prestaciones. En el Convenio se debería prever que los pagos en especie sean objeto de un acuerdo expreso previo y que se pueda rechazar un pago parcial en especie si no se cumplen los requisitos acordados o los requisitos establecidos por ley.

Bélgica (CNT). En principio, no debería autorizarse el pago parcial en especie, debido a los abusos que puede acarrear. Sin embargo, si no se puede evitar enteramente, esta modalidad de pago debería limitarse a un porcentaje muy reducido de la remuneración del trabajador. Se podría definir un valor máximo a esos fines. Los pagos en especie no deberían superar el valor real de las prestaciones ofrecidas (véase el comentario a la pregunta 44).

Bélgica (SPF). Sí, pero tales pagos deberían limitarse sólo a determinados rubros (por ejemplo, la comida, el alojamiento y la calefacción), sin que su valor en conjunto supere un determinado porcentaje de la remuneración total. El valor del pago en especie no debería superar el valor real de las prestaciones ofrecidas.

Brasil. Este tipo de pago sólo debería aceptarse cuando las partes lo convengan en el momento de la contratación. Según el único párrafo del artículo 82 de la Codificación de las Leyes del Trabajo, la parte del salario mínimo que se pague en efectivo no debería ser inferior al 30 por ciento del salario mínimo establecido en un mismo sector.

Canadá. Sin embargo, se deberían prever límites a esa práctica. La modalidad de pago y las deducciones en especie deberían ser aceptadas por el trabajador antes de la firma del contrato de empleo.

Chile. Es una práctica que tiende a erradicarse; por consiguiente, no debería incluirse.

Colombia. El salario en especie debería ser convenido entre las partes y no superar el 30 por ciento del valor total de salario. Este aspecto está contemplado en la legislación nacional.

Costa Rica. El salario en especie es diferente del salario mínimo. El pago parcial del salario está prohibido por la legislación nacional, y no debería confundirse con el pago en especie que se adiciona al salario básico.

Cuba. El pago en especie no debería sustituir a la remuneración en efectivo. El pago en especie debería ser adicional a la remuneración en efectivo acordada previamente.

Egipto. En el contrato deberían estipularse la naturaleza del pago en especie y el porcentaje del salario general que podrá pagarse en especie.

El Salvador. Esta práctica no debería autorizarse porque puede prestarse a abusos por parte del empleador.

Finlandia. Sería preferible no autorizar el pago parcial de los salarios en especie. Sin embargo, si llegara a autorizarse esta práctica, el pago en especie debería limitarse al alojamiento y las comidas, y los trabajadores domésticos deberían tener la posibilidad de rechazarlo. Se podría definir un valor máximo, por ejemplo, el 30 o 40 por ciento del salario total, con el fin de garantizar que el trabajador perciba en efectivo la mayor parte de su salario.

Francia. El pago en especie no puede reemplazar el salario. El trabajador debe recibir un salario que le permita vivir.

Grecia. Por regla general, los salarios deberían pagarse en efectivo.

Guatemala (DPS). Sí, la alimentación y el alojamiento deberían considerarse como una proporción del salario.

Guatemala (UMT). No, porque el valor del pago en especie podría ser incorrecto dada la volatilidad de la situación económica y financiera del país.

Guatemala (ONAM). La casa y la alimentación deberían constituir una prestación adicional al salario mínimo. El pago en especie debería eliminarse.

Guinea. El convenio debería prever que la modalidad de pago de los salarios se someta a la decisión concertada de las partes.

Jordania. Esto dará lugar a complicaciones y ambigüedades a la hora de decidir si se ha de pagar o no el salario completo.

Letonia. El pago de los salarios en especie debería limitarse y reglamentarse de forma estricta. El valor atribuido a estas prestaciones debería ser justo y razonable. A ese respecto, en el párrafo 1 del artículo 8 y en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio núm. 95 se hace una referencia específica a la legislación nacional, los convenios colectivos y los laudos arbitrales como únicas bases legales para poder realizar deducciones de los salarios. El objetivo es excluir cualquier acuerdo privado que pueda conllevar deducciones ilegales o abusivas o pagos en especie no solicitados, en detrimento de los ingresos del trabajador.

Líbano. Véase el comentario a la pregunta 15.

Lituania. Podría autorizarse (si el instrumento fuese una recomendación).

Mauricio. Esto podría abrir la vía a posibles abusos por parte del empleador y socavar las disposiciones en materia de salario mínimo.

Montenegro. Se debería desalentar el pago de salarios en especie debido al alto riesgo de abusos.

Marruecos. El pago en especie debería autorizarse en los casos en que el trabajador no vive y no pasa su tiempo libre en el domicilio del empleador.

Mozambique. El pago en especie podría ser más factible en las zonas rurales que en las zonas urbanas.

Myanmar. No obstante, el trabajador doméstico debería poder rechazar el pago en especie si considera que no es lo que le conviene.

Nepal. El sistema de pago de salarios en especie ha engendrado situaciones de explotación, desacuerdos y conflictos, por lo que debería erradicarse.

Países Bajos. Véase el comentario a la pregunta 44.

Nueva Zelanda. La legislación de Nueva Zelanda exige que los salarios se paguen en efectivo y prohíbe en general que el empleador aplique cualquier descuento a los salarios sin el consentimiento escrito de los trabajadores.

Noruega. Aunque por lo general son las partes las que deberían acordar colectiva o individualmente las modalidades de la remuneración, podría ser necesario contar con algún tipo de reglamentación que permita evitar posibles abusos cuando el trabajador vive en el domicilio del empleador. En cualquier caso, los trabajadores deben tener el derecho de rechazar dichos pagos.

Omán. Sí, en lo referente a la comida y el alojamiento. Sin embargo, la decisión de aceptar este tipo de pago debería incumbir al trabajador doméstico, o bien convenirse entre las partes.

Panamá. Los salarios deben pagarse siempre en efectivo, con el fin de evitar cualquier situación de explotación.

Paraguay. En general, no. Sin embargo, en los países que ya lo permiten, el pago en especie debería regularse y autorizarse a condición de que se practique de igual manera que para los demás trabajadores.

Perú. Se puede considerar el pago en especie, pero sólo de una parte de la remuneración, previo acuerdo entre las partes. La valorización del pago en especie podría realizarse también de común acuerdo; si no hubiese tal valorización, se podría determinar según el valor que tengan los bienes en el mercado.

Polonia. Se debería autorizar siempre que esté previsto en la legislación nacional e internacional (Convenios de la OIT) en vigor; no obstante, esta modalidad de pago debería limitarse, ya que la vulneración de los derechos de los trabajadores suelen ser comunes en esta esfera.

Portugal. El pago en especie de una parte del salario debería autorizarse cuando se proporciona al trabajador el alojamiento o la comida. En Portugal, los límites para los pagos en especie varían en función de que el trabajador perciba o no el sueldo mensual mínimo o un sueldo superior. En el primer caso, el valor del pago en especie, calculado en función del nivel de los precios a nivel regional en ese momento, no puede superar el 35 por ciento de la remuneración total cuando se proporcionan todas las comidas, el 15 por ciento cuando sólo se ofrece la comida principal y el 12 por ciento cuando se ofrece el alojamiento. En el segundo caso, el pago en especie no puede superar la parte de la remuneración que se abona en efectivo, salvo si se prevé algo distinto en el convenio colectivo.

Arabia Saudita. En general, no debería preverse el pago en especie, ya que esa forma de pago no es apropiada para los trabajadores domésticos migrantes.

Serbia. Sí, a condición de que sea compatible con la legislación nacional. Se deberían definir de forma muy precisa las condiciones para el pago parcial del salario en especie.

Sudáfrica. La proporción más importante del salario debería ser monetaria. Cuando se remunera una parte en especie, surgen dificultades específicas, como la cuantificación de su valor. Por naturaleza, el pago en especie es arbitrario y en la mayoría de los casos sirve para enraizar la cultura de la servidumbre en las relaciones de trabajo. Sólo el alojamiento podría constituir un pago en especie.

España. Sí, pero debería ser objeto de acuerdo y estar sometido a limitaciones. En España, el límite de la retribución en especie para trabajadores domésticos está en el 45 por ciento del total del salario.

Sri Lanka. Ello exige el consentimiento del trabajador, que tendrá derecho a rechazar el pago en especie.

Suriname. En Suriname, la remuneración sólo puede comprender el pago en efectivo, la comida, la luz, las prendas de vestir, los productos de primera necesidad, el alojamiento, servicios varios (por ejemplo, transporte gratuito), la educación, las vacaciones anuales y el transporte gratuito al país de origen.

Suecia. Esta cuestión debería abordarse en el marco de una recomendación, no de un convenio.

Suiza. La legislación suiza sobre los contratos de trabajo prevé que si el trabajador vive en el domicilio del empleador, su comida y alojamiento constituyen una parte de la remuneración total, salvo que las partes acuerden otra cosa.

Tailandia. El pago en especie debería permitirse únicamente cuando el trabajador haya dado su consentimiento previo. Cada Estado Miembro debería determinar el porcentaje máximo de la remuneración total que se podrá pagar en especie.

Túnez. Los pagos en especie (alojamiento, comida y ropa) deberían ser objeto de acuerdo entre las partes.

Estados Unidos. Se debería especificar que el pago en especie sólo podrá efectuarse si el trabajador lo ha aceptado voluntariamente y si redundan primordialmente en beneficio o en interés del trabajador, y no en el del empleador.

Uruguay. Esta cuestión no está prevista ni en la legislación nacional ni en el primer convenio colectivo del sector del trabajo doméstico. No obstante, podría ser materia de acuerdo en las futuras negociaciones colectivas, de conformidad con los convenios internacionales.

Yemen. El salario debe pagarse en efectivo, para que el trabajador pueda usarlo y enviar una parte o la totalidad a su familia.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), DPN APINDO (Indonesia), NHO (Noruega), UPS (Suiza) y OIE.

No: 2. JCC (Jordania) y CONEP (Panamá).

Otras respuestas: 1. EFC (Sri Lanka).

Comentarios

CNI (Brasil). A condición de que las partes así lo convengan en el momento de la contratación, y de que la parte que se pague en efectivo no represente menos del 30 por ciento del salario.

ANDI (Colombia). Se debería establecer una proporción máxima del pago en especie de hasta el 50 por ciento del salario. No obstante, cuando un trabajador gane el salario mínimo legal, el valor del pago en especie no debería exceder del 30 por ciento. En Colombia ya existe esta disposición.

HUP (Croacia). Debe aceptarse el pago en especie (al menos) por las comidas y el alojamiento.

DPN APINDO (Indonesia). A condición de que las dos partes así lo acuerden.

JCC (Jordania). Sí, con el fin de evitar que el trabajador sufra un trato injusto como consecuencia de la variabilidad del valor del pago en especie.

NHO (Noruega). Las deducciones o los pagos en especie efectuados (por lo menos) por la comida y el alojamiento deben ser debidamente reconocidos y aceptados en cualquiera norma.

NHO (Noruega) y OIE. La cuestión de si las comidas y el alojamiento deberían considerarse como retribución parcial, si deberían dar lugar a descuentos o a ajustes del salario podría resolverse en el marco de la legislación y la práctica nacionales. Se podría examinar la posibilidad de crear un mecanismo, promovido como buena práctica, que ofreciera a los empleadores la posibilidad de calcular de forma más precisa el valor de las comidas y el alojamiento, en vez de reglamentar esta cuestión en el marco de una nueva norma.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 19.

OIE. Sea cual fuere la norma que se adopte, ésta debería reconocer la especificidad del trabajo doméstico con sus deducciones, a menudo sustanciales, respecto del alojamiento, la comida y la atención sanitaria. En relación con el posible derecho a rechazar el pago en especie, la persona empleada podrá decidir por sí misma si considera que las condiciones de empleo son justas y si acepta el empleo.

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 84. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), DGB (Alemania), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CATP (Perú), CUT (Perú), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), ITUC y IUF.

No: 35. CTA (Argentina), ÖGB (Austria), BILS (Bangladesh), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FEDATRAD (Brasil), CUT (Chile), CMTC (Costa Rica), DEOK (Chipre), CNUS (República Dominicana), CTS (El Salvador), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), GSEE (Grecia), CFTUI (India), KSBSI (Indonesia), CGIL (Italia), CISL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), UNT (México), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), CUT-A (Paraguay), CTP (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), CC.OO. (España), NTUF (Sri Lanka), LO (Suecia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago) y PIT-CNT (Uruguay).

Otras respuestas: 7. GFBTU (Bahrein), UGTE (Ecuador), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), UGL (Italia), NTUC (Nepal) y UGTT (Túnez).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. El pago del salario en especie debería limitarse y reglamentarse de forma estricta. El valor atribuido a las prestaciones debería ser justo y razonable. Al respecto, en el párrafo 1 del artículo 8 y en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio núm. 95 se hace una referencia específica a la legislación nacional, los convenios colectivos y los laudos arbitrales como únicas bases legales para poder realizar deducciones de los salarios. El objetivo es excluir cualquier arreglo privado que

pueda suponer la aplicación de deducciones ilegales o abusivas o de pagos en especie no solicitados, en detrimento de los ingresos del trabajador.

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 13, *c*).

BAK (Austria). Cuando se trate de pagos que superen un salario bruto fijo definido, se podrían autorizar los pagos en especie.

ÖGB (Austria). Los pagos en especie sólo deberían autorizarse cuando se sitúen por encima del salario mínimo legal.

FEDATRAD (Brasil). Los salarios deberían abonarse enteramente en efectivo; si se proporcionan por ejemplo, las comidas básicas, éstas deberían considerarse como suplementos del salario.

ONSL (Burkina Faso). Los pagos en especie deberían limitarse y reglamentarse con el fin de evitar abusos.

CUT (Colombia). Sí, en el caso en que los trabajadores vivan en el propio domicilio del empleador.

CTRN (Costa Rica). El pago en especie debería ser estrictamente regulado. La normativa nacional no debería establecer diferencias entre los trabajadores domésticos y los demás trabajadores.

DEOK (Chipre). A fin de proteger a los trabajadores domésticos, no se debería autorizar el pago en especie.

CNUS (República Dominicana). No es oportuno autorizar ningún tipo de pago en especie, ya que los empleadores dominicanos acostumbran asignar ellos mismos el valor al pago en especie, lo que se presta para maniobras de incumplimiento salarial.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). El valor atribuido a las prestaciones debería ser justo y razonable. En el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio núm. 95 (de manera muy similar al párrafo 1 del artículo 4, que regula los pagos en especie) se hace una referencia específica a la legislación nacional, los convenios colectivos y los laudos arbitrales como únicas bases legales para poder realizar deducciones de los salarios. El nuevo convenio debería desalentar el pago del salario en especie debido al alto riesgo de que se abuse de tales disposiciones. La forma más común de pago en especie es el suministro de alojamiento y comidas. Sin embargo, el alojamiento es una prestación que beneficia principalmente al empleador, que puede tener así al trabajador doméstico a su disposición 24 horas al día. (Véase el comentario a la pregunta 44.)

CFDT (Francia). El valor que se atribuya a las prestaciones debería calcularse y figurar en la hoja de pago.

CGT-FO (Francia). Es preciso contar con leyes y reglamentos estrictos que permitan evitar todo abuso relacionado con las deducciones de los salarios correspondientes a los pagos en especie. El uso de esa modalidad de pago debería ser muy limitado; se requieren medios eficaces para informar a los trabajadores y supervisar sus derechos.

COSYGA y JOC (Gabón). El pago en especie no debería autorizarse y así debería estipularse en el contrato de trabajo y en el convenio.

DGB (Alemania). El pago en especie debería tener un ámbito muy limitado, y se deberían establecer salvaguardias para asegurar que no se atribuya un valor excesivo a las prestaciones (por ejemplo, el alquiler para el personal que vive en el domicilio del empleador). Véanse los artículos 4, párrafo 1, y 8, párrafo 1, del Convenio núm. 95.

GSEE (Grecia). Se debería establecer que los salarios deben pagarse en efectivo, incluso a los trabajadores que viven en el domicilio de los empleadores; el alojamiento y las comidas no deberían considerarse como una forma de remuneración, sino como un medio para atender mejor las necesidades de los empleadores y como compensación por la disponibilidad permanente, inmediata y diaria del trabajador respecto de su empleador, que puede así mantener su modo de vida.

UNSITRAGUA (Guatemala). Es preferible no establecer ningún tipo de pago en especie, ya que, por la naturaleza del trabajo doméstico, puede prestarse a un uso inadecuado por el empleador.

CNTG (Guinea). Debería considerarse como una opción; la decisión al respecto debería dejarse a la discreción de las partes en el contrato de trabajo.

CGT (Honduras). Siempre que el trabajador esté de acuerdo.

CFTUI (India). A fin de evitar toda confusión, el convenio debería prohibir el pago en especie. No obstante, si se conviniera en admitirlo, el trabajador debería tener la libertad de aceptarlo o rechazarlo.

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). Si se autorizara, se crearía confusión y distorsión en relación con el valor del salario.

ICTU (Irlanda). El valor que se atribuya a la prestación no debería tener por efecto que la parte abonada en efectivo esté por debajo del 90 por ciento del importe total.

Histadrut (Israel), UGTT (Túnez). El pago del salario en especie debería limitarse y reglamentarse de forma estricta. El valor que se asigne a las prestaciones debería ser justo y razonable.

CGIL (Italia). En general, se debería evitar el pago en especie.

UGL (Italia). El pago en especie debería reglamentarse por vía de negociación colectiva con el fin de que pueda eventualmente reemplazar una parte del pago en efectivo. Debería reglamentarse de forma estricta con el objeto de evitar abusos. Además, debería acordarse de antemano y ser equivalente, en términos económicos, al pago en efectivo reemplazado.

UIL (Italia). El concepto de «justo y razonable» es muy vago.

JTUC-RENGO (Japón). Se debería prohibir el pago del salario en especie.

COTU-K (Kenya). Los pagos en especie deberían ser limitados y quedar reglamentados de forma estricta, y el valor correspondiente debería ser justo y razonable.

CROC (México). El alojamiento, las comidas, el transporte y otras prestaciones no deberían considerarse como pagos en especie.

CTM (México). Debería autorizarse sobre todo para las provincias, y practicarse siempre y cuando sea voluntad del trabajador.

UNT (México). A fin de evitar el pago en especie, en el contrato de trabajo se debe especificar claramente que el pago se hará en efectivo.

GEFONT (Nepal). Cuando el empleador proporcione alojamiento y comidas, al trabajador se le podrá deducir, como máximo, el 25 por ciento del salario mensual.

CNT (Níger). Esta cuestión debería resolverse en el marco de la legislación de los Estados Miembros.

CONATO (Panamá). El pago parcial en especie debería ser una cantidad mínima y estar regulado.

CS (Panamá). El pago en especie debería estar regulado.

CUT-A (Paraguay). El convenio debería desalentar el pago de una remuneración en especie, debido al elevado riesgo de abusos. La forma más común de remuneración en especie es la alimentación y el alojamiento. Sin embargo, cuando el trabajador doméstico vive en el domicilio del empleador, esta situación beneficia principalmente al empleador que, de esa manera, tiene al trabajador a su disposición 24 horas al día. El convenio no debería permitir ningún tipo de remuneración en especie ni de deducciones por concepto de alimentación o alojamiento. Sin embargo, debería ser suficientemente flexible para permitir que los Estados Miembros autoricen la remuneración en especie a través de otros bienes, en casos limitados, mediante una disposición específica que establezca que dichos pagos no deberían exceder el 25 por ciento del total de la remuneración y que los trabajadores domésticos podrán rechazar este tipo de pago.

CTP (Perú). El pago del salario en especie debería quedar estrictamente prohibido. El pago en efectivo no debería ser inferior al salario mínimo.

CUT (Perú). El pago del salario en efectivo no debería ser inferior al salario mínimo.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). No se debería autorizar el pago parcial de salario. Las prestaciones en especie, que habrán de proporcionarse además del salario, deberían acordarse de antemano y figurar en el contrato de trabajo. En situaciones bien definidas y reglamentadas, los Miembros deberían establecer normas que permitan determinar un valor justo para los pagos en especie y los servicios que no suelen remunerarse.

CGTP-IN (Portugal). Esta forma de pago debería limitarse a la parte correspondiente al valor del alojamiento y las comidas.

FNPR (Federación de Rusia). Se deberían tener en cuenta las restricciones previstas en el Convenio núm. 95.

FEDUSA (Sudáfrica). Sin embargo, esto puede conducir a abusos. Las partes deberían ponerse de acuerdo de antemano sobre los salarios en especie.

SADSAWU (Sudáfrica). El pago en especie incluye elementos que los trabajadores no aprueban. Si se llegara a autorizar, debería limitarse y reglamentarse de forma estricta (véase el comentario de la CSI).

CC.OO. (España). No, con la excepción de los empleados domésticos internos, siempre y cuando se les proporcione alojamiento y alimentación. El Real Decreto 1424/85, que regula el trabajo doméstico, establece que el importe total del salario que se pague en especie debería resultar de un acuerdo entre las partes, de tal manera que se perciba en efectivo al menos el 55 por ciento del salario total.

NTUF (Sri Lanka). Esto puede dar lugar a conflictos.

LCT, NCPE, SERC y TTUC (Tailandia). Los pagos de salarios en especie deberían limitarse estrictamente y los trabajadores deberían poder rechazar tales pagos.

NUDE (Trinidad y Tabago). En Trinidad y Tabago, la legislación sobre el transporte por carretera prohíbe que los empleadores paguen a los trabajadores en especie; NUDE ha tratado durante muchos años de que los trabajadores domésticos estén amparados por esta Ley.

TÜRK-İŞ (Turquía). El pago del salario en especie debería limitarse y reglamentarse de forma estricta.

FPU (Ucrania). El pago del salario en especie debería autorizarse en el respeto de los niveles máximos previstos en la legislación nacional.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Sin embargo, los trabajadores deberían tener el derecho a rechazar la retribución en especie.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Sí, en el caso particular del alojamiento, la alimentación, la atención médica y la utilización de los utensilios del hogar dentro del mismo.

P. 18 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que los trabajadores domésticos no estén obligados por la legislación nacional a residir en el domicilio del empleador?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 66.

Sí: 50. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Malasia, Mauritania, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Serbia, Eslovenia, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Tailandia, Túnez, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 13. Bahrein, Canadá, Jordania, Mauricio, México, Marruecos, Nepal, Arabia Saudita, Sudáfrica, España, Suiza, República Árabe Siria y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 3. República Checa, Nueva Zelanda y Panamá.

Comentarios

Albania. A menos que las partes así lo convengan.

Argentina. En el convenio deberían considerarse las distintas formas de relación de trabajo doméstico, ya sea por horas, con residencia en el domicilio del empleador o fuera de éste.

Australia. El empleador y el trabajador deberían llegar a un acuerdo sobre un alojamiento adecuado para el trabajador, que cumpla los requisitos previstos en el convenio. Asimismo debería permitir que los trabajadores puedan abandonar ese alojamiento si consideran, por motivos justificados, que sus derechos han sido vulnerados, sin que dicha medida constituya una violación del contrato o de las condiciones del visado.

Brasil. Esto permite que el trabajador aproveche mejor su tiempo libre y reduce la intimidad de la relación que pudiera tener con el empleador, aumentando así la profesionalidad de los servicios prestados.

Canadá. Cuando se prestan cuidados personales, la residencia en el domicilio del empleador podría ser una condición para el empleo.

Chile. Esta cuestión no debería ser parte de la legislación; sin embargo, los trabajadores domésticos puertas adentro (internos) están obligados, por la naturaleza de su trabajo, a residir en el domicilio del empleador. Se les deben asegurar condiciones óptimas que garanticen su calidad de vida.

China. Los trabajadores domésticos deberían tener el derecho de decidir con toda libertad si desean o no residir en el domicilio de su empleador.

Colombia. Esta cuestión debería ser opcional. La legislación nacional prevé tanto el trabajo doméstico externo como el interno, que requiere que se resida en el lugar de trabajo. Esto debería especificarse en el instrumento.

Costa Rica. Esto debería ser objeto de acuerdo entre las partes. No se debería obligar legalmente a los trabajadores domésticos a residir en el domicilio del empleador, a menos que se trate de casos especiales, como el cuidado de enfermos o ancianos.

Cuba. Sí, según las circunstancias nacionales.

Ecuador, Letonia y Malasia. Se ha demostrado que esos requisitos conducen a situaciones de abuso y por consiguiente deberían prohibirse.

Egipto. El alojamiento en el domicilio del empleador no debería imponerse mediante una ley o reglamento, sino que debería ser objeto de acuerdo entre las partes.

El Salvador. Esto contribuiría a prevenir el trabajo forzoso u obligatorio.

Finlandia. Las partes deberían poder ponerse de acuerdo sobre el suministro de alojamiento.

Grecia. La cuestión de si el trabajador doméstico debería o no residir en el domicilio del empleador debería ser objeto de acuerdo entre las partes.

Guatemala (UMT). Debería ser opcional, ya que muchos trabajadores domésticos son trabajadores migrantes y necesitan la vivienda y la alimentación que se les brinde.

Guatemala (ONAM). La contratación debería hacerse a conveniencia de ambas partes, velando por los derechos de los trabajadores.

Jordania. Se debería distinguir entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes. Se deberían respetar las tradiciones y creencias religiosas de cada Estado.

Líbano. Siempre que así se especifique en el contrato de trabajo.

Mauricio. Sin embargo, se debería preservar la privacidad y comodidad física de los trabajadores que residan en el domicilio del empleador.

México. Esta es una decisión que deberían tomar libremente y de común acuerdo los trabajadores y los empleadores.

Mozambique. A condición de que el trabajador lo acepte.

Nepal. Esto parece poco factible. A diferencia de los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores que trabajan a tiempo completo en Nepal residen permanentemente en el domicilio del empleador, ya que proceden de localidades muy remotas. Por lo general, los trabajadores son contratados también para ayudar al empleador y para cuidar el domicilio cuando el empleador debe ausentarse.

Nueva Zelandia. No existe tal prescripción en la legislación de Nueva Zelandia.

Nicaragua. Este debería ser un punto estratégico del nuevo convenio.

Omán. Se debería dejar al trabajador la posibilidad de elegir.

Panamá. A menos que las partes hayan convenido que el trabajador dormirá en el domicilio del empleador, su permanencia en el lugar de trabajo no debería ser obligatoria. Los trabajadores domésticos tienen derecho a disfrutar de una vida propia, a lograr el desarrollo de sus proyectos personales, hasta donde sea posible, y la permanencia en el domicilio del empleador puede limitar significativamente el cumplimiento de esos proyectos.

Perú. El trabajador doméstico debe poder decidir libremente si desea o no residir en el domicilio del empleador. La legislación peruana contempla la contratación de trabajadores domésticos que residen en el domicilio del empleador («cama adentro»).

Polonia. Sin embargo, el convenio no debería prohibir que el empleador imponga la residencia en su domicilio como condición para la contratación del trabajador doméstico.

Portugal. En Portugal, el contrato de trabajo doméstico puede o no incluir el alojamiento y/o las comidas. Los trabajadores deberían tener la libertad de optar por la modalidad que mejor les convenga.

Arabia Saudita. El hecho de que el empleador sea responsable de la trabajadora doméstica migrante podría hacer necesario que ésta resida en el domicilio del empleador.

Sudáfrica. Esta cuestión debería abordarse en función de lo previsto en las leyes y políticas nacionales. Sin embargo, esas políticas no deberían afectar la vida familiar de los trabajadores domésticos de tal manera que les impida cumplir sus responsabilidades familiares.

España. No se considera necesario. Tal disposición se podría incluir, en su caso, en la parte en que se defina el trabajo doméstico.

Sri Lanka. Esta puede ser una condición acordada entre el empleador y el trabajador entre las condiciones del empleo.

Suiza. Véase el comentario a la pregunta 17. Esta cuestión debería dejarse a la decisión de cada Estado. La calidad del alojamiento disponible es un factor determinante. El alojamiento en el domicilio del empleador comporta desventajas, aunque también ofrece algunas ventajas, como por ejemplo, asegurar que los trabajadores domésticos no tengan que volver a su domicilio tarde por la noche cuando ya no hay transportes públicos disponibles (riesgos de seguridad y largos trayectos de vuelta a casa).

Túnez. Esta cuestión debería dejarse a la decisión de las partes, que pueden ponerse de acuerdo sobre el alojamiento y sus condiciones.

Emiratos Árabes Unidos. Esto es necesario a raíz de las condiciones específicas del trabajo doméstico y de que son especialmente las mujeres quienes lo realizan.

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 6. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), Business NZ (Nueva Zelanda) y EFC (Sri Lanka).

No: 4. HUP (Croacia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 2. NHO (Noruega) y IOE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Sin embargo, residir en el domicilio del empleador debería ser posible si así lo decide el trabajador.

HUP (Croacia). Esto podría dar lugar a múltiples dificultades.

SEV (Grecia). Siempre que esto no constituya un obstáculo para la realización del trabajo doméstico (por ejemplo, podrían surgir dificultades si el trabajador se muda fuera del domicilio).

DPN APINDO (Indonesia). La cuestión debería ser objeto de acuerdo entre las partes.

JCC (Jordania). Los trabajadores domésticos deben residir en el domicilio del empleador, respetar las costumbres, tradiciones y creencias religiosas porque se encuentran bajo la responsabilidad y protección del empleador.

Business NZ (Nueva Zelanda). A menudo, la naturaleza del trabajo exige que el trabajador resida en el lugar de trabajo. Esta cuestión debería consensuarse y ajustarse a las circunstancias.

NHO (Noruega). Los trabajadores pueden vivir fuera del domicilio si se presentan a trabajar y desempeñan las labores acordadas, y si la residencia en el domicilio no es una condición de empleo.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 19. Esto impediría que muchos trabajadores domésticos que viven en sus propios hogares obtuvieran empleo.

UPS (Suiza). La pregunta no es clara. Residir en el domicilio del empleador puede ser una condición de la relación de trabajo.

OIE. Es preciso aclarar el fundamento de la pregunta 18, así como investigar más a fondo y entender debidamente las prácticas nacionales. Los trabajadores pueden residir fuera del domicilio del empleador si pueden realizar las labores acordadas y si no ha habido acuerdo en cuanto a que el trabajo ha de ser interno. Sin embargo, podría ser fundamental para muchas de las modalidades de trabajo doméstico que el trabajador resida en el domicilio, y los empleadores deberían poder seguir ofreciendo libremente solo trabajo doméstico interno. Los trabajadores domésticos que no viven en el domicilio del empleador podrían tener dificultades para llegar al trabajo si residen en zonas distantes. Asimismo, podría haber problemas con las leyes de migración y los visados si en ellos se exige que los trabajadores vivan en el domicilio del empleador patrocinador.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 113. UGTA (Argentina), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FEDATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 6. CROC (México), CTM (México), GEFONT (Nepal), CAUS (Nicaragua), NTUF (Sri Lanka) y FPU (Ucrania).

Otras respuestas: 5. CMTC (Costa Rica), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), CGT (Honduras) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

UGTA (Argentina), CGTRA (Argentina), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP,

CTP and CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NWC (Sri Lanka), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ y TOLEYİS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Este requisito ha dado lugar a situaciones de abuso y por lo tanto debe proscribirse.

CTA (Argentina). A menos que así lo exija la relación de trabajo. Esto garantiza poder asegurar una correcta separación entre la vida laboral y la vida privada, lo que de otra manera sería limitado.

ACTU (Australia). Estos requisitos hacen que los trabajadores sean más vulnerables; además, se ha constatado que se prestan para situaciones de abuso.

BAK (Austria). Los trabajadores deberían tener la libertad de escoger el lugar donde quieren vivir.

FEDATRAD (Brasil). Vivir en el lugar de trabajo hace que los trabajadores domésticos sean más vulnerables a abusos físicos, verbales, sexuales, mentales y psicológicos, y a múltiples formas de discriminación. Los casos de abusos relacionados con las horas de trabajo de estos trabajadores son también frecuentes, ya que no se definen los límites de la jornada laboral. A veces, los empleadores no permiten que los trabajadores internos acudan a la escuela. Por otra parte, los trabajadores domésticos migrantes a menudo no tienen otra posibilidad de alojarse, si no es en su lugar de trabajo.

ONSL (Burkina Faso). Se deberían revocar las disposiciones en el contrato de trabajo que obliguen al trabajador a vivir con el empleador o en su domicilio.

CLC (Canadá). A fin de evitar posibles situaciones de abuso.

CGT (Colombia). Sin embargo, se deberían tener en cuenta las condiciones de cada trabajador doméstico, ya que, en razón de sus bajos salarios, muchos no pueden permitirse pagar sus comidas o un alojamiento propio.

CMTC (Costa Rica). Esta cuestión debería definirse en el contrato de trabajo, dependiendo de las necesidades de las partes.

DEOK (Chipre). La disposición debería ser flexible, y no obligatoria.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). El trabajo doméstico interno puede favorecer el trabajo forzoso entre los trabajadores migrantes, debido a las limitaciones de circulación fuera del domicilio del empleador a que están sujetos los trabajadores. También surgen problemas en el momento de la terminación de la relación de empleo.

COSYGA y JOC (Gabón). Sí y no. El convenio debería estipular claramente cuáles son las situaciones en que se puede exigir que el trabajador viva en el domicilio del empleador, dependiendo de la esfera de actividad (por ejemplo, los cuidadores de niños). Este requisito debería entonces mencionarse en el contrato de trabajo.

DGB (Alemania). Se ha constatado que este tipo de disposiciones pueden conducir a condiciones de explotación.

GSEE (Grecia). De otra manera se producirían numerosos casos de abuso.

UNSITRAGUA (Guatemala). Este es un derecho del trabajador y debe estipularse en el contrato de trabajo. El trabajador debe poder decidir libremente si desea o no vivir en el domicilio del empleador.

CGT (Honduras). Esto podría plantear problemas, especialmente para los trabajadores migrantes para los que se debería prever alojamiento.

HMS (India). No debería obligarse a estos trabajadores a residir en el domicilio del empleador contra su voluntad; de lo contrario, ello equivaldría a trabajo en condiciones de servidumbre.

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). Los trabajadores domésticos pueden decidir si desean o no residir en el domicilio del empleador.

CGIL (Italia). Esto concede más libertad al trabajador y evita los abusos.

SEKRIMA (Madagascar). Se han observado casos en los que dicho requisito acarrea graves inconvenientes para el trabajador, como una alimentación inadecuada (en ocasiones, su alimentación consiste de restos de comida), falta de mobiliario, ausencia de espacio en el que pueda vivir y dormir el trabajador y, en general, falta de privacidad.

CROC (México). Esto debería ser objeto de acuerdo entre las partes.

CTM (México). Depende de la distancia a la que se encuentre el lugar de trabajo y de las tareas que hayan sido convenidas por las partes.

UNT (México). Se debería también especificar que los trabajadores internos (de planta) no deberían trabajar fuera de las horas normales de trabajo. Tampoco deberían cometerse abusos cuando el trabajador necesite una vivienda.

GEFONT (Nepal). No es necesario que el convenio aborde esa cuestión.

FNV (Países Bajos). Los trabajadores domésticos deberían poder escoger libremente el lugar de residencia.

CNT (Níger). En Níger, el hecho de que el empleador proporcione comida y alojamiento a los trabajadores domésticos se utiliza con frecuencia para chantajearlos y como pretexto para no pagarles el salario mínimo.

CS (Panamá). Esta es la tendencia predominante. En los anuncios de empleo se exige que los trabajadores domésticos vivan en el domicilio del empleador y que no estudien, lo que facilita una explotación máxima.

NSZZ (Polonia). Los trabajadores domésticos deberían tener el derecho a escoger su propio alojamiento y a vivir en un lugar distinto del de los empleadores, si así lo deciden. Vivir en el lugar de trabajo a menudo favorece que se superen las horas de trabajo y contribuye al aislamiento de los trabajadores domésticos.

CNS-Cartel Alfa (Rumania). En todo caso, deberían cumplirse las disposiciones relativas a la protección del salario mínimo. Es importante que a estos trabajadores se aplique el mismo régimen jurídico vigente para los demás trabajadores.

SADSAWU (Sudáfrica). Debería dejarse a la decisión del trabajador.

NTUF (Sri Lanka). Los trabajadores domésticos tienen que residir en el domicilio de los empleadores porque algunas de sus tareas se deben realizar durante la noche o temprano por la mañana. Sin embargo, se pueden producir situaciones de abuso.

LCT, NCPE, SERC y TTUC (Tailandia). Dichos requisitos expondrán a los trabajadores a sufrir abusos.

PIT-CNT (Uruguay). Vivir en el domicilio del empleador debería ser una opción para el trabajador.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Se espera que cada Estado cumpla las normas internacionales y/o supra constitucionales. Una disposición en este sentido generaría un conflicto de poderes. Lo importante es que los Estados den cumplimiento a los convenios que han ratificado, que tienen fuerza de ley entre las partes.

P. 19 *Cuando sea el empleador quien deba suministrar el alojamiento y la alimentación, ¿debería disponerse en el convenio que el alojamiento debería ser seguro y digno, que en él se debería respetar la privacidad del trabajador, y que las comidas deberían ser de buena calidad y suficientes en cantidad?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 61. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay y Yemen.

Otras respuestas: 6. República Checa, Países Bajos, Nueva Zelandia, Sudáfrica, Suecia y Estados Unidos.

Comentarios

Argentina. La alimentación y la vivienda son condiciones humanas básicas.

Brasil. Ello evitaría los abusos y fomentaría el trabajo decente.

Canadá. Sin embargo, las disposiciones relativas a la alimentación no deberían ser vinculantes, ya que sería difícil definir y aplicar disposiciones específicas.

Colombia. Sin embargo, los requisitos relativos a la alimentación o el alojamiento no deberían exceder de las obligaciones y los derechos de otros empleadores y trabajadores.

El Salvador. Estas condiciones se deberían establecer como metas ideales. Sin embargo, no hay que olvidar que los trabajadores domésticos no sólo son empleados por empleadores de clase alta, sino que también lo son por otras clases sociales que necesitan contratar a este tipo de trabajadores pero no tienen la posibilidad real de suministrar un alojamiento seguro y digno, en condiciones de respeto de la privacidad del trabajador, ni comidas de buena calidad y en cantidad suficiente.

Guatemala (ONAM). Se debe velar por que la alimentación sea suficiente y proporcional al desgaste físico derivado de los trabajos pesados que realiza el trabajador doméstico.

Malasia. El alojamiento debería incluir un pequeño espacio en el que el trabajador pueda guardar sus pertenencias.

Marruecos. El trabajador debería disfrutar de las mismas condiciones de vivienda que el empleador (niveles de vida decentes).

Mozambique. El empleador debería velar por que su trabajador disfrute de condiciones de vivienda mínimas y por que la alimentación no constituya un riesgo para su salud.

Nepal. El alojamiento debería permitir que el trabajador doméstico pueda mantener una vida laboral sana. Las comidas deberían ser nutritivas y de cantidad suficiente y estar preparadas en buenas condiciones de higiene, de manera que el trabajador pueda llevar una vida sana y ofrecer un servicio ininterrumpido.

Países Bajos. Sí, en lo referente al suministro de un alojamiento seguro y digno. La calidad y cantidad de la alimentación son asuntos que han de resolverse primordialmente entre las partes interesadas y no deberían incorporarse en un instrumento de la OIT.

Nueva Zelandia. No existe tal requisito en la legislación de Nueva Zelandia.

Nicaragua. Es estrictamente necesario, ya que, por lo general, los trabajadores domésticos tienen muy malas condiciones de vida en el domicilio del empleador.

Noruega. Véase el comentario a la pregunta 43.

Arabia Saudita. Siempre que el respeto de la privacidad no signifique que el trabajador puede comportarse de forma incompatible con la privacidad y los valores de la familia del empleador.

Eslovenia. Idealmente, los trabajadores domésticos deberían tener acceso privado a su alojamiento, que deberían poder cerrar con llave, o por lo menos disponer de una privacidad adecuada y contar con espacio suficiente para guardar las pertenencias personales, mantener su higiene personal y descansar.

Sudáfrica. Estaríamos de acuerdo con lo referente al alojamiento, sin embargo, hay aspectos relativos a la seguridad que deberían tenerse en cuenta al determinar lo que significan la «privacidad» y el «acceso justo». Con respecto a la alimentación, hay aspectos culturales que determinan lo que se entiende por buena calidad o cantidad suficiente, por lo que dicha disposición constituiría una carga excesiva para los Estados Miembros. Este aspecto tal vez podría formar parte de las disposiciones no vinculantes.

España. El incumplimiento de esta disposición constituiría un motivo para que el trabajador pusiera fin a la relación de trabajo.

Suriname. Es importante que las creencias religiosas y culturales y las costumbres del trabajador se tengan en cuenta al abordar la cuestión del alojamiento y las comidas.

Suecia. Esto debería abordarse en el marco de una recomendación.

Estados Unidos. La disposición debería exigir que la legislación nacional relativa a las comidas y el alojamiento suministrado por el empleador se haga extensiva a los trabajadores domésticos. Debería

permitirse que los empleadores deduzcan de los salarios de los trabajadores sólo el «valor justo» de los pagos en especie. Véase el comentario a la pregunta 17.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 6. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y IOE.

Comentarios

CNI (Brasil). Sin embargo, se deberían tener en cuenta el criterio de razonabilidad y las prácticas locales.

HUP (Croacia). No está claro cómo se podría llevar a la práctica.

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 11.

DPN APINDO (Indonesia). Esto debería hacerse teniendo en cuenta las condiciones socioeconómicas del empleador.

EFC (Sri Lanka). El trabajo doméstico realizado en el domicilio del empleador es un arreglo legítimo y debe tenerse adecuadamente en cuenta en cualquier norma.

IOE. Esta es en principio una observación válida. Sin embargo, los aspectos prácticos y la posible puesta en marcha de esta disposición son cuestionables. Véase el comentario a la pregunta 43.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FEDATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 1. FEDUSA (Sudáfrica).

Comentarios

CTA (Argentina). No deberían considerarse como pago en especie.

FEDATRAD (Brasil). El espacio que generalmente se asigna a los trabajadores domésticos es el peor de la vivienda, pequeño y mal ventilado, que a menudo se usa como armario para los productos de limpieza, libros viejos o espacio para los animales de compañía. Es esencial que en ese espacio se garantice la privacidad del trabajador. Además, las comidas deberían ser de buena calidad y cantidad suficiente.

CGT (Colombia). Es lo mínimo que se debería ofrecer a cualquier trabajador que tenga que residir en el domicilio del empleador.

CMTC (Costa Rica). Esto se debería establecer de forma detallada en el convenio, ya que los trabajadores domésticos sufren abusos en este respecto.

CNUS (República Dominicana). Se debería fijar también el tiempo para las comidas.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). Es muy difícil definir lo que se entiende por «alimentación de buena calidad y en cantidad suficiente», y probar que se ha suministrado tal alimentación. Se podría considerar una formulación distinta, como «las comidas deberían ser similares a las que comen cada día los miembros de la familia».

CGT (Honduras). Esto permitiría evitar abusos por parte de los empleadores.

ICTU (Irlanda). El alojamiento y las comidas también deberían ser apropiados para la persona.

COTU-K (Kenya). Debería considerarse como requisito mínimo.

CIAWU (Malawi). Si el trabajador está en buena salud, esto también beneficiará al empleador.

CROC (México). Sin embargo, se deberían eliminar las referencias a la calidad y la cantidad, que son requisitos subjetivos.

CTM (México). De otra forma, sería contrario a los derechos humanos.

CONATO (Panamá). Esto debería constar en el contrato de trabajo escrito.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Se debería establecer que la alimentación tiene que responder a las necesidades, cultura y prácticas religiosas del trabajador. Se debería suministrar un alojamiento separado.

FEDUSA (Sudáfrica). Esta disposición podría ser demasiado restrictiva para los empleadores en ciertas circunstancias.

SADSAWU (Sudáfrica). El empleador no debería entrar en la habitación del trabajador cuando éste no esté trabajando.

P. 20 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que los trabajadores domésticos tengan un número normal de horas de trabajo y sean remunerados por las horas extraordinarias que realicen, amén de beneficiarse de períodos de descanso diarios y semanales, y de vacaciones anuales, determinados por la legislación nacional y que no sean menos favorables que los aplicables a los demás asalariados?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 54. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Estados Unidos y Uruguay.

No: 4. Austria, Jordania, Malasia y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 9. Canadá, República Checa, Grecia, Guatemala, Nueva Zelandia, Omán, Portugal, Suiza y Yemen.

Comentarios

Argentina. Se deberían fijar la jornada diaria y la jornada semanal de trabajo; las horas extraordinarias deberían ser remuneradas. En el convenio debería establecerse claramente que los horarios de trabajo y de descanso deben garantizar al trabajador las pautas necesarias para su salud psicofísica.

Austria. La especificidad de las condiciones de quien trabaja en un hogar particular hace que sea absolutamente necesario prever reglamentos para esta categoría de trabajadores, que es diferente de los demás trabajadores.

Brasil. Los trabajadores domésticos deberían gozar progresivamente de los mismos derechos que ejercen todos los demás trabajadores.

Canadá. Las leyes y los reglamentos nacionales deberían incluir normas adecuadas sobre estas cuestiones.

Chile. La jornada de trabajo de los trabajadores domésticos debería ser la misma que para todos los demás trabajadores.

China. Sin embargo, dada la especificidad del trabajo doméstico, cada Miembro debería poder establecer sus propias disposiciones específicas y flexibles. Las normas relativas a los trabajadores que trabajan a tiempo completo no deberían aplicarse a los trabajadores domésticos.

Croacia. Los trabajadores domésticos tienen derecho a gozar de los mismos derechos que los demás trabajadores.

Ecuador. Debería tenderse a equiparar la jornada laboral y demás condiciones de horas extraordinarias y horas de descanso de estos trabajadores con las que se aplican a los demás trabajadores.

Francia. Se podría establecer una comparación con los trabajadores que realizan el mismo tipo de actividades.

Grecia. Las disposiciones deberían ser compatibles con la legislación y jurisprudencia nacionales, y ofrecer a los trabajadores domésticos una protección que corresponda a la especificidad de su trabajo.

Guatemala (DPS). No, el trabajo doméstico se desarrolla en horas no continuas, por lo que no deberían aplicarse disposiciones relativas a horas específicas, sino más bien a la cantidad de horas de descanso diario y semanal, y a las vacaciones anuales.

Guatemala (UMT). Sí.

Guatemala (ONAM). Sí. Los trabajadores domésticos deberían trabajar ocho horas diarias, con períodos de descanso, como los demás trabajadores. Deben tener todas las prestaciones previstas para todos los trabajadores.

Jordania. Podría ser necesario aplicar reglamentos específicos a los trabajadores domésticos debido a la naturaleza de su relación de trabajo.

Mozambique. Todos los trabajadores tienen derecho a períodos de descanso. Tienen también derecho a trabajar un número fijo de horas con el fin de poder desempeñar otras actividades, incluidas las lucrativas.

Nepal. Sin embargo, podría ser difícil conseguir que se aplique un horario de trabajo normal y que se remuneren las horas extraordinarias a los trabajadores domésticos empleados a tiempo completo en Nepal, ya que viven en el domicilio del empleador y están a su disposición el tiempo que exige el empleador, lo que dificulta el registro de las horas trabajadas.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, tienen derecho a gozar de condiciones de empleo mínimas obligatorias, como el salario mínimo, las vacaciones anuales, los períodos de descanso y las pausas para la comida.

Omán. El empleador y el trabajador deberían ponerse de acuerdo sobre las licencias, siempre que éstas estén previstas en el contrato de trabajo.

Paraguay. Los trabajadores domésticos deberían trabajar un máximo de ocho horas por jornada diurna, con intervalos de descanso, y un máximo de tres horas extraordinarias por día, que se remunerarán en función de su duración dentro de la jornada diurna, nocturna o mixta.

Perú. Sería conveniente fijar el número normal de horas de trabajo en ocho por día o 48 por semana.

Polonia. Sin embargo, es preciso ser flexible en lo que referente a la fecha precisa de los períodos de descanso semanales y las vacaciones anuales, con el fin de reconciliar los intereses razonables del empleador y del trabajador, y teniendo en cuenta la naturaleza específica del trabajo doméstico así como las características del cuidado de los miembros de la familia.

Portugal. Los límites semanales varían según los países, y son numerosos los que no establecen ninguna limitación. Esta cuestión debería abordarse con flexibilidad.

España. Las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos pueden no coincidir con las que se aplican a los demás trabajadores, en especial en lo referente al descanso entre jornadas cuando la actividad se realiza en régimen interno o al tiempo de presencia pactado.

Suiza. Véase el comentario a la pregunta 13.

Túnez. Habida cuenta de la especificidad del trabajo doméstico, se deberían definir las expresiones «número normal de horas de trabajo», «remunerados por las horas extraordinarias», «períodos de descanso diarios y semanales» y «vacaciones anuales».

Emiratos Árabes Unidos. No es posible aplicar a los trabajadores domésticos las mismas disposiciones que rigen el tiempo de trabajo de los demás asalariados.

Yemen. Sí, en lo tocante a los períodos de descanso diarios y semanales y a las vacaciones anuales; no para las horas extraordinarias.

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 4. ANDI (Colombia), NHO (Noruega), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 7. CNI (Brasil), HUP (Croacia), BDA (Alemania), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y EFC (Sri Lanka).

Otras respuestas: 1. OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Esta cuestión debería reglamentarse en el marco de la legislación y la práctica nacionales de cada Estado Miembro.

HUP (Croacia). El trabajo doméstico es de carácter específico. No es posible medir con precisión las horas de trabajo.

BDA (Alemania). No se deberían reglamentar de forma detallada las horas de trabajo, ya que sería demasiado difícil de aplicar e inapropiado en el contexto del trabajo doméstico. En particular, no es necesario abordar cuestiones complejas como las horas de disponibilidad laboral inmediata frente a las horas de trabajo activas.

JCC (Jordania). Los trabajadores domésticos no son iguales a los demás asalariados.

NHO (Noruega). Sin embargo, se debería tomar en cuenta la especificidad del trabajo doméstico, caracterizado por largos períodos de presencia o de disponibilidad laboral con períodos de actividad aislados, y las diferencias importantes en cuanto a la intensidad del trabajo. Un modelo exclusivamente basado en las horas de trabajo es imposible y difícil de aplicar. Se pueden prever excepciones para calcular las horas de trabajo y las horas extraordinarias, abarcando los períodos de inactividad. Los períodos de descanso semanales y las vacaciones anuales deben ser los mismos que los que se conceden a los demás asalariados.

EFC (Sri Lanka). El establecimiento de una reglamentación detallada de las horas de trabajo es poco factible e inapropiado para el trabajo doméstico. Si bien se puede alentar la aplicación de períodos de descanso diarios, no es procedente establecerlos en una norma.

UPS (Suiza). Puede ser difícil contabilizar las horas extraordinarias, por ejemplo, en el marco del cuidado de niños.

OIE. Los modelos de empleo basados en la contabilización de las horas de trabajo no se aplican al trabajo doméstico. Su especificidad, que se caracteriza por la variedad de intensidad y de ritmos, y los largos períodos de presencia y disponibilidad laboral hacen que la medición precisa del tiempo trabajado sea imposible y poco conveniente desde una perspectiva práctica. Un modelo basado en las horas de trabajo también podría limitar la autonomía de los trabajadores, haciendo que el trabajo fuera más dirigido, supervisado e intenso, y menos familiar y asistencial. El concepto de horas extraordinarias es particularmente inaplicable y poco práctico, ya que en la esfera del trabajo doméstico la separación entre el tiempo de trabajo y el tiempo libre es poco clara. El concepto de horas extraordinarias tampoco es universal, y no está integrado en todos los sistemas nacionales de legislación laboral. No obstante, se podría examinar la posibilidad de ofrecer un período de descanso semanal y vacaciones anuales (véanse los comentarios a las preguntas 23 y 51).

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzanía), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 2. CSDR (Rumania) y FEDUSA (Sudáfrica).

Comentarios

CTA (Argentina). Los trabajadores domésticos no deberían sufrir discriminación con respecto a la duración de la jornada de trabajo.

FENATRAD (Brasil). Además, los empleadores deberían garantizar que los trabajadores que viven en el domicilio del empleador tengan derecho a un descanso semanal remunerado.

CMTC (Costa Rica). El trabajo doméstico debe reglamentarse de la manera más similar posible a la reglamentación de cualquier otro tipo de trabajo.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). La protección relativa a las horas de trabajo que reciben los trabajadores domésticos entre 15 y 18 años de edad debería ser igual a la que reciben los trabajadores de la misma edad en otros sectores.

UNSITRAGUA (Guatemala). Ello forma parte del principio constitucional de igualdad ante la ley garantizado en las Constituciones nacionales.

CNTG (Guinea). Además, se debería informar a los trabajadores sobre las disposiciones pertinentes de la legislación aplicable.

CROC (México). Con una cierta flexibilidad cuando se trate de trabajadores que viven en el domicilio del empleador, en cuyo caso la cuestión debería ser objeto del contrato entre las partes.

CTM (México). El trabajo doméstico no debería exceder de ocho horas diarias, debido a que las tareas del hogar son pesadas y a que, las más de las veces, los trabajadores domésticos trabajan más horas que los trabajadores de otros sectores.

CS (Panamá). A los trabajadores domésticos no se les pagan las horas extraordinarias, pese a que se ocupan de atender a los hijos del empleador durante la noche y los días feriados.

CTP y CUT (Perú). Las disposiciones sobre el tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos deberían armonizarse progresivamente con las que se aplican a todos los trabajadores.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Al determinarse el período de descanso semanal y las vacaciones anuales se deberían tener en cuenta las prácticas religiosas y culturales del trabajador. El convenio debería prever ocho horas de trabajo, y el trabajo adicional realizado debería considerarse y remunerarse como horas extraordinarias conforme a lo previsto en las normas nacionales e internacionales (si éstas son superiores), al menos ocho horas de descanso ininterrumpidas; las ocho horas restantes deberían designarse como tiempo libre para los trabajadores domésticos.

CSDR (Rumania). Esta disposición no debería incluirse forzosamente en el convenio, pero sí debería figurar en la legislación nacional.

FEDUSA (Sudáfrica). Es posible que sea difícil reglamentar las horas extraordinarias. Éstas se deberían definir como tiempo adicional.

NTUF (Sri Lanka). Cuando sea factible.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Asimismo, los Miembros deberían velar por que las salvaguardias conferidas en cuanto a las horas de trabajo de los trabajadores domésticos entre 15 y 18 años de edad sean iguales a las rigen para los trabajadores del mismo grupo de edad en otros sectores. Se debería establecer un número máximo de horas de trabajo para asegurar que esos trabajadores tengan acceso a la educación básica y a educación secundaria superior, incluida la formación profesional. El día o los días de descanso semanales son especialmente importantes para garantizar su derecho a entablar contacto con su familia.

UITA. El convenio debería hacer referencia a los Convenios núms. 1 y 47 sobre el tiempo de trabajo, los que deberían aplicarse también a los trabajadores domésticos. El Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (núm. 106), y los artículos 4 y 5 del Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172), pueden servir de orientación al respecto. También se deberían incluir referencias a las leyes vigentes, como, por ejemplo, en Sudáfrica y Austria, y a los convenios colectivos, como en Francia, países donde ya existen normativas sobre el tiempo de trabajo, el descanso semanal y las vacaciones anuales para los trabajadores domésticos, normativas que se deberían tomar en consideración.

P. 21 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que los trabajadores domésticos no queden obligados a permanecer en el domicilio del empleador durante su período de descanso diario o semanal?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 55. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador,

Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Letonia, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 8. Bahrein, Jordania, Líbano, Qatar, Arabia Saudita, Sri Lanka, Túnez y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 5. Brasil, República Checa, Nepal, Nueva Zelandia y Suiza.

Comentarios

Argentina. Los trabajadores deberían disponer de su tiempo libre como lo estimen conveniente.

Brasil. Durante el descanso de cada día, cuesta obligar a los trabajadores domésticos a que permanezcan fuera del hogar en que trabajan, ya que muchos no pueden costearse su propia vivienda. Con respecto al descanso semanal, el precepto debería adoptar la forma de una recomendación, puesto que, de otro modo, sería difícil comprobar el cumplimiento de tal requisito, que en ocasiones podría perjudicar al trabajador.

China. No se deberían establecer restricciones que limiten la libertad de los trabajadores domésticos para participar en actividades sociales durante el período de descanso.

Colombia. La cuestión debería ser pactada entre las partes.

Costa Rica. El lugar donde el trabajador disfruta de su descanso no puede imponerlo el empleador, sino que ha de establecerse de común acuerdo entre las partes.

Egipto. Las partes se pueden poner de acuerdo en que el empleado permanezca en el domicilio del empleador durante su período de descanso, y sea indemnizado según corresponda.

El Salvador. Esto permitiría prevenir el trabajo forzoso.

Guatemala (UMT). Los trabajadores domésticos han de tener la libertad de ocupar su tiempo como deseen.

Jordania. La cuestión debería ser objeto de acuerdo entre las partes, ya que tiene un impacto negativo en la familia del empleador.

Letonia. Debería atenderse el derecho de los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador a recibir la visita de familiares o amigos.

Líbano. No es preciso especificarlo en el convenio. Aún así, puede indicarse en el contrato de trabajo.

Malasia. Esto no se aplica al descanso diario.

Mauricio. La restricción de la libertad de movimiento que impone el empleador equivale a un confinamiento ilegal.

México. Los trabajadores domésticos deberían disfrutar de su descanso como mejor prefieran.

Mozambique. Ya que los trabajadores pueden dedicar ese tiempo a atender sus asuntos personales o a sus familias.

Nepal. Sí para los trabajadores a tiempo completo durante el descanso semanal, y para los trabajadores a tiempo parcial. En Nepal no puede imponerse al empleado a tiempo completo la prohibición de no salir del hogar durante el descanso diario, pues son personas apenas alfabetizadas, si acaso lo están, que vienen de zonas rurales a la ciudad, a un lugar completamente nuevo en el que les cuesta desenvolverse.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, las pausas de descanso deben ejercerse por lo general en horas y lugares definidos de mutuo acuerdo.

Omán. A condición de que los empleadores no sean considerados responsables de los trabajadores en caso de cualquier peligro o abuso.

Perú. Véase el comentario a la pregunta 18.

Portugal. En todo caso, la disposición debería permitir cierto grado de flexibilidad. En Portugal, no se obliga al trabajador doméstico alojado en el domicilio del empleador a permanecer en él durante los períodos de descanso diario o semanal, con la posible excepción de imprevistos graves o por fuerza mayor. Se podrá pedir que interrumpan su descanso a los trabajadores residentes en el domicilio del empleador cuya tarea consista en cuidar de enfermos o de niños de hasta tres años de edad.

España. Una vez concluida la jornada de trabajo, y eventualmente el tiempo de presencia pactado, el empleado no debería estar obligado a permanecer en el hogar del empleador.

Sri Lanka. Esta condición podría ser objeto de un acuerdo contractual entre el empleador y el trabajador.

Suiza. Véanse los comentarios a las preguntas 13, 17 y 18.

Túnez. Esta cuestión debería negociarse libremente entre las partes, en especial en lo concerniente a los trabajadores que no disponen de domicilio propio.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 4. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), DPN APINDO (Indonesia) y UPS (Suiza).

No: 3. JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y EFC (Sri Lanka).

Otras respuestas: 3. HUP (Croacia), SEV (Grecia) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Sí con respecto al descanso semanal. En cuanto al descanso diario, puede resultar más complicado si el dueño está ausente y el trabajador doméstico se ocupa de los niños o de personas con gran dependencia.

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 11.

JCC (Jordania). Deben convenirlo las partes.

CONEP (Panamá). Sólo debería aplicarse al descanso semanal.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 20.

OIE. Los empleadores pueden recomendar que el trabajador pase el descanso semanal donde le apetezca. El descanso diario quizás sea más complicado si el dueño está ausente y el trabajador doméstico se ocupa de los niños o de personas con gran dependencia, o si las comidas o cenas se sirven en el hogar.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia),

STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: I. CAUS (Nicaragua).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ y TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Debería atenderse el derecho de los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador a recibir visitas de parientes o amigos.

CTA (Argentina). Para poder disfrutar plenamente de su descanso.

CLC (Canadá). También debería estipular el derecho de los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador a recibir visitas de familiares y amigos durante el descanso diario o semanal.

CUT (Colombia). Los trabajadores domésticos deberían ejercer el derecho a disfrutar de su tiempo libre y de disponer de tiempo libremente para actividades de libertad sindical, de asociación y de organización.

CMTC (Costa Rica). En caso de que los trabajadores no tengan a dónde ir, debería permitírseles quedarse en el hogar, pero sin trabajar.

CTRN (Costa Rica). A los trabajadores domésticos que, por su condición laboral, no puedan frecuentar a su familia, se les debería permitir la visita de familiares y amigos.

CNUS (República Dominicana). Esto debería hacerse en coordinación con el empleador.

COSYGA y JOC (Gabón). Esta cuestión debería estipularse en el contrato de trabajo, con el fin de evitar malentendidos y los inconvenientes de última hora.

DGB (Alemania). Debería garantizarse que los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador puedan recibir a sus amigos y familiares.

GSEE (Grecia). Se debería incluir una referencia específica a los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador.

UNSITRAGUA (Guatemala). Sí, pues muchas veces se obliga a los trabajadores domésticos a quedarse cuidando la casa cuando el empleador está fuera del domicilio.

CNTG (Guinea). Los trabajadores deberían gozar de libertad de movimiento y poder disfrutar plenamente de su descanso.

CGT (Honduras). El trabajador debería tener la libertad de quedarse o de salir.

UGL (Italia). El trabajador doméstico debería tener plena libertad en los períodos de descanso semanal, diario y anual.

SEKRIMA (Madagascar). Sí, porque algunos empleadores se aprovecharán aún de su presencia para obligarles a trabajar.

CROC (México). No obstante, si el trabajador desea permanecer en el hogar, no deberían verse obligado a salir.

CTM (México). La decisión de quedarse o no en el domicilio del empleador debería corresponder al trabajador, ya que en muchos casos quedarse es favorable para el trabajador; en otras ocasiones, aunque el trabajador quiera quedarse en el domicilio del empleador, éste no tiene el lugar adecuado para ello.

CNT (Níger). Con el fin de evitar abusos por el empleador.

CONATO (Panamá). Si los trabajadores se ven obligados a quedarse en el hogar, lo más probable es que trabajen y eso no es descansar.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador deberían tener derecho a recibir visitas de familiares y amigos en el momento oportuno.

NSZZ (Polonia). Los trabajadores domésticos tienen derecho a la libertad de movimiento. Las restricciones en las salidas contribuyen en gran medida a su aislamiento y explotación, así como al exceso de horas de tareas y al trabajo forzoso. Importa mucho disfrutar de la libertad de salir del hogar durante el tiempo de descanso, para poder tener acceso a servicios y programas importantes, como las actividades de las asociaciones de trabajadores.

CGTP-IN (Portugal). En todo caso, la disposición debería ser suficientemente flexible como para permitir excepciones en algunas circunstancias concretas (por ejemplo, situaciones de fuerza mayor y la necesidad de atender a enfermos o a niños de hasta tres años de edad).

FEDUSA (Sudáfrica). El período de descanso diario y semanal debería separarse de los períodos de disponibilidad laboral inmediata.

NTUF (Sri Lanka). Es necesario ejercer supervisión cuando las mujeres jóvenes salgan durante el descanso diario, así como cuando reciban las visitas de amigos.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Esto permitiría que los trabajadores domésticos se beneficien de servicios y programas importantes, como las actividades de las asociaciones de trabajadores, centros de esparcimiento y centros de recursos laborales, de oportunidades educativas y de las visitas periódicas a familiares. El confinamiento ilegal en la residencia del empleador debería tipificarse como delito en la legislación nacional.

PIT-CNT (Uruguay). El período de descanso diario o semanal es tiempo libre, y los trabajadores domésticos deberían tener libre disposición del mismo.

P. 22 *¿Debería disponerse en el convenio que los períodos de disponibilidad laboral inmediata deberían tener la consideración de horas de trabajo en la medida determinada por la legislación nacional, los convenios colectivos o cualquier otro medio acorde con la práctica nacional?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 54. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Lituania, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Filipinas, Polonia, Portugal, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suiza, Tailandia, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 8. Brasil, Líbano, Malasia, Qatar, Eslovenia, República Árabe Siria, Túnez y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 5. República Checa, Marruecos, Nueva Zelandia, Omán y Perú.

Comentarios

Australia. De lo contrario, los empleadores podrían considerar que los períodos de disponibilidad laboral inmediata son períodos de descanso, para evitar así pagarle esas horas al trabajador.

Austria. En general sí, cuando el límite de horas de trabajo se pueda prorrogar en caso de períodos de disponibilidad laboral inmediata y si es posible remunerar esos períodos de disponibilidad de forma distinta al período de trabajo efectivo. Para los trabajadores que prestan servicios de cuidado en domicilios particulares en Austria, los períodos de disponibilidad laboral inmediata no cuentan como horas de trabajo en circunstancias concretas. Debería ser posible mantener esta excepción en ese sector de cuidados.

Bélgica. Según la interpretación que el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea ha hecho de la Directiva núm. 2003/88/EC del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a algunos aspectos de la organización del tiempo de trabajo, los períodos de disponibilidad laboral inmediata forman parte del tiempo de trabajo.

Brasil. Esto no es conforme con la legislación brasileña.

Canadá. Véase el comentario a la pregunta 6, c).

China. Si el retraso del horario de trabajo obedece a causas imputables al empleador, se deberían remunerar los períodos de disponibilidad laboral inmediata. En el caso del cuidado de ancianos, niños y pacientes, en que se precisa disponibilidad inmediata para los imprevistos del trabajo nocturno, ese período de disponibilidad debe considerarse como horas de trabajo.

Colombia. En atención al principio de igualdad de trato, es importante que estos aspectos los acuerden las partes, para que quede claro cuándo y qué tipo de compensación se dará por las horas trabajadas. En cualquier caso, la jornada de trabajo no debería exceder de diez horas al día; las demás horas se considerarán como trabajo en jornada nocturna.

Ecuador. Es necesario diferenciar el tiempo de disponibilidad laboral inmediata del tiempo libre. El primero debería considerarse horas de trabajo, de acuerdo con la legislación.

Egipto. En el contrato de trabajo deberían estipularse las obligaciones de los trabajadores durante los períodos de disponibilidad laboral inmediata, así como la duración de éstos.

Guatemala (UMT). Los períodos de disponibilidad se deberían pagar como horas extraordinarias y no deberían ir en detrimento de la salud física, mental y espiritual del trabajador.

Guatemala (ONAM). Es importante legislar tales períodos para evitar abusos.

Jordania. Las horas de trabajo que superen las especificadas se consideran horas extraordinarias.

Líbano. No es preciso hacer referencia a los períodos de disponibilidad laboral inmediata.

Mauricio. Las horas de disponibilidad se deberían remunerar según las tasas normales, a menos que las partes hayan acordado una tasa inferior o un período de descanso compensatorio.

Marruecos. Habida cuenta de la especificidad del trabajo doméstico, es inviable considerar la disponibilidad laboral inmediata como trabajo normal.

Mozambique. Para garantizar que los trabajadores que hagan horas extraordinarias tengan derecho a un descanso compensatorio.

Myanmar. Los períodos de disponibilidad laboral inmediata deberían considerarse como horas extraordinarias y deberían ser remunerados según las tasas de tales horas.

Nepal. Los períodos de disponibilidad laboral inmediata deberían incluirse en las horas extraordinarias y ser remunerados como tales. Las leyes nacionales también deberían regular la cantidad

máxima de horas de disponibilidad laboral inmediata por día, semana o mes, ya que suponen un esfuerzo adicional del trabajador a petición del empleador. La repetición cotidiana de las horas de disponibilidad puede dañar la salud mental y física del trabajador y, por ende, reducir su rendimiento.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, los períodos de disponibilidad laboral inmediata y su remuneración deben negociarse entre las partes.

Panamá. La disponibilidad laboral inmediata es un tema que reviste la mayor gravedad, por lo que se debería abordar con todos los recursos que sean necesarios: legislación, convenios colectivos o cualquier otro tipo de instrumento.

Perú. Véase el comentario a la pregunta 6, c). La inclusión de la disponibilidad laboral inmediata no se justifica, pues cuando tiene lugar podría considerarse como horas extraordinarias. Si se incluye, sería necesario definir con precisión este concepto y las situaciones que incluye.

Polonia. Si así lo prevé la legislación nacional en vigor.

Portugal. Ello permitiría adaptarse a las especificidades nacionales.

Eslovenia. No se precisa reglamentación sobre la disponibilidad laboral inmediata.

España. La disponibilidad debe estar pactada entre las partes y ser remunerada, aunque esos períodos no se consideran como horas de trabajo efectivo.

Sri Lanka. Los períodos de disponibilidad laboral inmediata deberían considerarse como horas de disponibilidad sobre llamada.

Suiza. Véase el comentario a la pregunta 6, c).

Emiratos Árabes Unidos. El trabajador no está trabajando en el tiempo de disponibilidad laboral inmediata.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

No: 9. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), BDA (Alemania), DPN APINDO (Indonesia), CONEP (Panamá), EFC (Sri Lanka), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 1. JCC (Jordania).

Comentarios

CNI (Brasil). Esta cuestión debería determinarse en el marco de la legislación y la práctica nacionales.

ANDI (Colombia). Es innecesario abordar cuestiones tan complejas sobre el tiempo de trabajo, como la disponibilidad laboral inmediata y las horas de trabajo.

HUP (Croacia), BDA (Alemania), EFC (Sri Lanka) y OIE. Véase el comentario a la pregunta 20.

DPN APINDO (Indonesia). Habida cuenta de que el trabajo doméstico constituye parte del ciclo del servicio doméstico.

UPS (Suiza). Determinar cuáles son las horas de disponibilidad laboral inmediata es más difícil en el trabajo doméstico que en otros sectores.

OIE. Véase el comentario a la pregunta 20. El modelo de trabajo por horas no se ajusta bien con el trabajo doméstico, por lo que la regulación de la disponibilidad laboral inmediata, que de por sí es complicada en relación al empleo basado en las horas de trabajo, no es factible en el caso del trabajo doméstico, en especial con respecto a los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador y que cada noche están disponibles, cuestión que podría discutirse.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CROC (México).

Otras respuestas: 2. JTUC-RENGO (Japón) y CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Además, deberían tomarse medidas de protección que limitasen la disponibilidad laboral inmediata, asegurándose de que el pago, de no efectuarse inmediatamente, se abonará como horas extraordinarias.

BAK (Austria). La disponibilidad laboral inmediata debería considerarse como horas de trabajo que hay que remunerar. Véase el comentario a la pregunta 6, c).

FENATRAD (Brasil). Las horas de disponibilidad laboral inmediata deberían contabilizarse como horas de trabajo y ser remuneradas. Por eso es importante que el trabajo doméstico, también en cuanto a las horas de trabajo, se regule mediante convenio colectivo o mediante la legislación vigente.

UNSITRAGUA (Guatemala). De acuerdo con la legislación pertinente.

CGT (Honduras). Sí, porque se interrumpe el descanso; las horas de disponibilidad laboral inmediata se deberían pagar como tiempo efectivamente trabajado.

ICTU (Irlanda). Todo período del que los trabajadores no dispongan libremente constituye tiempo de trabajo.

JTUC-RENGO (Japón). Se reserva los comentarios relativos a las horas de trabajo y períodos de disponibilidad laboral inmediata. Dependerá de cómo se defina el concepto de «trabajador doméstico».

SEKRIMA (Madagascar). Los períodos de disponibilidad laboral inmediata deberían considerarse como horas de trabajo, ya que evitan que los trabajadores empleen el tiempo como deseen.

CROC (México). Esto debería ser objeto de acuerdo entre las partes.

LO (Noruega). Es importante recalcar que los trabajadores domésticos deberían los mismos derechos y la misma protección que los demás trabajadores. Por ejemplo, si bien en Noruega un quinto de los deberes que entraña la disponibilidad laboral inmediata quedan incluidos en el tiempo de trabajo normal, la reglamentación de los trabajadores domésticos no comprende dicha disponibilidad en las horas de trabajo ordinarias, a menos que el empleado esté efectivamente trabajando.

CONATO (Panamá). De otro modo, los trabajadores domésticos quedarían expuestos a más abusos por parte del empleador.

CTP y CUT (Perú). Sí, ya que la disponibilidad laboral inmediata no es tiempo libre.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Debería compensarse el tiempo de disponibilidad laboral inmediata. Ese tiempo, si supera las horas normales de trabajo, debería remunerarse como horas extraordinarias.

NSZZ (Polonia). Un gran problema que encaran los trabajadores domésticos son las horas de trabajo excesivas, y la disponibilidad laboral inmediata suele entorpecer el descanso efectivo de los trabajadores, sobre todo de los que tienen a su cuidado bebés, ancianos o enfermos en horario nocturno.

CSDR (Rumania). No hace falta que tal disposición figure en el convenio.

FEDUSA (Sudáfrica). El tiempo de disponibilidad laboral inmediata debería remunerarse.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Puesto que los trabajadores menores de 18 años de edad tienen necesidades particulares en cuanto a un descanso adecuado, no debería esperarse de ellos que trabajen de madrugada o tarde en la noche, es decir, de 21.00 h. a 7.00 h, independientemente de que se alojen o no en el domicilio del empleador.

PIT-CNT (Uruguay). En el convenio debería disponerse que los períodos de disponibilidad laboral se consideren como horas de trabajo.

UITA. En el convenio se deberían establecer los límites temporales y la compensación por el trabajo en disponibilidad inmediata. Las leyes vigentes, por ejemplo las de Sudáfrica, y los convenios colectivos, como los de Francia, podrían servir de pauta, además de los artículos 4 y 5 del Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172).

P. 23 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de al menos 24 horas de descanso consecutivas por cada período de siete días?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 62. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Rumania, Qatar, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Uruguay y Yemen.

No: 3. Colombia, Nueva Zelanda y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 3. República Checa, Grecia y Estados Unidos.

Comentarios

Argentina. Deberían garantizarse 36 horas de descanso semanal por cada período de siete días consecutivos.

Australia. Véase el comentario a la pregunta 13, d).

Brasil. El descanso semanal es esencial para promover la seguridad y salud en el trabajo y para reponer energías físicas y mentales.

Colombia. Depende de si se trata de un trabajo permanente u ocasional. De conformidad con el Código de Trabajo, los trabajadores domésticos tienen derecho a descansar los domingos y festivos, siempre y cuando trabajen todos los días de la semana.

El Salvador. Sí, ya que es un derecho del que deberían disfrutar al igual que los demás trabajadores.

Grecia. Toda reglamentación debe tomar en consideración las características específicas del trabajo doméstico.

Guatemala (UMT). El descanso es parte de la salud física, mental y emocional del trabajador.

Guatemala (ONAM). Los trabajadores domésticos deberían tener derecho a los mismos dos días de descanso que los demás trabajadores.

Mozambique. Al igual que los demás asalariados.

Myanmar. Deberían garantizarse al menos 30 horas consecutivas de descanso por cada período de siete días.

Nueva Zelanda. Los períodos de descanso semanal deberían ser objeto de negociaciones entre las partes.

Panamá. La garantía de un día de descanso por cada período de siete días consecutivos es lo mínimo. Tomando en cuenta el nivel de responsabilidad, gravedad y esfuerzo físico que exijan las funciones domésticas, podrían necesitarse períodos de descanso menos extendidos y más regulares. Se podrían tomar en cuenta también las circunstancias que puedan obligar a las trabajadoras domésticas a pedir descansos más frecuentes, como, por ejemplo, el caso de las madres solteras o de las embarazadas con riesgos particulares. En el convenio se deberían incluir referencias específicas a las trabajadoras domésticas. Además, se sugiere la adopción de un contrato tipo que contenga estos criterios.

Polonia. Con todo, debería tenerse en cuenta el tiempo de trabajo efectivo y se debería velar por la flexibilidad (véase el comentario a la pregunta 20).

España. En España se prevé un descanso semanal de 36 horas para los trabajadores domésticos, de las cuales al menos 24 deben ser consecutivas.

Emiratos Árabes Unidos. El período de descanso semanal debería ser facultativo para los trabajadores domésticos, que podrían tomarlo en su momento o añadirlo a sus vacaciones anuales.

Estados Unidos. La disposición debería exigir que los períodos de descanso de los trabajadores domésticos se rija por el mismo marco normativo que la mayor parte de los trabajadores del sector formal.

Uruguay. La legislación nacional prevé que el descanso semanal será de 36 horas ininterrumpidas, lo que comprenderá todo el domingo, pudiendo las partes acordar el otro día de la semana en que disfrutarán del descanso restante.

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 8. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 3. BDA (Alemania), Business NZ (Nueva Zelanda) y EFC (Sri Lanka).

Otras respuestas: 1. OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Esta disposición debería figurar junto a toda otra disposiciones relativa a los períodos de descanso.

BDA (Alemania). Véase el comentario a la pregunta 20.

SEV (Grecia). Esta cuestión debería estudiarse junto con la pregunta 50.

Business NZ (Nueva Zelanda). Por lo general, los períodos de descanso deberían ser objeto de negociaciones entre las partes.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 20.

OIE. La cuestión merece ser tratada más detenidamente, junto con cualquier otra disposición relativa a los períodos de descanso. Véase el comentario a la pregunta 50.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. BAK (Austria) y FEDUSA (Sudáfrica).

Otras respuestas: 1. PIT-CNT (Uruguay).

Comentarios

BAK (Austria). Veinticuatro horas resultan insuficientes. En su lugar, deberían garantizarse 36 horas, incluido un domingo de cada dos (o su equivalente según la práctica nacional o la cultura), más medio día libre que será objeto de acuerdo entre las partes, así como los días festivos oficiales. Cuando no se otorguen los días libres en concepto de días de descanso semanal o de festivos oficiales, debería preverse un período de descanso compensatorio y un pago adicional.

FENATRAD (Brasil). Para ello, el Estado debería crear mecanismos de control específicos, especialmente para los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador.

CGT (Colombia). Tal como lo estipulan las leyes internacionales, incluidos los convenios de la OIT. Lo mismo rige para los demás trabajadores.

CMTC (Costa Rica). Los trabajadores domésticos deberían ejercer el derecho al descanso semanal como cualquier otro trabajador.

CNUS (República Dominicana). Se deberían garantizar 36 horas de descanso.

UGTE (Ecuador). De conformidad con el Código del Trabajo, el descanso semanal debería tener lugar el sábado y el domingo.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). Las horas de descanso semanal deberían ser las mismas para todos los asalariados.

UNSITRAGUA (Guatemala). Esto podría cambiar según las leyes de cada país.

CTM (México). Podría ser de más de 24 horas, dependiendo del lugar en que se trabaje y de las condiciones económicas que se pacten.

CONATO (Panamá). Como a los demás trabajadores.

SADSAWU (Sudáfrica). Tras cada siete días de trabajo, deberían preverse 24 o 48 horas de descanso.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Además, debería recomendarse un período de 36 horas y se debería disponer que si los reglamentos laborales nacionales establecen períodos mínimos de descanso semanal de más de 24 horas para otros trabajadores, los trabajadores domésticos deberían tener derecho a la misma protección. Los trabajadores menores de 18 años de edad deberían contar con suficiente tiempo para visitar a sus familias con regularidad.

PIT-CNT (Uruguay). Deberían poder disfrutar de 36 horas ininterrumpidas de descanso semanal después de cada período de seis días de trabajo.

P. 24 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los demás asalariados en materia de seguridad y salud en el trabajo (SST)? ¿Debería contemplarse en el convenio la posibilidad de que esas medidas se apliquen de manera progresiva? Sírvase detallar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 66.

Sí: 53. Albania, Australia, Bélgica (CNT), Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Guatemala, Guinea, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Portugal, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 6. Argentina, Bahrein, China, Italia, Qatar y España.

Otras respuestas: 7. Bélgica (SPF), Brasil, Canadá, República Checa, Nueva Zelandia, Noruega y Polonia.

Comentarios

Argentina. Se deberían tomar recaudos especiales en materia de SST, habida cuenta de las tareas propias del trabajo doméstico, que incluyen desde el transporte de objetos pesados hasta la manipulación de sustancias tóxicas. Las medidas deberían aplicarse desde el inicio de la relación laboral.

Bélgica (CNT). Los trabajadores domésticos deberían quedar comprendidos, al igual que los demás trabajadores, en las disposiciones relativas a la SST. Sin embargo, habida cuenta de las dificultades que supone imponer a todos los empleadores del sector doméstico, sin distinción alguna, las mismas obligaciones que se aplican a los demás empleadores, se deberían prever disposiciones específicas que garanticen un mínimo de protección a todos los trabajadores domésticos.

Bélgica (SPF). En principio, los trabajadores domésticos tienen el mismo derecho que cualquier otro trabajador a llevar a cabo su trabajo en plena seguridad. La prevención y la información cumplen un papel decisivo en este sentido. Debería permitirse que los Estados circunscriban lo dispuesto en el convenio a

ámbitos específicos y que introduzcan las medidas de forma progresiva. No resulta realista someter a los empleadores domésticos (que son particulares) a las mismas obligaciones en materia de SST que tienen otras categorías de empleadores, por la onerosa carga económica y administrativa que ello supondría. En Bélgica, el problema se suele solventar recurriendo al sistema de «titres services» (cheques o comprobantes de la prestación de servicios). En el marco de este sistema, el empleador, es decir, el agente que asume las obligaciones en materia de salud y seguridad, es una empresa que pone trabajadores al servicio de los usuarios, los cuales remuneran el tiempo de trabajo realizado con estos «cheques de servicios».

Brasil. En Brasil, la normativa en materia de SST se establece en el marco de consultas tripartitas (con participación del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores). De momento, los representantes de los trabajadores domésticos no participan en este proceso.

Canadá. El instrumento debería orientar a los trabajadores domésticos en cuanto a la protección de la SST, en particular previendo medidas adecuadas sobre información y capacitación para estos trabajadores y sus empleadores.

Chile. La aplicación progresiva debe estipularse por medio de las legislaciones nacionales.

China. El convenio debería disponer que cada Miembro ha de adoptar medidas para velar por la SST, las cuales podrían aplicarse progresivamente en función de las circunstancias específicas de cada Miembro, de tal manera que no se perjudique el empleo ni el desarrollo de las empresas. Con todo, habida cuenta de la especificidad del trabajo doméstico, no sería conveniente estipular con respecto a los trabajadores domésticos las mismas medidas que se aplican a los demás asalariados.

Colombia. Debe preverse la misma aplicabilidad que a los demás asalariados.

Croacia. Quizás sea necesario prever normas adicionales para los trabajadores domésticos, habida cuenta de las circunstancias especiales del trabajo en los hogares privados.

Cuba. Sí, según las circunstancias nacionales.

Egipto. Deberían aplicarse de inmediato.

Guinea. Las medidas deberían aplicarse de forma progresiva, teniendo en cuenta el tipo y las condiciones de trabajo.

Italia. Deberían aplicarse de manera progresiva.

Jordania. Deberían aplicarse de modo progresivo, para no presionar a las personas jefes de hogar. Dicho esto, no corresponde aplicar la misma protección que se prevé para los trabajadores industriales. Se deberían formular disposiciones específicas al respecto.

Letonia. El derecho a un entorno seguro y saludable es esencial para los trabajadores. Se deberían introducir medidas que combinaran: la protección de la salud y seguridad de los trabajadores domésticos; la sensibilización y formación de los trabajadores y sus empleadores acerca de los derechos, deberes y responsabilidades en esta esfera; un régimen normativo que prevea una protección significativa; y un sistema de vigilancia y mejora del cumplimiento de las normas. En este sentido, los representantes itinerantes serían una opción de peso.

Líbano. Deberían aplicarse de forma progresiva, para ir adoptando los procedimientos que permitirán asegurar la privacidad en el hogar y la protección de los derechos de los trabajadores domésticos.

Malasia. Deberían introducirse progresivamente medidas que integren la protección de los trabajadores y la responsabilidad de los empleadores en materia de salud y seguridad, con la toma de conciencia y formación de ambos en sendos derechos y obligaciones, con un marco normativo que brinde una protección significativa y con un sistema de vigilancia y mejora de la aplicación de las normas.

Mauricio. Se deberían aplicar de manera progresiva, dado que los empleadores y los asalariados del sector podrían necesitar un poco de tiempo para dar cumplimiento a las disposiciones en materia de salud y seguridad.

Montenegro. Los Estados Miembros deberían regular mecanismos accesibles de denuncia y órganos de inspección de conformidad con las leyes de cada país.

Marruecos. Si bien las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos difieren de las de los demás trabajadores por su distinta situación laboral, debería garantizarse la seguridad en el trabajo.

Mozambique. El empleador debería garantizar la protección física y moral de los trabajadores y propiciar la constante mejora de las condiciones de SST.

Nepal. Se espera que el convenio prevea medidas de protección con el fin de supervisar y fomentar buenas condiciones de salud y seguridad para los trabajadores domésticos en el lugar de trabajo, generando una toma de conciencia entre éstos y sus empleadores a través de los medios de comunicación.

Nueva Zelandia. La legislación neozelandesa relativa a la salud y seguridad en el empleo no se aplica ni a las personas ocupadas en un «trabajo residencial» en residencias privadas, ni a los hogares en cuanto lugares de trabajo.

Nicaragua. Se deberían aplicar de manera inmediata.

Noruega. Se debería prever la aplicación inmediata de los principios básicos contenidos en la legislación nacional en lo que atañe a la SST, pero el marco normativo también debería ser práctico. No se deberían debilitar los derechos de los trabajadores ya amparados por la legislación nacional.

Omán. Se deberían aplicar de forma progresiva.

Panamá. Los trabajadores domésticos deberían recibir el mismo trato que cualquier otro trabajador en materia de SST. Las labores que ejecutan los trabajadores domésticos suelen entrañar riesgos, por lo que es fundamental que se adopten medidas de protección de su seguridad y salud, especialmente en el caso de las trabajadoras domésticas grávidas. En los contratos de trabajo se deberían incluir cláusulas específicas sobre las trabajadoras domésticas grávidas.

Perú. Véase el comentario a la pregunta 12, c). El derecho a un entorno laboral sano y seguro es esencial para todos los trabajadores, por lo que se deberían introducir medidas que combinaran la protección de la salud y seguridad de los trabajadores domésticos con la sensibilización y formación para los trabajadores domésticos y sus empleadores en cuanto a sus respectivos derechos, deberes y responsabilidades.

Polonia. El empleador debería estar obligado a velar por la SST. Dicho esto, podrían surgir dificultades a la hora de dar contenido a esa obligación, en cuanto al carácter y la magnitud del trabajo realizado y a las condiciones en un hogar dado. El control de esa obligación podría plantear algunos problemas, en concreto a la inspección del trabajo (ya que se debe asegurar la protección de la vida familiar y el respeto del hogar).

Portugal. Se debería prestar atención a las especificidades del trabajo doméstico, como en Portugal, donde la aplicación del régimen general se complementa con disposiciones específicas aplicables al trabajo doméstico. La aplicación de las medidas sobre SST debería ser inmediata.

Qatar. La mayoría de los trabajadores domésticos viven y trabajan en el domicilio del empleador.

Arabia Saudita. Como el entorno de trabajo de las empresas difiere del entorno doméstico, no todas las normas relativas a la SST que se aplican a los demás trabajadores pueden aplicarse también a los trabajadores domésticos, y de hecho son aplicables sólo las que se adecuen a las condiciones y naturaleza del trabajo doméstico.

Sudáfrica. Deberían aplicarse las leyes y reglamentos de cada país.

España. La igualdad de trato no tiene cabida en este sector, ya que la seguridad y salud en el trabajo es un aspecto que requiere una consideración especial en el contexto del trabajo doméstico. El instrumento debería limitarse a establecer que el titular del hogar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene, pudiendo incluir que la deficiencia grave en el cumplimiento de estas obligaciones será causa justa de dimisión del empleado.

Sri Lanka. Los mandantes deberían poder determinar las medidas teniendo en cuenta las condiciones nacionales.

Túnez. Las medidas podrían ponerse en práctica progresivamente.

Estados Unidos. En todo caso, tal disposición debería aclarar que no hace falta una absoluta igualdad de mecanismos para hacer respetar las normas, sino una igualdad de resultados en cuanto a salud y seguridad en los lugares de trabajo.

Yemen. Se deberían aplicar inmediatamente.

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 5. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y CONEP (Panamá).

No: 5. HUP (Croacia), BDA (Alemania), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Otras respuestas: 2. SEV (Grecia) y UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil). De conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

ANDI (Colombia). Debería evitarse la inclusión de referencias a la SST. La Oficina debería promover la seguridad de los hogares en forma general, tanto con respecto a los empleadores como a los trabajadores domésticos. Los países que deseen extender sus regulaciones en materia de SST a los trabajadores domésticos tendrían la posibilidad de hacerlo.

HUP (Croacia). No debería pretenderse aplicar las obligaciones generales SST de carácter mercantil en el singular ámbito del trabajo doméstico.

BDA (Alemania). No sería viable y sí difícil de poner en práctica. En la Directiva del Consejo de Europa núm. 89/391/EEC sobre la introducción de medidas para alentar mejoras en la seguridad e higiene de los trabajadores en el trabajo, que los Estados miembros de la UE deben acatar, se excluye expresamente a los trabajadores empleados en el servicio doméstico.

SEV (Grecia). Los asuntos relativos a la salud y seguridad de los trabajadores domésticos deberían examinarse teniendo en cuenta las particularidades de su trabajo.

JCC (Jordania). Se deberían aplicar de forma progresiva, para evitar presionar a los empleadores.

NHO (Noruega). Si bien se podría prever la aplicación de los principios básicos de la legislación nacional en materia de SST, el marco normativo debería tener carácter práctico.

NHO (Noruega) y OIE. La especificidad del trabajo doméstico, que con frecuencia se realiza sin control ni supervisión por el titular del hogar, hace que las obligaciones generales en materia de SST de carácter mercantil sean inaplicables.

EFC (Sri Lanka). En toda norma al respecto se debería evitar la inclusión de referencias pormenorizadas a las medidas de salud y seguridad. En cambio, la OIT podría obrar en pro del fomento de la seguridad general, tanto entre los titulares de los hogares como entre los trabajadores domésticos.

UPS (Suiza). Sería muy difícil de aplicar. Sería más eficaz adoptar un planteamiento más pragmático.

OIE. El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), prevé un marco adecuado en materia de SST que se considera aplicable al trabajo doméstico en cada país. No es necesario adoptar nuevas normas. El empleador doméstico no tiene la plena capacidad ni responsabilidad para asumir las obligaciones en materia de SST que son de aplicación general en los demás sectores, como la responsabilidad financiera, las adaptaciones del hogar para hacerlo más seguro, o la microgestión de procesos de SST. Además, se corre un riesgo considerable de desanimar el trabajo doméstico futuro o de empujarlo hacia la informalidad si se impone a los empleadores la legislación general en materia de SST.

Toda nueva medida sobre SST tendría que tener en cuenta la especificidad del trabajo doméstico y ser de alcance restringido. Se debería evitar el uso de expresiones tales como «igualdad de trato». La Oficina Internacional del Trabajo podría contribuir provechosamente a identificar y fomentar las prácticas idóneas de seguridad en el hogar (sin añadir obligaciones de cumplimiento) para toda la familia y para los trabajadores domésticos en general (por ejemplo, mediante cursillos de primeros auxilios), así como la oferta de actividades de formación para dichos trabajadores (por ejemplo, sobre higiene alimentaria o cuidado de los niños), de la que podrían encargarse los gobiernos. Ello podría animar a los Estados a velar por que los trabajadores domésticos tengan seguros de enfermedad o accidentes, y también derechos equivalentes a los de los demás trabajadores en cuanto al seguro de accidentes de tráfico.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 3. CTRN (Costa Rica), JTUC-RENGO (Japón) y GEFONT (Nepal).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS y UGT (Brasil), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), CNV y FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Como el derecho a un entorno seguro y saludable es esencial para los

trabajadores, en lugar de aplicar las medidas progresivamente, se deberían introducir medidas que combinaran: la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores domésticos; la sensibilización y formación de los trabajadores y sus empleadores acerca de los derechos, deberes y responsabilidades en esta esfera; un régimen normativo que prevea una protección significativa; y un sistema de vigilancia y mejora del cumplimiento de las normas.

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS y UGT (Brasil), CGT (Colombia), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), ASI (Islandia), HMS (India), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. En este sentido, los representantes itinerantes sobre cuestiones de SST serían una opción de peso.

CTA (Argentina). La aplicación de esas medidas debería ser inmediata.

BAK (Austria). Cabe preguntarse si sería posible ejercer un control efectivo sin violar la privacidad del hogar. Podría estipularse la obligación de comunicar a las autoridades laborales la existencia de la relación de trabajo doméstico; así, se podría al menos asegurar que los trabajadores reciban información sobre sus derechos. Se debería considerar también la posibilidad de que en ciertos casos se dé a la SST mayor prioridad que a la protección de la privacidad del hogar.

ÖGB (Austria). No apoya la aplicación progresiva.

BILS (Bangladesh). La aplicación progresiva debería tener unos plazos concretos.

FENATRAD (Brasil). Se debería asegurar la protección del empleo de los trabajadores domésticos en caso de ausencia por accidente de trabajo, y los empleadores deberían suministrar al trabajador el material adecuado para evitar los accidentes laborales. Deberían crearse mecanismos que impidan que los empleadores exijan a los trabajadores domésticos la realización de tareas que no correspondan al trabajo doméstico (como la limpieza de ventanas o piscinas, o trabajos de carpintería). Debería capacitarse a los profesionales de la salud para poder ocuparse de aspectos propios del trabajo doméstico, a fin de terminar con la opacidad al respecto.

ONSL (Burkina Faso). Debería preverse una combinación de medidas con el fin de sensibilizar a las partes sobre la problemática de la SST. Con respecto a la información sobre los derechos y deberes respectivos, se deberían prever medidas de regulación y control.

CLC (Canadá). Véase el comentario a la pregunta 15.

CUT (Colombia). Se deberían utilizar estadísticas.

CTRN (Costa Rica). El convenio debería garantizarse la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos migrantes con respecto a la salud y seguridad en el trabajo.

DEOK (Chipre). Se deberían aplicar de inmediato.

CFDT (Francia). Debería abrirse un amplio debate sobre la cuestión de los riesgos psicosociales existentes en las ocupaciones de prestación de servicios a la persona.

CGT-FO (Francia). La responsabilidad del empleador en materia de SST debería quedar claramente establecida; se debería crear un sistema de información y supervisión.

COSYGA y JOC (Gabón). Las medidas deberían aplicarse de manera progresiva.

DGB (Alemania). El convenio debería poner a los trabajadores domésticos en un plano equivalente al de los demás trabajadores en lo que se refiere a la SST, lo que supone prever actividades de sensibilización para los empleadores e instaurar un sistema de inspección.

GSEE (Grecia). La aplicación progresiva restaría relevancia a este derecho y favorecería a los Estados cuyo régimen institucional no respeta el derecho de los trabajadores a un entorno de trabajo seguro y saludable, promoviendo así el dumping social.

UNSITRAGUA (Guatemala). Esto forma parte del trato no discriminatorio y la igualdad en el trabajo. La aplicación podría ser progresiva. Por ejemplo, en Guatemala se inició ya con la cobertura de accidentes laborales y de maternidad, pero debería ampliarse a las demás medidas de protección, como la sobrevivencia a la enfermedad común. Se deberían establecer plazos en el plano nacional para conseguir la aplicación progresiva.

CNTG (Guinea). Al igual que los demás trabajadores, los trabajadores domésticos deberían tener derecho a una protección en materia de SST.

CGT (Honduras). Sí, porque están expuestos a muchos riesgos de accidentes laborales. Las medidas pueden ser progresivas.

CFTUI (India). Se debería impartir formación a los trabajadores domésticos sobre el uso de aparatos electrónicos o que funcionen con gas, para evitar accidentes. Si el trabajador doméstico se lesiona mientras trabaja, el empleador debería correr con los gastos del tratamiento.

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). Se deberían aplicar de manera progresiva, en un plazo de dos años.

CGIL (Italia). Se deberían aplicar gradualmente, junto con desgravaciones fiscales para las familias que actúan como empleadores, a fin de aligerar los costos y de fomentar el empleo regular y el cumplimiento de la legislación pertinente.

CISL (Italia). Sí, teniendo en cuenta el entorno laboral y los tipos de riesgos profesionales que corren los trabajadores domésticos.

JTUC-RENGO (Japón). Se debería estipular la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, así como las consiguientes obligaciones de los empleadores.

SEKRIMA (Madagascar). Sí, a fin de evitar la discriminación y la vulneración del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

NTUC (Nepal). En el convenio se deberían prever los mecanismos adecuados para aplicar esta disposición de forma efectiva.

CNT (Níger). Asimismo, el convenio debería abordar la responsabilidad del empleador en esta esfera. También podría preverse un mecanismo de supervisión similar a los que existen en otros sectores.

CS (Panamá). Se debería contemplar con claridad el respeto de las normas laborales y la protección en materia de SST, como se hace con respecto de cualquier trabajador de cualquier empresa.

CUT-A (Paraguay). La aplicación debería ser inmediata.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). El convenio debería prever que los Estados Miembros tomarán medidas en pro de la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores domésticos, como el establecimiento de mecanismos de supervisión, el respeto de los derechos en materia de salud reproductiva y el acceso a los servicios y la información pertinentes.

FNPR (Federación de Rusia). El convenio debería incluir disposiciones relativas al derecho de los sindicatos a ejercer control sobre la salud y seguridad de los trabajadores domésticos, si así se prevé en la legislación o los convenios colectivos nacionales.

SADSAWU (Sudáfrica). Los trabajadores domésticos deberían quedar amparados por la legislación en materia de SST.

LCT, NCPE, SERC y TTUC (Tailandia). La seguridad y salud en el trabajo constituyen un derecho esencial para los trabajadores.

NUDE (Trinidad y Tabago). Los trabajadores domésticos tienen frecuentes problemas de salud y son víctimas de accidentes, tanto graves como leves, en el lugar de trabajo (el hogar).

UGTT (Túnez). Debería implantarse un régimen normativo que brinde una protección significativa, así como un sistema de control y cumplimiento de las normas.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Cabría estudiar muy en serio la protección de las mujeres contra la violencia doméstica, pues ellas constituyen la mayoría de los trabajadores domésticos. Siendo el lugar de trabajo un domicilio particular, la violencia contra las mujeres se convierte en un problema de seguridad laboral.

PIT-CNT (Uruguay). Se deberían aplicarse de inmediato.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Se deberían aplicar de manera progresiva, en el respeto de las leyes y los derechos humanos.

P. 25 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar a los trabajadores domésticos la aplicación de regímenes de seguridad social, incluso en concepto de protección por maternidad? Debería contemplarse en el convenio la posibilidad de que algunas medidas se apliquen de manera progresiva? Sírvase detallar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 65.

Sí: 56. Albania, Argentina, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador,

Finlandia, Grecia, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 5. Australia, Bahrein, Jordania, Arabia Saudita y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 4. República Checa, Guatemala, Nueva Zelanda y República Árabe Siria.

Comentarios

Albania. En las mismas condiciones que para los demás trabajadores.

Argentina. La seguridad social, incluida la protección a la maternidad, es un derecho de todo trabajador independientemente de la actividad que realice; su aplicación debe tener lugar desde el inicio de la relación laboral.

Australia. La seguridad social sólo debería aplicarse a los trabajadores que reúnan las condiciones previstas en la legislación nacional pertinente.

Austria. Debería ser posible una aplicación progresiva cuando no sea factible hacerlo de otro modo.

Bélgica (SPF). Véase el comentario a la pregunta 6, *b*). Los trabajadores domésticos deberían tener la misma protección social que los demás trabajadores. Es discutible que ciertos trabajadores domésticos con escasas tasas de cotización podrían quedar excluidos. Las medidas se deberían aplicar de forma progresiva, a la luz de los diferentes regímenes de seguridad social nacionales.

Brasil. Las medidas deberían aplicarse inmediatamente, ya que constituyen la condición mínima promover la ciudadanía del trabajador.

Canadá. A condición de que se cumplan las condiciones para ser beneficiarios establecidas en la legislación nacional.

Chile. Entre otros, la cobertura de las pensiones de vejez, la atención médica, la protección a la maternidad, etc. La aplicación progresiva debería estipularse por medio de las legislaciones nacionales.

China. En todo caso, se debería permitir que los Miembros reduzcan las exigencias en materia de seguros en función de las características específicas del trabajo doméstico, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, a fin de evitar que los empleadores tengan que asumir cargas excesivamente onerosas, lo que podría incidir en el empleo de los trabajadores domésticos.

Colombia. Los trabajadores domésticos deberían tener los mismos mecanismos de protección de maternidad que se prevén en la normativa general sobre el tema.

Croacia. Se debería proceder a una aplicación paulatina.

Cuba. Sí, según las posibilidades y características nacionales.

Ecuador. La cobertura con respecto a las pensiones, a la atención médica general, incluyendo la protección de la maternidad, a las indemnizaciones en caso de lesiones y enfermedades laborales, y a las prestaciones por desempleo resultan particularmente importantes para los trabajadores domésticos. Una introducción progresiva de medidas de seguridad social únicamente podría servir para incrementar las prestaciones de la seguridad social, siempre y cuando en el momento de la ratificación se introduzca un mecanismo que prevea los calendarios de aplicación y los medios para lograr una cobertura más amplia de los trabajadores domésticos en el ámbito de la seguridad social.

El Salvador. La protección por maternidad es un elemento estratégico del trabajo decente.

Grecia. En el convenio deberían figurar disposiciones relativas a la licencia de maternidad. Véase el comentario a la pregunta 12, c).

Guatemala (DPS). La afiliación de los trabajadores domésticos a la seguridad social debería ser voluntaria, con arreglo a las prácticas específicas de cada país.

Guatemala (UMT, ONAM). En Guatemala existe un plan piloto voluntario de un año, impulsado por el Instituto de la Seguridad Social, que brinda a los trabajadores domésticos cobertura en caso de maternidad, accidentes de trabajo y vacunación de los niños. Cabe esperar que un día este plan sea obligatorio y amplíe su cobertura.

Guinea. Se debería aplicar progresivamente.

Jordania. Los empleadores (titulares del hogar) tendrían gastos adicionales.

Letonia. La cobertura en relación con las pensiones, la atención de la salud en general, incluida la protección de la maternidad, la indemnización por lesiones y enfermedades profesionales y las prestaciones de desempleo es especialmente importante para los trabajadores domésticos. La aplicación progresiva de medidas de seguridad social sólo sería factible para las principales disposiciones de seguridad social, a condición de que, en el momento de la ratificación, se introduzca un mecanismo que establezca el calendario y los medios para conseguir una mayor cobertura de seguridad social para los trabajadores domésticos.

Líbano. Véase el comentario a la pregunta 12, c).

Malasia. El seguro debería incluir la atención médica en caso de enfermedad o accidente del trabajo, pero no incluiría la protección de la maternidad.

Mauricio. Algunas medidas, como por ejemplo las relativas a la cobertura de la seguridad social para los trabajadores migrantes, deberían aplicarse de forma progresiva.

México. Todo Estado Miembro de la OIT debe contar con disposiciones jurídicas que garanticen a los trabajadores domésticos condiciones de igualdad, solidaridad y seguridad social que permitan su desarrollo personal y familiar en un ambiente de dignidad, certeza y estabilidad. En caso de ser necesario, las medidas para incorporar a los trabajadores domésticos a la cobertura de la seguridad social deberían aplicarse en forma gradual, de acuerdo con las posibilidades de los sistemas de salud y seguridad social y en conformidad con la legislación laboral de los Estados Miembros.

Montenegro. En los casos en que la legislación nacional ya prevea sistemas de seguridad social y de protección de la maternidad para otros sectores, esta protección debería ampliarse inmediatamente a los trabajadores domésticos, sin discriminación alguna.

Nepal. Los regímenes de seguridad social disponibles para los trabajadores domésticos deberían ser análogos a los de otros asalariados. Deberían comprender un fondo de previsión, seguro de accidente, prestaciones médicas y una subvención de un monto determinado que corresponda a la duración del trabajo hasta la fecha de terminación o expiración del contrato.

Países Bajos. Véase el comentario a la pregunta 12, c).

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia todos los asalariados (incluidos los trabajadores domésticos) pueden beneficiarse de prestaciones de seguridad social financiadas por los impuestos y pueden inscribirse en el régimen nacional de ahorro contributivo, en cuyo caso su contribución se deducirá directamente en nómina. El empleador también debe cotizar a este régimen. Todos los asalariados tienen derecho a la licencia parental y a protección si cumplen con los requisitos pertinentes.

Nicaragua. Las medidas se deberían aplicar de forma inmediata.

Noruega. Los regímenes de seguridad social vigentes deberían ampliarse de inmediato.

Panamá. Es fundamental fortalecer los mecanismos existentes que sancionan a quienes evaden el pago de las cotizaciones a la seguridad social. También es fundamental diseñar mecanismos que sensibilicen a los empleadores con respecto a la aplicación de los derechos laborales de los trabajadores domésticos.

Omán. Al igual que para los demás trabajadores.

Perú. Véase el comentario a la pregunta 12, c).

Polonia. En el convenio no debería preverse que tales medidas se aplicarán de manera progresiva.

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 12, c). No obstante, se debería prever una aplicación progresiva para los países que tengan dificultades a la hora de poner en práctica un régimen de seguridad social para los trabajadores domésticos.

Rumania. Debe tenerse en consideración la participación de los trabajadores domésticos en el sistema de seguro de desempleo.

Sri Lanka. La protección de la maternidad debería establecerse por medio de un seguro social obligatorio, como lo ha indicado la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. En lo concerniente a la seguridad social, la OIT propugna un régimen social mínimo. Hay diversas materias con respecto a las cuales se debería prever una aplicación progresiva.

República Árabe Siria. De conformidad con la legislación de cada país.

Tailandia. En conformidad con las leyes nacionales.

Túnez. Ciertas medidas podrían aplicarse progresivamente.

Estados Unidos. En la medida en que tales medidas se adopten para la mayoría de los trabajadores del sector formal.

Yemen. El convenio debería disponer que ciertas medidas relativas a la seguridad social, incluida la protección a la maternidad, se apliquen de modo progresivo.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 5. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), DPN APINDO (Indonesia), NHO (Noruega) y CONEP (Panamá).

No: 1. JCC (Jordania).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka), UPS (Suiza) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). En conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

ANDI (Colombia). Los principios universales y los enfoques de ámbito nacional deberían ser aplicados a los trabajadores domésticos. Cualquier posible requisito especial debería ser discutido a nivel local tomando en consideración la legislación y la práctica nacionales.

HUP (Croacia). Sería sensato aplicar los regímenes de seguridad social al trabajo doméstico en los países en que ya se aplican en el ámbito general.

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 11.

DPN APINDO (Indonesia). En todo caso, haría falta adaptarlo a las condiciones socioeconómicas de cada hogar.

JCC (Jordania). La licencia por maternidad generaría costos y cargas adicionales para los empleadores.

NHO (Noruega). En la medida en que sea factible, deberían aplicarse los regímenes vigentes de la seguridad social.

EFC (Sri Lanka). No es claro que sea factible. En Sri Lanka, primero habría que asegurarse de que las personas que ya están cubiertas reciben las prestaciones por seguridad social, antes de extender su cobertura a otros trabajadores. Además, en la práctica las prestaciones del actual sistema de seguridad social no son tan atractivas, dado su muy bajo nivel. Para el trabajador doméstico sería más ventajoso invertir su dinero en depósitos fijos.

UPS (Suiza). Esta cuestión debería regularla cada país.

OIE. Es un tema que merece un debate más detallado. Parece sensato que los regímenes de la seguridad social se apliquen únicamente en los países donde ya estén vigentes. Las obligaciones que podrían originarse en las normas de la OIT (por ejemplo, relativas a la protección de la maternidad) sólo deberían aplicarse a los Estados que las hayan ratificado. A los titulares de los hogares les resulta difícil cumplir las leyes en materia de seguridad social debido a la falta de recursos, conocimientos técnicos y asesoramiento, por lo que los gobiernos podrían apoyar a estos empleadores domésticos aportándoles información práctica, asesoramiento y servicios (véase el comentario a la pregunta 54). Las disposiciones de un eventual instrumento deberían centrarse en racionalizar y apoyar la tramitación del empleo doméstico, inclusive mediante la simplificación de los mecanismos de remuneración a fin de mejorar el cumplimiento de las normas contributivas (por ejemplo, adoptando una tasa obligatoria en porcentaje del salario, pagadera al servicio tributario). Las medidas que entrañen gastos adicionales para los empleadores deberían aplicarse de manera progresiva, sin metas de progresión ni plazos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CTM (México) y FEDUSA (Sudáfrica).

Otras respuestas: 3. CFTUI (India), CC.OO. (España) y FPU (Ucrania).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS y UGT (Brasil), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CUT y CTP (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ y TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. La cobertura por lo que refiere a las pensiones, la atención médica general (incluida la protección de la maternidad), la indemnización por enfermedad profesional y accidente de trabajo y las prestaciones por desempleo reviste especial importancia para los trabajadores domésticos.

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS y UGT (Brasil), CGT (Colombia), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. La aplicación progresiva de medidas de seguridad social sólo sería factible para las principales disposiciones de seguridad social, a condición de que, en el momento de la ratificación, se introduzca un mecanismo que establezca el calendario y los medios para conseguir una mayor cobertura de seguridad social para los trabajadores domésticos.

CTA (Argentina). Las medidas deberían aplicarse de manera inmediata.

BAK (Austria). La aplicación debería ser inmediata. Si se permitiera la aplicación progresiva, podría correrse el riesgo de que la OIT terminara legitimando la denegación de las prestaciones de la seguridad social a un grupo de trabajadores que necesita una protección especial. La OIT no tiene experiencia en cuanto a la aplicación progresiva de las medidas previstas en los convenios, en particular en lo que se refiere al control de la aplicación de normas. Se podría prever la asistencia técnica de la OIT para los Estados que afronten dificultades a la hora de establecer los regímenes de seguridad social.

ÖGB (Austria). Las medidas de seguridad social, incluida la protección de la maternidad, se deberían aplicar de inmediato, al igual que en los demás sectores.

BILS (Bangladesh). Deberían aplicarse inmediatamente las medidas disponibles en materia de seguridad social, como la protección de la maternidad. En cambio, otros servicios sociales podrían ponerse en práctica de forma progresiva, como la atención médica y los regímenes de seguros de los trabajadores, con arreglo a un calendario razonable fijado por el convenio.

FENATRAD (Brasil). Cabría tomar medidas de prevención para proteger la salud de los trabajadores domésticos. Debería impartirse formación a los profesionales de la seguridad social a fin de que tomen adecuadamente en consideración las características específicas del trabajo doméstico. La seguridad social debería reformarse a fin de que los trabajadores domésticos puedan percibir las prestaciones inmediatamente.

CLC (Canadá). Véase el comentario a la pregunta 15.

CTRN (Costa Rica). Independientemente del número de horas trabajadas, deberían tener cobertura por enfermedad y maternidad, lo mismo que el derecho al régimen de prestaciones por invalidez, vejez y muerte.

DEOK (Chipre). Se debería prever la aplicación inmediata.

CNUS (República Dominicana). También deberían concederse a los trabajadores domésticos permisos para llevar sus hijos al médico.

CTS (El Salvador). Véase el comentario a la pregunta 24.

COSYGA y JOC (Gabón). Ciertas medidas deberían aplicarse progresivamente, de conformidad con la legislación nacional.

DGB (Alemania). Las pensiones, la atención médica general (que incluye la protección de la maternidad), las indemnizaciones por accidente de trabajo y enfermedad laboral, y el seguro de desempleo). Se deberían introducir de forma progresiva las principales medidas en materia de seguridad social.

GSEE (Grecia). Véanse los comentarios a las preguntas 12, c) y 24.

UNSITRAGUA (Guatemala). La aplicación debería ser progresiva. Los Estados Miembros deberían adoptar medidas de vigilancia, protección y sanción para garantizar este derecho.

CGT (Honduras). La protección de la maternidad es importante, ya que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres. Las medidas deberían aplicarse de manera progresiva.

CFTUI (India). El empleador debería contribuir también al régimen de la seguridad social.

HMS (India). En la India, las medidas relativas a la seguridad social pueden aplicarse de manera progresiva, por medio de regímenes de seguridad social contributivos para trabajadores no organizados. Según los casos, el empleador puede tener que pagar la cotización de los trabajadores.

CGIL (Italia). Véase el comentario a la pregunta 24.

CISL (Italia). No de forma progresiva.

UGL (Italia). La cobertura de seguridad social aplicable a los demás trabajadores también debería incluir a los trabajadores domésticos.

UIL (Italia). Sí, pero no de forma progresiva. La igualdad de trato con respecto a los demás trabajadores es un principio básico, y todas las medidas relacionadas con la seguridad social deberían aplicarse de forma igualitaria.

JTUC-RENGO (Japón). Las pensiones públicas, los regímenes de seguros médicos, la indemnización al trabajador, etc., son de especial importancia para los trabajadores domésticos.

MTUC (Malasia). Con el fin de brindar cobertura en materia de salud y accidentes.

CROC (México). Los Estados Miembros deben ampliar su cobertura social a los trabajadores domésticos, haciéndoles beneficiarios de las mismas prestaciones que reciben los demás trabajadores.

CTM (México). La seguridad social no debería recaer en el empleador.

UNT (México). Aunque la salud es un derecho fundamental, figura entre los que menos se respetan en este sector.

GEFONT (Nepal). Las prestaciones de la seguridad social deberían introducirse de manera progresiva.

NTUC (Nepal). Se deberían prever y formular los mecanismos necesarios para la aplicación efectiva de tal disposición.

FNV (Países Bajos). Es importante que el derecho de los trabajadores domésticos a la seguridad social no sea distinto del derecho que ejercen los demás trabajadores. La cobertura en concepto de pensiones, atención médica general (incluida la protección de la maternidad), indemnización por enfermedad profesional o accidente de trabajo, y prestaciones por desempleo reviste especial importancia para los trabajadores domésticos.

CS (Panamá). El convenio debería garantizar la protección social de los trabajadores domésticos en materia de pensiones, indemnizaciones y maternidad.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Los Miembros deberían adoptar de inmediato las medidas necesarias para garantizar la cobertura de los regímenes de seguridad social, como las prestaciones por maternidad y paternidad, y esforzarse por establecer la transferibilidad de esas prestaciones o, como mínimo, establecer plazos para adoptar estas medidas.

FEDUSA (Sudáfrica). Los empleadores domésticos podrían no tener la capacidad para garantizar la financiación de la seguridad social.

SADSAWU (Sudáfrica). Incluida la licencia por maternidad durante cuatro meses y la seguridad en el empleo.

CC.OO. (España). En España, los trabajadores afiliados al régimen especial de los empleados del hogar en la seguridad social tienen derecho a prestaciones de asistencia sanitaria, incapacidad temporal, incapacidad permanente, maternidad, muerte y supervivencia, jubilación, prestaciones familiares, etc. En cambio, no tienen derecho a las prestaciones por desempleo; los trabajadores domésticos deberían tener derecho a tales prestaciones.

NUDE (Trinidad y Tabago). En Trinidad y Tabago, sólo son beneficiarios de la seguridad social los trabajadores domésticos que están registrados y en cuyo nombre se efectúan las cotizaciones correspondientes, lo que no es frecuente. Debería ejercerse un control del cumplimiento de las leyes nacionales, y se deberían sancionar las infracciones.

FPU (Ucrania). Con carácter voluntario.

PIT-CNT (Uruguay). Debe protegerse la maternidad de estas trabajadoras, al igual que se protege a los demás asalariados. Las medidas deberían aplicarse de inmediato.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Véase el comentario a la pregunta 24.

- P. 26** *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de colocación, especialmente los trabajadores domésticos migrantes, gocen de una protección eficaz frente a las prácticas abusivas?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 62. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Ucrania, Uruguay y Yemen.

No: 1. Suiza.

Otras respuestas: 4. Brasil, Colombia, República Checa y Nueva Zelandia.

Comentarios

Bélgica (SPF). Véase asimismo el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181).

Estado Plurinacional de Bolivia. Deberían adoptarse medidas para garantizar el trabajo decente para todos los trabajadores colocados por agencias de empleo y de este modo protegerlos contra los abusos.

Brasil. Con arreglo a la legislación brasileña, las agencias que coloquen trabajadores domésticos serán responsables durante un año ante el empleador de cualquier comportamiento ilícito de estos trabajadores en la realización de sus tareas.

Colombia. En lo posible, deben garantizarse mecanismos de contratación, como en cualquier empleo o tipo de trabajo, ya sea que la contratación se realice de manera directa o por medio de intermediarios. A todos los trabajadores debe garantizarse un trato respetuoso y digno.

Egipto. Sí, puesto que las agencias de empleo privadas son responsables del trabajador, se ocupan de él y defienden sus derechos.

Francia. Sí. Es importante reglamentar el trabajo doméstico, tanto realizado por trabajadores nacionales como por trabajadores migrantes, consistente en la prestación de cuidados a personas vulnerables (niños y otras personas dependientes). En Francia, los organismos que actúan como intermediarios entre los trabajadores asalariados y los empleadores tienen que obtener una certificación del Estado por lo que se refiere a los criterios de calidad que han de cumplir. En general, los trabajadores domésticos deberían ejercer sus actividades en el marco de las normas aplicables que rigen las condiciones de trabajo de los trabajadores nacionales (tanto las normas generales como las normas específicas para los trabajadores domésticos).

Guatemala (UMT, ONAM). Sí. Es importante regular y vigilar las agencias de empleo; por ejemplo, las tarifas que cobren deberían ser justas.

Italia. En Italia, las agencias de empleo autorizadas por el Ministerio de Trabajo deben cumplir requisitos específicos de fiabilidad y profesionalismo. Todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, están protegidos en cuanto a la cobertura de la seguridad social y a los salarios.

Mauricio. Deberían establecerse criterios y controles rigurosos para el registro/funcionamiento de las agencias de empleo, y los trabajadores domésticos deberían disponer de mecanismos de reclamación de fácil acceso para la notificación de las prácticas abusivas.

México. Sí. Se debería garantizar que la protección sea igual para todos los trabajadores, y deberían establecerse medidas para orientar a las agencias de colocación y regularizar la situación migratoria de los trabajadores domésticos, conforme a las condiciones propias de cada país.

Mozambique. Los trabajadores domésticos migrantes, que por su condición de migrantes son más vulnerables, deberían tener derecho a la igualdad de trato y oportunidades al igual que los demás trabajadores.

Nepal. Los Miembros deberían velar por que la colocación de los trabajadores domésticos sólo pueda hacerse a través de una agencia de empleo autorizada por el gobierno, a fin de protegerlos contra las prácticas abusivas. Los países de acogida pueden crear mecanismos para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos migrantes contratados a través de las agencias autorizadas; dicho mecanismo se basará en la información sobre los trabajadores y sus empleos que suministren las agencias. En cuanto a los países de origen, una medida eficaz de protección para evitar los abusos podría ser el nombramiento de un agregado laboral en sus misiones diplomáticas en el extranjero, el cual se encargaría de mantener un registro de cada trabajador, de solucionar los eventuales litigios laborales relativos a los trabajadores de su país y de ayudar a estos trabajadores en caso de emergencia. Las agencias de empleo podrían tener la responsabilidad de velar por que la colocación de los trabajadores domésticos migrantes tenga lugar en condiciones de trabajo seguras y decentes, así como de informar oportunamente a las autoridades competentes sobre los trabajadores que han colocado y sus condiciones de vida y de trabajo.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, todos los trabajadores pueden valerse de protecciones y derechos específicos contra acciones injustificadas por parte de sus empleadores, como, por ejemplo, el acoso (incluido el acoso sexual) y la discriminación.

Nicaragua. Sí. Está comprobado que estas agencias, además de explotadoras, se denominan intermediarias para evadir las leyes y, en algunos casos, se prestan para el tráfico y trata de personas.

Panamá. Sí, pero no sólo los trabajadores domésticos migrantes deben estar protegidos contra las prácticas abusivas; todos los trabajadores domésticos deben beneficiarse de esta protección. La protección especial que debe recibir un trabajador migrante se origina en su propia condición de migratoria, protección que se hace más necesaria cuando su situación es irregular, pues personas inescrupulosas pueden aprovecharse de tal situación para explotarlos bajo la amenaza de denunciarlos ante las autoridades.

Perú. Sí. Las agencias de colocación deberían cumplir una serie de requisitos que permitan su rápida identificación y la verificación de su solvencia financiera. El empleador y las agencias de colocación deberían ser responsables solidarios de cualquier tipo de abuso que sufran los trabajadores domésticos. Así, cada Miembro, de conformidad con las pautas del convenio, debería elaborar una lista de infracciones respecto de las cuales las agencias y los empleadores serán responsables solidarios.

Portugal. En Portugal, los trabajadores migrantes en situación regular tienen los mismos derechos que los trabajadores nacionales: deben recibir un contrato de trabajo escrito y los empleadores deben informar al servicio de inspección del trabajo sobre la firma del contrato antes de su entrada en vigor, así como sobre su vencimiento en un plazo de 15 días al cabo del mismo. La legislación nacional también protege a los trabajadores migrantes contra las prácticas abusivas de las agencias de colocación.

Arabia Saudita. Los países de origen deben asumir la responsabilidad cuando en ellos operan las agencias de colocación o los intermediarios que seleccionan a los trabajadores.

España. Sí. Con arreglo a la legislación española se considera que los trabajadores migrantes que no han sido contratados directamente por el cabeza de familia son trabajadores comunes, es decir, que están sometidos al régimen general de trabajadores.

Suiza. La agencia de colocación ayuda a que los trabajadores domésticos y los posibles empleadores establezcan una relación de trabajo. Una vez concluido el contrato de trabajo, la agencia deja de tener una relación contractual con ambas partes y, por consiguiente, no puede garantizar que el trabajador será bien tratado por el empleador.

Túnez. Es necesario, pues los trabajadores domésticos están más expuestos a prácticas abusivas que otros grupos de trabajadores.

Ucrania. En la práctica, hay numerosas violaciones de los intereses y derechos laborales de los trabajadores que no entrañan ninguna consecuencia legal.

Emiratos Árabes Unidos. Sí. Se ha de hacer hincapié en la responsabilidad compartida de los países de origen y de acogida.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 4. CNI (Brasil), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y CONEP (Panamá).

No: 6. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), BDA (Alemania), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Los empleadores no ven ninguna razón por la cual los trabajadores domésticos colocados por una agencia deban gozar de una atención especial. En el momento en que una agencia coloca a un trabajador doméstico, el empleador se convierte en su jefe, por lo que la relación con la agencia llega a su fin.

HUP (Croacia). Un trabajador que sigue siendo empleado por una agencia no se considera trabajador doméstico.

BDA (Alemania). No hay ningún motivo para otorgar un trato especial a los trabajadores domésticos colocados por una agencia. La relación con la agencia concluye con la colocación del trabajador. Si la agencia de empleo sigue siendo el empleador (por ejemplo, cuando una agencia de servicios de enfermería y de cuidado de niños coloca a una enfermera o cuidadora en un hogar privado), el dueño de casa no es el empleador. Este tipo de situaciones no deberían incluirse en una norma sobre el trabajo doméstico.

SEV (Grecia). Se considera que la agencia de colocación actúa como empleador y por ello no es necesario adoptar disposiciones especiales.

OIE. No está muy claro qué es lo que esto añadiría a lo indicado en la pregunta 14. La cuestión de quién haya contratado a un trabajador no parece pertinente. Los trabajadores contratados por una agencia no son trabajadores domésticos. Las preocupaciones relacionadas con su empleo deben abordarse por separado, sobre la base de pruebas de que dichas preocupaciones son fundadas.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU

(Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 2. CGT (Colombia) y CMTC (Costa Rica).

Comentarios

CTA (Argentina). Sí. Las agencias de colocación deben ser objeto de un control especial por el Estado, a fin de garantizar la protección contra la trata de personas de la que suelen ser víctimas los trabajadores migrantes, práctica que puede desarrollarse por medio de estas agencias.

BAK (Austria). Los Estados Miembros sólo deberían autorizar las agencias de empleo que cumplan las disposiciones legales y las normas de calidad. Las agencias deberían estar sujetas a mecanismos de control eficaces.

ÖGB (Austria). Debe establecerse un control por parte del Estado, que incluya medidas para imponer prohibiciones y multas en los casos en que se cometan infracciones.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Sí. Deberían adoptarse medidas para garantizar un trabajo decente a los trabajadores colocados por las agencias de empleo y, de este modo, terminar con las prácticas abusivas.

FENATRAD (Brasil). Sí. Las agencias que contratan a trabajadores para que presten servicios domésticos a terceros son los verdaderos empleadores.

ONSL (Burkina Faso). El hecho de que el trabajador se encuentre lejos de su país de origen es un factor que acentúa el riesgo de explotación por parte del empleador.

CUT (Chile). Las agencias de empleo se ocupan de colocar a los trabajadores y no de comprobar sus condiciones de trabajo. Por lo tanto, deben adoptarse medidas para garantizar los derechos laborales de los trabajadores domésticos colocados por las agencias.

CGT (Colombia). No se debe aceptar a los intermediarios laborales (agencias de colocación).

CFDT (Francia). Sí. En Francia, el Estado autoriza el funcionamiento de agencias de colocación sobre la base de criterios de calidad. No obstante, debería establecerse un servicio de control permanente a fin de garantizar que estas agencias sigan cumpliendo los requisitos exigidos, especialmente los que se refieren al trabajador (formación y validación de las competencias laborales).

COSYGA y JOC (Gabón). Los Miembros deberían trabajar en colaboración con las agencias de colocación a fin de incorporar la protección contra las prácticas abusivas en los contratos concluidos entre las agencias y los empleadores.

GSEE (Grecia). Este tipo de agencias deben establecerse y operar legalmente, y ser objeto de inspecciones periódicas y rigurosas. Véase la respuesta a la pregunta 6 d).

CGT (Honduras). Se debería proteger tanto a los trabajadores domésticos nacionales como a los trabajadores domésticos migrantes.

CFTUI (India). Sí, puesto que son habituales las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos migrantes.

KSPI, KPSPI y KSBSI (Indonesia). Los agentes e intermediarios deberían participar activamente en las actividades destinadas a garantizar la protección de los trabajadores.

MTUC (Malasia). Los Estados Miembros también deberían establecer mecanismos para el empleo directo de estos trabajadores. En cuanto a los intermediarios, los Estados deberían establecer mecanismos para regular y controlar el funcionamiento de las agencias, que prevean la aplicación de sanciones cuando se cometan infracciones e impidan la retención de los pasaportes de los trabajadores. Así, se evitaría que las agencias y los empleadores descontaran de los salarios los gastos de contratación y los honorarios de colocación (véase el Convenio núm. 181); ello garantizaría asimismo que los intermediarios proporcionaran contratos escritos redactados en la lengua materna de los trabajadores, en los que se definieran claramente el tipo de trabajo y las demás condiciones y derechos laborales, prohibiéndose específicamente a los agentes de contratación el uso de castigos y todo abuso físico o verbal. Los trabajadores migrantes deberían tener la libertad de cambiar de agencia y contar con mecanismos de reclamación de fácil acceso para denunciar los casos de prácticas abusivas y explotación.

CTM (México). Puesto que el hogar se considera un lugar sagrado y seguro para la familia, es necesario llevar a cabo un estudio detallado del historial y los lazos de parentesco de los trabajadores migrantes con las personas que los recomiendan.

UNT (México). Ninguna agencia debería funcionar al margen de la legislación.

CNV (Países Bajos). Como se indica en la pregunta 13, debería proporcionárseles información sobre sus condiciones de empleo.

FNV (Países Bajos). El empleador oficial y el empleador real, al igual que las agencias de contratación y colocación, tienen la responsabilidad de proteger a los trabajadores domésticos contra los abusos.

CUT-A (Paraguay). Sí, pero no sólo para los trabajadores domésticos migrantes, sino para los trabajadores domésticos en general.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Las agencias y los intermediarios son responsables de que se cumplan las normas mínimas de salud y seguridad en el trabajo, y deben controlar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores domésticos. Para facilitar el control, las agencias deberían estar registradas y contar con una autorización en los países de origen; asimismo, las agencias deberían encargarse de la repatriación, así como de prestar servicios para trabajadores domésticos en dificultad y constituir una fianza que cubra los costos que ello implique.

FNPR (Federación de Rusia). Las agencias de empleo privadas deberían asumir toda la responsabilidad por lo que respecta al respeto de los derechos humanos y laborales que la legislación nacional e internacional impone a los empleadores.

FEDUSA (Sudáfrica). Las agencias de colocación o los intermediarios laborales suelen explotar a los trabajadores domésticos.

CSTT (Togo). Sí, para dar pleno efecto a las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).

UGTT (Túnez). Sólo en los países que autoricen el funcionamiento de agencias de empleo privadas.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Los Estados Miembros deberían establecer criterios relativos al registro y a los requisitos que se exigen a las agencias de empleo, como, por ejemplo, suministrar información de dominio público sobre cualquier tipo de infracción cometida en el pasado; asimismo, deberían prestar apoyo a los programas de acreditación de las agencias de empleo aplicando criterios y controles rigurosos realizados por auditores independientes a fin de mejorar su calidad y fiabilidad; llevar a cabo inspecciones periódicas de las agencias de empleo, incluso sin previo aviso, para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes, e imponer sanciones adecuadas cuando estas se infrinjan; establecer mecanismos de reclamación de fácil acceso para que los trabajadores domésticos puedan informar a las autoridades sobre prácticas abusivas, por ejemplo un número telefónico, información de contacto de una organización de defensa de los derechos de los trabajadores e información sobre los derechos y los mecanismos para la presentación de quejas; también se recomienda la creación de una oficina para el trabajo doméstico en los departamentos/ministerios de Trabajo; igualmente, con el objeto de impedir el endeudamiento y la servidumbre por deudas, los Estados Miembros deberían asegurarse de que no se descuenten de los salarios los costos en que incurra el empleador al utilizar una agencia de empleo, de conformidad con lo dispuesto en el Convenio núm. 181 de la OIT.

PIT-CNT (Uruguay). Sí, debería protegerse a todos los trabajadores domésticos contra las prácticas abusivas. Las agencias de colocación no deberían cobrar a los trabajadores domésticos ningún tipo de honorario o tarifa.

- P. 27** *¿Debería disponerse en el convenio que la legislación nacional debería exigir que los trabajadores domésticos migrantes reciban un contrato escrito en que consten las condiciones mínimas de empleo que deben haber sido aceptadas antes de pasar la frontera nacional?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 60. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos y Yemen.

No: 4. Austria, Países Bajos, Túnez y Uruguay.

Otras respuestas: 5. República Checa, Guinea, Nueva Zelandia, España y Suecia.

Comentarios

Argentina. Sí. Los trabajadores migrantes pueden ser contratados en el país de destino o en el país de origen; en el segundo caso, el contrato debería firmarse en el propio país de origen para evitar el incumplimiento de las promesas laborales.

Austria. El convenio no debería incluir disposiciones sobre la admisión en el mercado laboral de trabajadores migrantes en calidad de trabajadores domésticos. En Austria, todas las personas, independientemente de su país de origen, están amparadas por la HGHAG y, por tanto, gozan de los mismos derechos laborales.

Bélgica. Las condiciones de trabajo deberían establecerse por escrito o, cuando esto no sea una práctica habitual en el país de que se trate, de cualquier otra forma que ofrezca garantías equivalentes. El contrato debería redactarse en un lenguaje comprensible para ambas partes.

Estado Plurinacional de Bolivia. Sí. Debería firmarse un contrato escrito y visado por el Ministerio de Trabajo, para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones.

Brasil. Sí, sobre todo habida cuenta de los abusos de que son objeto los trabajadores migrantes, es necesario adoptar medidas de protección que promuevan la seguridad de este grupo de trabajadores.

Colombia. Debe haber claridad sobre los mecanismos de contratación y las condiciones de empleo. Debería hacerse referencia a la normativa laboral de cada país.

Costa Rica. Esto podría contribuir a modificar algunas prácticas de incumplimiento de las disposiciones nacionales en materia laboral.

Croacia. Es necesario que los trabajadores domésticos migrantes tengan los mismos derechos que los trabajadores del país de empleo.

El Salvador. Sí, para garantizar los intereses de los trabajadores. El instrumento también debería disponer que este tipo de contratos se sometan a la revisión y aprobación de los ministerios de Trabajo.

Finlandia. La Directiva del Consejo 91/533/CEE, de 14 de octubre de 1991, sobre la obligación del empleador de informar al trabajador sobre las condiciones que rigen su contrato o su relación de trabajo, exige que se dé una explicación por escrito de las condiciones de empleo antes de que la persona comience a trabajar en el extranjero.

Grecia. Los trabajadores migrantes firman un contrato de trabajo en el consulado griego del país de origen antes de entrar en Grecia. El contrato debe haber sido firmado previamente por el empleador.

Guatemala (ONAM). Sí, para evitar la trata de personas y las extorsiones.

Jordania. Sí, de modo que los trabajadores sepan en qué consistirá su trabajo y no resulten perjudicados.

Malasia. El contrato debería redactarse en un idioma que el trabajador entienda y que sea aceptado oficialmente en el país de empleo.

Mauricio. Los contratos deberían traducirse a un idioma que el trabajador entienda y ser jurídicamente vinculantes en el país de acogida.

Montenegro. Los contratos escritos son un paso crucial para la formalización de las relaciones laborales, pues establecen normas mínimas de trabajo decente y, en caso de violación de sus disposiciones, permiten a los trabajadores defender sus derechos.

Mozambique. Sí, para que los trabajadores puedan conocer las condiciones de empleo y decidir si concluyen o no el contrato de trabajo.

Nepal. Los trabajadores domésticos migrantes deberían recibir un contrato de trabajo escrito, debidamente firmado por el empleador, en el que se estipulen todas las condiciones necesarias relativas al empleo, como, por ejemplo, el nombre y la dirección del empleador, la naturaleza del trabajo que el trabajador se compromete a realizar, la tasa de remuneración, los intervalos de pago, los descansos semanales y diarios y otras condiciones.

Países Bajos. La legislación de los Países Bajos autoriza los contratos de trabajo verbales, pero exige que los empleadores informen por escrito sobre una serie de detalles, como, por ejemplo, la cuantía de la remuneración, el derecho a vacaciones y las condiciones de trabajo. En el caso de los trabajadores migrantes procedentes de países que no pertenezcan a la UE, como parte del procedimiento para la solicitud del permiso de trabajo se exige que haya un contrato escrito en el que se especifique el nivel de remuneración, el cual no deberá ser inferior al salario mínimo reglamentario.

Nueva Zelandia. La legislación de Nueva Zelandia no contiene requisitos explícitos en este sentido. No obstante, en la práctica, antes de otorgar el permiso o visado de trabajo, las autoridades de inmigración proceden a examinar el acuerdo de empleo del trabajador migrante para asegurarse de que esté en conformidad con la legislación laboral.

Panamá. Sí. Este sería un paso importante en la lucha contra la trata de personas. Es fundamental delinear con claridad aquellos escenarios en los que de hecho se da la explotación sexual de las mujeres, inclusive en casos en que los contratos de trabajo se refieran a circunstancias laborales poco claras y difusas que a la larga podrían llevar a las mujeres migrantes a ser utilizadas en sitios de prostitución.

Paraguay. No obstante, el hecho de que no haya un contrato de trabajo no será un impedimento para que los trabajadores hagan reclamaciones laborales respecto de los salarios devengados y las prestaciones sociales.

Perú. Sí. Esto es necesario a fin de lograr una identificación y registro completos de las partes, incluidos los terceros que participan en la contratación en calidad de agencias de empleo.

Polonia. Sí, siempre que estos trabajadores empiecen a buscar trabajo doméstico inmediatamente después de su llegada al Estado de acogida. La posibilidad de que el empleador quede vinculado a una oferta de trabajo doméstico antes de la llegada del trabajador migrante podría estar sujeta a reglamentaciones nacionales.

Rumania. El contrato debería estar redactado en la lengua materna del trabajador migrante o en otra lengua que éste entienda. En el mismo se debe especificar la remuneración, las tareas del trabajador, la duración (del contrato) y el lugar de trabajo.

Eslovenia. El convenio debería obligar al trabajador a que, antes de emigrar, obtenga todos los permisos que se exigen para que un trabajador extranjero pueda ingresar y residir en el Estado de acogida.

España. Siempre que se apliquen las condiciones de la legislación del país de acogida y no las condiciones que propone el empleador.

Suecia. Debería estipularse que, antes de entrar el trabajador en el país de acogida, se establezca algún tipo de declaración sobre el carácter razonable de sus condiciones de trabajo.

Suiza. La exigencia de un contrato escrito parece fundamental. No obstante, el hecho de que no exista un contrato no exime ni a los empleadores ni a los trabajadores de sus obligaciones respectivas.

Tailandia. Los empleadores de los países de acogida de trabajadores tailandeses deben presentar el contrato de trabajo antes de que se conceda a los trabajadores la autorización para trabajar en el extranjero; en el caso de los trabajadores de países vecinos que van a trabajar a Tailandia, el empleador tailandés debe presentar el contrato de trabajo a las autoridades del país de origen.

Túnez. No, puesto que la decisión definitiva sobre el empleo depende del resultado del período de prueba.

Empleadores

Número total de respuestas: 9.

Sí: 4. CNI (Brasil), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y CONEP (Panamá).

No: 1. ANDI (Colombia).

Otras respuestas: 4. SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka), UPS (Suiza) y OIE.

Comentarios

SEV (Grecia). Véase la respuesta a la pregunta 11.

JCC (Jordania). Sí, de modo que los trabajadores conozcan las tareas que van a realizar y no resulten perjudicados.

EFC (Sri Lanka). Convendría contar con mayor información a este respecto.

UPS (Suiza). Ello depende de las disposiciones y condiciones de inmigración de cada país.

OIE. Se trata de una cuestión que merece un examen más a fondo. Véanse las respuestas a las preguntas 13 y 38.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS

(Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-IŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CTA (Argentina) y CSTT (Togo).

Otras respuestas: 3. CMTC (Costa Rica), CNTG (Guinea) y CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Las condiciones mínimas de empleo son irrenunciables y deben ser garantizadas por el Estado tanto para los trabajadores nacionales como para los trabajadores migrantes.

BAK (Austria). No obstante, un contrato de tal naturaleza no garantiza la protección de este grupo de trabajadores en caso de emergencia.

ÖGB (Austria). No obstante, el registro obligatorio ante las autoridades del país de acogida y la realización de controles son medidas más importantes para evitar abusos.

BILS (Bangladesh). Los acuerdos bilaterales deberían incluir una disposición a este respecto.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Debería firmarse un contrato escrito y visado por el Ministerio de Trabajo, para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones.

CLC (Canadá). El contrato debería redactarse en la lengua materna del trabajador.

CUT (Chile). Sí, a fin de evitar la competencia desleal y los abusos.

CGT (Colombia). También deberían establecerse sanciones muy claras en caso de que no se cumplan las condiciones mínimas.

DEOK (Chipre). Los contratos deberían estar escritos en la lengua materna de los trabajadores.

CNUS (República Dominicana). No obstante, debe quedar claro que la falta de un contrato escrito no constituye una limitación para el disfrute de las condiciones mínimas de trabajo decente.

CGT-FO (Francia). Sí, sin que esto pueda utilizarse contra el derecho al empleo de los trabajadores migrantes que ya residen en el país de acogida o como pretexto para expulsar a trabajadores migrantes.

COSYGA y JOC (Gabón). Para garantizar que los empleadores y las agencias de colocación respeten los derechos de los trabajadores. Deberían estipularse todos los elementos previstos en las preguntas 12 a 25.

UNISITRAGUA (Guatemala). También deben regularse los casos de los trabajadores migrantes que se encuentren en una situación irregular en el país.

CNTG (Guinea). Este punto debe examinarse con mayor detenimiento, pues las personas en busca de empleo no pueden recibir un contrato de trabajo antes de llegar al lugar donde pretenden encontrar empleo.

KSBSI (Indonesia). Debería entregarse una copia al trabajador.

CGIL (Italia). El contrato debería redactarse si es posible en la lengua materna de los trabajadores o en una que puedan entender con facilidad. Debería existir la posibilidad de que los solicitantes de empleo migrantes también recibieran en los países de acogida propuestas de contratación establecidas por escrito.

MTUC (Malasia). En el contrato deberían especificarse claramente las tareas del trabajador. El convenio debería prohibir que se fije un conjunto de tareas demasiado amplio que abarque al mismo tiempo las tareas domésticas, el cuidado de niños y el cuidado de personas ancianas. Estas dos últimas tareas no deberían asignarse simultáneamente al trabajador; un trabajador puede encargarse de las tareas domésticas y del cuidado de 1 ó 2 niños sólo si el tamaño de la casa es razonable. El empleador debería recurrir a servicios de enfermería y no a un trabajador doméstico para ocuparse de una persona anciana que no pueda moverse de la cama.

CTM (México). Sólo una vez que se haya realizado un estudio profundo sobre el trabajador migrante. Véase la respuesta a la pregunta 26.

UNT (México). Todos los trabajadores domésticos migrantes deben estar protegidos por la legislación del país de acogida; por su parte, los empleadores deberían acatar las normas laborales vigentes en dicho país.

FNV (Países Bajos). De conformidad con la legislación nacional.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Los contratos deberán estar escritos en una lengua que el trabajador doméstico pueda entender e incluir, como mínimo, las disposiciones indicadas en la pregunta 13.

NSZZ (Polonia). Los contratos escritos son un paso crucial para la formalización de las relaciones laborales, pues establecen normas mínimas de trabajo decente y, en caso de violación de sus disposiciones, permiten a los trabajadores defender sus derechos. Los Estados Miembros deberían trabajar conjuntamente para elaborar leyes nacionales y establecer acuerdos bilaterales y multilaterales con el objeto de garantizar que, antes de pasar la frontera nacional, los trabajadores domésticos migrantes hayan recibido un contrato escrito en que consten las condiciones de empleo. Dichos contratos deberán traducirse en tantas lenguas como sean necesarias a fin de asegurarse de que están disponibles en una lengua que entiendan los trabajadores en cuestión y, asimismo, de que son vinculantes jurídicamente en el país de empleo.

CSDR (Rumania). No necesariamente en el convenio.

FEDUSA (Sudáfrica). Esta medida garantiza cierto grado de protección, pues por lo general los trabajadores migrantes son más vulnerables que otros grupos de trabajadores.

NWC (Sri Lanka). En el contrato se debería indicar claramente cuáles son las tareas que deberá realizar el trabajador.

CSTT (Togo). No, puesto que ello podría constituir un obstáculo para los trabajadores migrantes al llegar a una frontera.

PIT-CNT (Uruguay). Antes de pasar la frontera, debería instruirse a los trabajadores domésticos sobre las normas vigentes en el país de destino; en el contrato se deberían establecer con detalle las tareas, horarios de trabajo y el salario.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Esto se podría hacer cuando el ingreso de los trabajadores migrantes en el país de acogida fuese legal. Sin embargo, la realidad es muy distinta y muchas personas que buscan empleo en el sector del trabajo doméstico no poseen documentación en regla.

P. 28 *¿Debería disponerse en el convenio que los trabajadores domésticos migrantes tengan el derecho de ser repatriados, sin que ello les genere coste alguno, previa expiración o terminación del contrato de trabajo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 44. Albania, Argentina, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Croacia, Cuba, El Salvador, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Filipinas, Qatar, Serbia, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos y Yemen.

No: 16. Australia, Austria, Ecuador, Egipto, Finlandia, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Eslovenia, Sudáfrica, España, Suecia, Suiza y Uruguay.

Otras respuestas: 7. Colombia, Costa Rica, República Checa, Grecia, Nueva Zelandia, Perú y Arabia Saudita.

Comentarios

Argentina. Sí, en los casos en que la naturaleza de la actividad o el tipo de contrato así lo determinen.

Australia. Exigir a los empleadores que cubran los gastos de repatriación podría conllevar consecuencias imprevistas, por ejemplo la explotación de los trabajadores migrantes para recuperar esos costos a expensas del trabajador.

Austria. De conformidad con la legislación austriaca, la asunción por el empleador de los gastos de repatriación deberá acordarse expresamente mediante contrato (véase la respuesta a la pregunta 56).

Bélgica. Sí, en el caso de los trabajadores domésticos que acompañen a sus empleadores a otro país o que hayan emigrado expresamente para prestarles servicios. Los trabajadores domésticos que pierden su empleo a menudo pierden también la condición de residentes.

Brasil. Deberían especificarse las condiciones de contratación que otorgarían el derecho de repatriación.

Canadá. El instrumento debería proporcionar orientaciones no vinculantes a este respecto. Las condiciones de repatriación, cuando proceda, deberían indicarse en el contrato.

Colombia. Deberá consultarse con el Ministerio de Asuntos Exteriores. Los gastos de repatriación podrían incluirse en un sistema integral de protección de los inmigrantes, y tenerse en cuenta según sean internos (en Colombia) o externos (fuera del país). Al terminar el contrato, los gastos de repatriación debería cubrirlos el empleador.

Costa Rica. De conformidad con las leyes sobre migración.

Croacia. Puede depender también del tipo de contrato escrito.

Egipto. Esto debería ser objeto de un acuerdo entre las partes en el contrato.

El Salvador. Esto debería constar por escrito en el contrato individual de trabajo.

Finlandia. A este respecto deberían permitirse diferentes prácticas nacionales. Los gastos de repatriación deberían ser objeto de un acuerdo que conste en el contrato de trabajo.

Grecia. El pago de los gastos de repatriación debería estipularse en el contrato de trabajo.

Guinea. Siempre que la disposición figure en el contrato de trabajo.

Letonia. El convenio debería incluir disposiciones adicionales relativas a la expulsión, el pago de sumas atrasadas y los derechos de los trabajadores domésticos migrantes que hayan perdido su trabajo sin haber cometido falta alguna. En particular, los trabajadores domésticos migrantes que residan legalmente en el territorio no deberán considerarse como ilegales o en situación irregular por el simple hecho de que hayan perdido su empleo, lo que por sí mismo no traerá como consecuencia el retiro del permiso de residencia o de trabajo; estos trabajadores deberán recibir el mismo trato que los trabajadores nacionales, particularmente en relación con la seguridad del empleo, la obtención de otro empleo, la contratación en programas de obras públicas para absorber el desempleo y la readaptación profesional; los trabajadores migrantes cuya situación no sea regular o no haya podido regularizarse deberían disfrutar de la igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de su empleo o empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otros derechos, como el de sindicación y el ejercicio de los derechos sindicales; en caso de controversia sobre los derechos laborales, el trabajador debería tener la posibilidad de recurrir a un organismo competente, ya sea personalmente o por intermedio de un representante.

Malasia. El empleador debería cubrir los gastos de repatriación, siempre que el motivo de la terminación del contrato no sea una conducta indebida del trabajador.

Mauritania. Sí, cuando el empleador haya hecho venir al trabajador migrante.

México. Todo trabajador debería tener derecho a la repatriación sin que ello le genere costo alguno. Todos los gastos relacionados con la repatriación deberían correr por cuenta del empleador.

República de Moldova. Otra posibilidad es que el empleador asuma los gastos de repatriación.

Mozambique. El empleador debería velar por la protección del trabajador en lo concerniente a la repatriación y demás garantías conexas.

Nepal. El empleador debería asumir los gastos de repatriación.

Países Bajos. El instrumento debería estipular que las partes deben llegar a un acuerdo sobre el reembolso de los gastos de repatriación y, asimismo, que el gobierno del país de empleo puede reclamar al empleador el pago de estos gastos en caso de que el trabajador no abandone el país tras la terminación del contrato y sea objeto de una repatriación forzosa.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, los propios trabajadores deben cubrir los gastos de repatriación.

Nicaragua. Sí, sobre todo cuando sea el empleador quien haya buscado al trabajador en su país de origen, o cuando el propio trabajador decida retirarse.

Noruega. Los trabajadores domésticos migrantes deberían recibir el mismo trato que todos los demás trabajadores migrantes y no gozar de una mayor protección.

Omán. A condición de que sea el empleador quien decida terminar el contrato. En caso de que el trabajador cometa un delito, corresponde al país de origen cubrir los gastos de repatriación.

Perú. Esta situación podría equipararse a una condición de trabajo, en cuyo caso deberá ser libremente acordada por las partes. El Convenio también podría establecer que, en caso de que sea el empleador quien haya solicitado los servicios de un trabajador migrante, corresponderá al empleador cubrir los gastos de repatriación; en caso contrario, el retorno correrá por cuenta del trabajador doméstico migrante.

Polonia. Esta cuestión podría regularse mediante acuerdos internacionales. Una solución de este tipo plantea diversas dudas. No se define qué se entiende por repatriación «sin coste alguno», y no se especifica quién debe pagar en este caso.

Portugal. Esta disposición parece innecesaria.

Rumania. Sólo si esta cláusula/obligación está incluida en el contrato de trabajo o está en conformidad con la legislación laboral o los convenios colectivos.

Arabia Saudita. Sí, siempre que el contrato termine normalmente o que el empleador lo rescinda sin justificación legal. El trabajador podría tener que cubrir los gastos de repatriación si es él quien decide poner término al contrato.

Eslovenia. La legislación eslovena prevé que los gastos de repatriación deberán cubrirlos los propios trabajadores migrantes; cuando los migrantes no cuenten con los medios para hacerlo, corresponde al Estado cubrir estos gastos; asimismo, deberán cubrir estos gastos quienes hayan introducido ilegalmente trabajadores en el país, o quienes proporcionen empleo o una estadía ilegal a trabajadores migrantes; también deberán correr con estos gastos las entidades que hayan otorgado un visado o permiso de residencia basándose en declaraciones falsas.

Sudáfrica. No, esto debería ser objeto de un acuerdo contractual y, además, debería estar regulado por la legislación y los reglamentos nacionales. En caso de que un trabajador doméstico se quede sin medios a causa de un perjuicio causado por el empleador, el trabajador tendrá derecho a ser repatriado sin coste alguno para él. Los Estados Miembros deberían tener derecho a exigir al empleador o a sus representantes el reembolso de esos gastos.

España. Esto supondría una obligación y una carga para los empleadores que no está contemplada en la legislación española; en el caso de los trabajadores migrantes temporeros, el empleador tiene la obligación de organizar los viajes de llegada a España y de regreso al país de origen, y también de asumir, como mínimo, el coste del primero de tales viajes, pero no está obligado a cubrir el coste del viaje de regreso. Sería mejor formular una recomendación a los países para que instrumenten ayudas a los trabajadores migrantes.

Suecia. La cuestión de quién debe cubrir los gastos de repatriación podría especificarse en el contrato de trabajo, en cuyo caso la cuestión podría ser objeto de una recomendación.

Suiza. Los Estados deberían poder regular esta cuestión con toda libertad. Véase la respuesta a la pregunta 13 h), particularmente en relación con los trabajadores que se niegan a ser repatriados. Esta negativa a menudo no está motivada en el costo de la repatriación, sino en el deseo de continuar viviendo y trabajando en el país de acogida.

Túnez. Sí, para garantizar que los trabajadores reciban un trato humanitario y que el retorno al país de origen se lleve a cabo en buenas condiciones.

Emiratos Árabes Unidos. Sí, siempre que la terminación del contrato no se deba a que el trabajador haya incumplido las condiciones contractuales.

Yemen. Sí, pero el trabajador debería cubrir los gastos de repatriación si la terminación del contrato fue el resultado de una violación de sus obligaciones o del incumplimiento de las condiciones contractuales.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 5. CNI (Brasil), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y CONEP (Panamá).

No: 2. ANDI (Colombia) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 3. NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Deberían especificarse los acuerdos contractuales que otorgan el derecho de repatriación.

NHO (Noruega). No todos los trabajadores migrantes tienen la intención de regresar a sus respectivos países de origen; también podría ocurrir que hayan estado trabajando durante un tiempo en el país de acogida antes de haber sido contratados en el servicio doméstico.

EFC (Sri Lanka). Véase la respuesta a la pregunta 27.

UPS (Suiza). Véase la respuesta a la pregunta 25.

OIE. Convendría que se facilitara información sobre la legislación y la práctica en materia de migraciones y sobre las obligaciones de los empleadores en general con respecto a los trabajadores migrantes, así como sobre las responsabilidades relativas al pago de los gastos de repatriación que incumben a los gobiernos y a los empleadores con arreglo a la legislación y la práctica de cada país. Hay que ser cuidadosos a fin de no desincentivar la contratación de trabajadores domésticos migrantes que ya residen en un país y que pudieran llegar a ese trabajo sin una recomendación; también deben tenerse en cuenta los casos en que los trabajadores migrantes no quieren regresar a sus respectivos países de origen.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 116. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC

(Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), UGT (España), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 4. UGTE (Ecuador), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón) y CTM (México).

Otras respuestas: 4. CMTC (Costa Rica), CNTG (Guinea), CSDR (Rumania) y CC.OO. (España).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TÜRK-İŞ y TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. El Convenio debería incluir disposiciones adicionales relativas a la expulsión, el pago de sumas atrasadas y los derechos de los trabajadores migrantes que hayan perdido su trabajo sin haber cometido falta alguna.

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. En particular, los trabajadores domésticos migrantes que residan legalmente en el territorio no deberán considerarse como ilegales o en situación irregular por el simple hecho de que hayan perdido su empleo, lo que por sí mismo no traerá como consecuencia la suspensión del permiso de residencia o de trabajo; estos trabajadores y sus familias deberán recibir el mismo trato que los trabajadores nacionales, particularmente en relación con la seguridad del empleo, la obtención de otro empleo, la contratación en las obras públicas para absorber el desempleo y la readaptación profesional; los trabajadores migrantes cuya situación no sea regular o no haya podido regularizarse deberían disfrutar de la igualdad de trato en lo concerniente a los derechos derivados de su empleo o empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otros derechos, como el de sindicación y el ejercicio de los derechos sindicales; en caso de controversia sobre los derechos laborales, el trabajador debería tener la posibilidad de recurrir a un organismo competente, ya sea personalmente o por intermedio de un representante.

CTA (Argentina). Véase la respuesta a la pregunta 13 h).

BAK (Austria). Los empleadores deberían cubrir los gastos de repatriación. Los trabajadores sólo deberían ser repatriados cuando ellos mismos lo deseen o cuando las disposiciones relativas al derecho de residencia así lo exijan. La repatriación no debería eximir en modo alguno a los empleadores de sus

obligaciones con respecto a los trabajadores migrantes estipuladas en la legislación laboral. A tal efecto, no sólo debería proporcionarse alojamiento de urgencia a estos trabajadores, sino que también se les deberían conceder derechos de residencia que les permitieran permanecer en el país para ejercer sus derechos.

ÖGB (Austria). Véase la respuesta a la pregunta 13 *h*).

GFBTU (Bahrein). No obstante, el trabajador deberá cubrir los gastos de repatriación si él mismo pone fin al contrato antes de la fecha de expiración.

CNTB (Burkina Faso). Los trabajadores deberían poder concertar otro contrato de trabajo en el país de acogida, si así lo desean.

ONSL (Burkina Faso). No obstante, la pérdida del empleo no debería entrañar la suspensión automática del permiso de residencia o del permiso de trabajo, en la medida en que el trabajador haya permanecido legalmente en el país hasta la expiración del contrato de trabajo.

CFITU, CLUF y CWLFU (Camboya). Siempre que la terminación de la relación de trabajo no se deba a una falta cometida por el trabajador.

CUT (Chile). Sí, siempre que los trabajadores estén de acuerdo en ello.

CGT (Colombia). La repatriación es una responsabilidad del Estado.

CMTC (Costa Rica). Deberían aplicarse las disposiciones que rigen para todos los trabajadores.

CTRN (Costa Rica). En particular, aunque pierdan el empleo, los trabajadores domésticos migrantes se mantienen legalmente como trabajadores en el país. Además, estos trabajadores y sus familias deberían beneficiarse de un trato igual al de los nacionales; en caso de litigio laboral, deben poder recurrir a los órganos competentes.

CTS (El Salvador). Siempre que esta cuestión sea objeto de un acuerdo entre los gobiernos interesados.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). El empleador debería asumir el costo del viaje de ida y vuelta y los gastos conexos de los trabajadores domésticos que se desplazan al país de acogida para prestar servicio al empleador.

CGT-FO (Francia). Sí. Esto no debe utilizarse para cuestionar el derecho de residencia en el país de acogida de los trabajadores migrantes que hayan perdido sus trabajos. Esto exige que se les garanticen los mismos derechos en materia de formación, readaptación profesional y búsqueda de empleo.

COSYGA y JOC (Gabón). Todos los trabajadores gozan de los mismos derechos en virtud de las normas internacionales del trabajo. Las condiciones de repatriación deberían especificarse en el contrato de trabajo.

GSEE (Grecia). En todo caso, debería considerarse la posibilidad de establecer mecanismos o procedimientos para solucionar los problemas de los trabajadores domésticos migrantes que no se deban a una falta de su parte.

UNSTRAGUA (Guatemala). La repatriación debería tener una causa justificada; a los trabajadores domésticos migrantes deberían garantizárseles los derechos establecidos en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

CNTG (Guinea). En lugar de ser repatriados tras la terminación del contrato de trabajo, los trabajadores domésticos migrantes deberían poder renovar el contrato o celebrar uno nuevo.

ICTU (Irlanda). El principio básico debería ser que los trabajadores domésticos tengan el mismo derecho a beneficiarse de la protección y los derechos en el empleo de que dispone cualquier otro asalariado.

CGIL (Italia). Como alternativa podría pensarse en imponer una contribución a los empleadores con el objeto de crear un «fondo de repatriación» gestionado por el gobierno. Dicha contribución podría ser fiscalmente deducible de las ganancias del empleador, según lo indicado en las respuestas a las preguntas 24 y 25. Véase también la respuesta a la pregunta 13 *h*).

CISL (Italia). Los trabajadores domésticos migrantes deberían tener el derecho a dejar el país, pero no deberían ser obligados a hacerlo.

UGL (Italia). Los gastos de repatriación debería cubrirlos el empleador, y no el trabajador o la comunidad.

CTM (México). Las autoridades competentes deberían asumir la responsabilidad de la repatriación. No todos los trabajadores migrantes se encuentran en la misma situación.

UNT (México). En el caso de los trabajadores domésticos en situación de desamparo económico, los gobiernos de los países de acogida y las embajadas correspondientes deberían garantizar su repatriación, aplicando sanciones severas a los empleadores que incumplan los compromisos contraídos con los migrantes.

CNV (Países Bajos). O bien los trabajadores domésticos migrantes deberían ser informados previamente sobre las condiciones de repatriación. De no ser así, el empleador debería cubrir los gastos de repatriación.

FNV (Países Bajos). No obstante, no debería obligarse a los trabajadores domésticos a regresar a su país de origen tras la terminación del contrato de trabajo.

CNT (Níger). Deberían incluirse disposiciones adicionales relativas a la expulsión, el pago de sumas atrasadas y otros derechos aplicables cuando los trabajadores migrantes residen legalmente en el país de destino.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). El empleador y la agencia de colocación deberían cubrir los gastos de repatriación. Los trabajadores migrantes deberían beneficiarse de un trato igual al de los nacionales, particularmente en relación con la seguridad del empleo, la obtención de otro empleo, la contratación en las obras públicas para absorber el desempleo y la readaptación profesional. El Convenio debería estipular que los trabajadores domésticos migrantes no deberán considerarse como ilegales o en situación irregular al perder el empleo, lo que por sí mismo no traerá como consecuencia la suspensión del permiso de residencia o, según el caso, el permiso de trabajo.

CSDR (Rumania). Sí, pero no necesariamente en el Convenio.

FNPR (Federación de Rusia). Dependiendo de las condiciones de ingreso al país, de que se haya obtenido un permiso de trabajo y de las condiciones del contrato que se haya firmado.

CC.OO. (España). En el caso de España, la expiración o terminación del contrato no puede ser causa de expulsión. No obstante, deben asegurarse los recursos públicos necesarios para garantizar a la población inmigrante el reconocimiento de derechos y el amparo de la ley desde el momento en que entra al país, para terminar con las situaciones de explotación e indefensión que se pudieran producir.

NTUF (Sri Lanka). Siempre que la terminación de la relación de trabajo no se deba a una falta cometida por el trabajador.

UGTT (Túnez). También debería estipularse que los trabajadores domésticos migrantes que no hayan perdido el trabajo por una falta suya deberían conservar sus permisos de residencia y de trabajo.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). El empleador debería asumir el costo de los viajes de ida y vuelta al comenzar y terminar el contrato de trabajo, así como los gastos conexos en que incurra por tal motivo el trabajador doméstico.

PIT-CNT (Uruguay). Sí, siempre que existan condiciones favorables para los trabajadores domésticos y que éstos hayan dado su consentimiento para la repatriación.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Véase la respuesta a la pregunta 13 h).

P. 29 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería prohibir a los empleadores retener documentos de viaje y de identidad de los trabajadores domésticos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 63. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Ucrania, Estados Unidos y Uruguay.

No: 4. Jordania, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 2. República Checa y Nueva Zelanda.

Comentarios

Argentina. Sí, puesto que ello constituye un delito que está específicamente estipulado en la legislación nacional.

Austria. En Austria, la retención de documentos de viaje y de identidad de personas migrantes empleadas como trabajadores domésticos es moralmente inaceptable si con ello se persigue ejercer presión sobre el trabajador para abusar de él, tratarlo de forma arbitraria o reducirlo a la esclavitud doméstica e impedirle terminar la relación de trabajo. La inclusión de una prohibición en este sentido resultaría muy útil, puesto que la tramitación del permiso de trabajo requiere la presentación de estos documentos a las autoridades.

Bélgica. Suele tratarse de un *modus operandi* practicado en la trata de personas.

Estado Plurinacional de Bolivia. No deberían retenerse los documentos ni nada que pertenezca al trabajador, por ejemplo, los salarios.

Brasil. Todo acto que restrinja la libertad de movimiento atenta contra la dignidad humana.

Canadá. No, si los trabajadores no dan su pleno y libre consentimiento.

China. Esto podría propiciar la explotación, la trata de personas, el trabajo forzoso, etc.

Colombia. Debe añadirse a las demás prohibiciones existentes sobre esta cuestión.

Croacia. Para evitar toda práctica abusiva.

El Salvador. Entre otras cosas, para prevenir la trata de personas.

Finlandia. De lo contrario, ello podría propiciar el trabajo forzoso.

Guinea. Salvo que el trabajador otorgue su consentimiento.

Jordania. Debería acordarse un texto que permita a los empleadores retener esos documentos y que, al mismo tiempo, garantice que se entregarán de nuevo a los trabajadores al concluir el período de contratación o al dejar éstos el trabajo.

Mauricio. Esto servirá para prevenir la explotación, el trabajo forzoso y la trata de personas.

México. Se trata de documentos personales de identificación que los trabajadores deberían conservar, para impedir la explotación y los abusos.

Montenegro. Esto ayuda a prevenir la explotación, el trabajo forzoso y la trata de personas.

Mozambique. Salvo que ello tenga por objeto solucionar cuestiones relacionadas con el trabajo.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia no existen disposiciones legislativas específicas acerca de la retención o posesión de los documentos de viaje y de identidad de los trabajadores domésticos; no obstante, la legislación establece que las autoridades emprenderán acciones, inclusive de derecho penal, contra las personas que retengan documentos contra la voluntad del Estado. Todo empleador que trata de impedir o poner obstáculos para que un trabajador abandone un empleo o el país incurre en un delito.

Nicaragua. Sí, porque la retención de documentos es una flagrante violación de los derechos humanos del trabajador.

Omán. Siempre que se protejan los derechos del empleador cuando un trabajador, después de haber cometido un delito, abandone el país.

Perú. La retención de los documentos de los migrantes es un acto de vulneración discriminatorio y de desigualdad con relación a los demás trabajadores, y podría utilizarse como amenaza en situaciones de

trabajo forzoso y de trata de personas. También es una vulneración de los derechos fundamentales de toda persona.

Portugal. En Portugal, la retención de documentos constituye un delito.

Rumania. A fin de evitar todo abuso contra los trabajadores domésticos.

Eslovenia. Con arreglo a la legislación eslovaca, los trabajadores siempre tienen que llevar consigo sus documentos de identidad.

España. Esta práctica está expresamente prohibida por la legislación española. De lo contrario, se estaría ante una forma de trabajo forzoso.

Suriname. Se debería alentar u obligar a los Estados Miembros a que impongan multas por el incumplimiento de esta disposición y, asimismo, a que establezcan mecanismos de control adecuados.

Túnez. Sí, siempre que el trabajador haya sido contratado sin intermediarios.

Yemen. A fin de salvaguardar la relación de trabajo e impedir que el trabajador deje al empleador que lo contrató para trabajar al servicio de otro, el empleador inicial debe retener los documentos de viaje y de identidad de los trabajadores domésticos.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 6. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), DPN APINDO (Indonesia), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 1. JCC (Jordania).

Otras respuestas: 3. SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

SEV (Grecia). Véase la respuesta a la pregunta 11.

JCC (Jordania). Retener esos documentos es necesario para impedir, por ejemplo, que los trabajadores se fuguen o cometan robos.

EFC (Sri Lanka). Véase la respuesta a la pregunta 27.

OIE. Esta cuestión merece un examen más detenido.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC

(México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CTM (México) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Otras respuestas: 1. CMTC (Costa Rica).

Comentarios

CTA (Argentina). De lo contrario, esta práctica podría originar situaciones de trabajo forzoso. En la mayoría de los casos, esta documentación es indispensable para que los trabajadores migrantes puedan acreditar su condición de residentes.

BAK (Austria). Como esta práctica suele estar relacionada con la trata de personas, también deberían establecerse sanciones penales eficaces y disuasorias.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Tampoco debería retenerse nada que pertenezca al trabajador, por ejemplo, los salarios.

FENATRAD (Brasil). Deberían aplicarse las sanciones previstas en la legislación nacional por incumplimiento de esta disposición.

ONSL (Burkina Faso). Esta práctica entraña el riesgo de la trata de personas.

CGT (Colombia). Esta es una de las prácticas más comunes que utilizan los empleadores para abusar de los trabajadores.

DEOK (Chipre). En muchos casos el empleador retiene esos documentos.

GSEE (Grecia). También debería garantizarse que los servicios de inspección competentes proporcionen una protección efectiva a los trabajadores domésticos afectados por esta práctica.

CNTG (Guinea). Sí, puesto que los trabajadores domésticos migrantes deberían gozar de libertad de movimiento.

CGT (Honduras). Ni siquiera la autoridad tiene derecho a decomisar los documentos de estos trabajadores, salvo que se haya violado la ley.

CFTUI (India). A lo sumo, el empleador podría solicitar una copia de los documentos de identidad.

UIL (Italia). En el convenio se debería hacer especial hincapié en la prohibición de estas formas de acoso y de chantaje.

CTM (México). Esta debería ser una competencia exclusiva del Estado.

UNT (México). Cuando eso ocurra, los trabajadores deberán recurrir de inmediato a las autoridades competentes. De lo contrario, el empleador incurrirá en el delito de trata de personas y se le aplicarán las sanciones correspondientes.

NTUC (Nepal). No obstante, deberían establecerse mecanismos que permitan al empleador prevenir determinados comportamientos de los trabajadores, por ejemplo el robo, el abandono del hogar y la violación del contrato de trabajo.

NSZZ (Polonia). Esta es una importante medida para impedir la explotación, el trabajo forzoso y la trata de personas.

FEDUSA (Sudáfrica). Sí, pero puede formularse como una recomendación, pues en algunos países (por ejemplo en Sudáfrica) la retención de los documentos es una medida de protección que adoptan algunos empleadores para impedir que los trabajadores puedan cometer robos y después abandonen el país, como ha sucedido en numerosas ocasiones. La recomendación debería disponer que los empleadores no podrán retener los documentos de los trabajadores domésticos para fines ilícitos.

CSTT (Togo). Sí, puesto que ello podría restringir la libertad de movimiento de los trabajadores.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Esta disposición es importante para prevenir la explotación, el trabajo forzoso y la trata de personas.

PIT-CNT (Uruguay). El empleador no puede retener ni estos documentos ni las pertenencias personales del trabajador.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Los documentos son, por principio, personales e inviolables y, por ello, esta disposición es innecesaria.

P. 30 *¿Debería disponerse en el convenio que los Miembros deberían cooperar entre ellos para que los trabajadores domésticos migrantes disfruten de ventajas equiparables con las de los trabajadores domésticos nacionales?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 58. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Tailandia, Túnez, Ucrania, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 6. Bélgica (SPF), Jordania, Qatar, Arabia Saudita, República Árabe Siria y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 4. Bélgica (CNT), República Checa, Nueva Zelanda y Suiza.

Comentarios

Australia. Sí, los Miembros deberían cooperar en lo que concierne al intercambio de información y la aplicación de las normativas, así como para garantizar que los trabajadores migrantes estén plenamente informados de sus derechos antes de abandonar sus países de origen.

Bélgica (SPF). A los trabajadores domésticos migrantes deberían garantizárseles los mismos derechos que se otorgan a otros trabajadores migrantes.

Brasil. Para evitar la discriminación, los trabajadores domésticos, con independencia de que sean nacionales o migrantes, deberían beneficiarse de la misma protección laboral.

China. Los Miembros deberían cooperar entre ellos a fin de facilitar la migración de los trabajadores domésticos por vías legales de carácter oficial, asegurándose de que disfruten de igualdad de trato, protección contra la discriminación y asistencia jurídica en los países de acogida.

Colombia. Inclusive, el acceso a estas ventajas debería ser directo.

Guinea. En virtud del principio de la reciprocidad.

Malasia. Para garantizar la protección de los trabajadores migrantes mediante el intercambio de información sobre agencias y empleadores poco fiables, y para combatir el trato injusto y la discriminación por motivos de origen nacional.

Mauricio. La cooperación podría adoptar la forma de un memorando de entendimiento o de un acuerdo bilateral entre el país de emigración y el país de inmigración.

México. Sí, por un simple principio de justicia y no discriminación. La igualdad de condiciones laborales con respecto a los nacionales del país de destino está contemplada en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Mozambique. Mediante acuerdos de cooperación basados en la reciprocidad.

Nepal. El convenio debería prever que los Miembros hagan obligatoria la cooperación entre los países de emigración e inmigración en todos los casos relacionados con trabajadores migrantes.

Países Bajos. Conviene mencionar aquí la propuesta de Directiva Marco de la Unión Europea relativa a los derechos de los trabajadores de terceros países.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, todos los trabajadores se benefician de un conjunto específico de derechos y condiciones de trabajo mínimos.

Nicaragua. Sí, todos los seres humanos tienen los mismos derechos.

Omán. De conformidad con la legislación del país y los acuerdos concluidos entre ambas partes.

Panamá. Los instrumentos de protección de los derechos laborales de los trabajadores domésticos deben garantizar trabajos dignos para todos, sin distinción por razones de nacionalidad.

Perú. Habida cuenta de las diferencias propias que señalen las correspondientes leyes sobre migración de cada Estado Miembro.

Polonia. No obstante, deberían especificarse las ventajas específicas.

Arabia Saudita. La diferencia que existe entre el concepto de trabajadores migrantes y temporales y el concepto de trabajadores nacionales impide que se concedan a los trabajadores migrantes ventajas equiparables a las que se otorgan a los trabajadores nacionales, pues los derechos de los trabajadores temporales se encuentran definidos en el contrato de trabajo.

Eslovenia. Sí, los Estados Miembros deberían cooperar entre ellos a fin de favorecer la migración laboral a través de las vías legales y con los permisos en regla, de modo que se garantice que los trabajadores domésticos migrantes disfruten de ventajas equiparables a las de los trabajadores nacionales y se eviten los riesgos vinculados a la migración ilegal, como, por ejemplo, la explotación y el acceso restringido a la justicia; la cooperación debería incluir el intercambio de información sobre los flujos migratorios y sobre los empleadores y las agencias que figuran en listas negras.

Sudáfrica. Sí, pero esta cuestión deberían regularla las leyes y reglamentos nacionales.

Suecia. Sí, para los ciudadanos de terceros países, aunque las disposiciones en su conjunto tienen que ser compatibles con la legislación de la Unión Europea.

Túnez. A fin de garantizar la igualdad de trato.

Empleadores

Número total de respuestas: 9.

Sí: 8. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 1. EFC (Sri Lanka).

Comentarios

EFC (Sri Lanka). Véase la respuesta a la pregunta 27.

UPS (Suiza). La aplicación de una disposición de esta índole podría plantear dificultades. Sólo deberían compararse las cuestiones que sean comparables.

OIE. Debería propiciarse la cooperación bilateral. Este es un campo en el que la Oficina Internacional del Trabajo podría prestar asistencia y promover mejores prácticas, más allá del marco normativo, o contribuir a la aplicación de un nuevo instrumento. El texto debería limitarse a comparar la situación con la de los «trabajadores domésticos nacionales».

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 2. CMTC (Costa Rica) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

BAK (Austria). En ningún caso debería discriminarse a los trabajadores migrantes en lo concerniente a la remuneración. El convenio debería obligar a los Miembros a garantizar la protección del salario y el cumplimiento de las normativas, incluso cuando los trabajadores ya no residen en el país de acogida.

FENATRAD (Brasil). Los trabajadores domésticos nacionales y los trabajadores domésticos migrantes deberían tener los mismos derechos.

ONSL (Burkina Faso). En las situaciones de residencia irregular, los trabajadores y sus familias también deberían tener derecho a un trato igual en lo que concierne a los derechos laborales, la remuneración, la protección social y la protección jurídica y judicial en caso de litigios.

CGT (Colombia). No debería discriminarse a los trabajadores domésticos por el hecho de ser migrantes.

CNUS (República Dominicana). No obstante, debería hablarse de igualdad de trato en lugar de ventajas equiparables.

COSYGA y JOC (Gabón). Los trabajadores migrantes pueden afiliarse a los sindicatos en las mismas condiciones que los trabajadores nacionales, teniendo en cuenta las normas internacionales del trabajo que se refieren específicamente a los trabajadores migrantes.

GSEE (Grecia). Siempre que se establezcan garantías y salvaguardias adecuadas de que la cooperación sólo tiene por objetivo garantizar a los trabajadores migrantes el disfrute de ventajas equiparables a las de los trabajadores nacionales y no se refiere, por ejemplo, a cuestiones relacionadas con la seguridad nacional.

UIL (Italia). La aplicación de normas comunes podría ser de utilidad en la lucha contra las diferentes formas de dumping social.

CTM (México). Debería darse prelación a los trabajadores domésticos nacionales (el 90 por ciento del trabajo doméstico deberían realizarlo trabajadores nacionales).

UNT (México). Sí, ya que la legislación del país de acogida se aplicaría sin ninguna discriminación.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Mediante mecanismos de cooperación bilateral, multilateral y regional.

NSZZ (Polonia). Sí, los Estados Miembros deberían cooperar entre ellos a fin de favorecer la migración laboral a través de las vías legales y con los permisos en regla, de modo que se garantice que los trabajadores domésticos migrantes disfruten de ventajas equiparables a las de los trabajadores nacionales y se eviten los riesgos vinculados a la migración ilegal, como, por ejemplo, la explotación y el acceso restringido a la justicia; también deberían cooperar para garantizar la protección de los trabajadores domésticos migrantes, por ejemplo mediante el intercambio de información sobre los flujos migratorios y sobre los empleadores y las agencias que figuran en listas negras.

FNPR (Federación de Rusia). Siempre que el empleador y el trabajador cumplan con todos los pagos y contribuciones de carácter obligatorio contemplados en la legislación nacional.

FEDUSA (Sudáfrica). Las leyes aplicables a los trabajadores migrantes deberían ser las mismas que se aplican a los trabajadores nacionales.

SADSAWU (Sudáfrica). Todos los trabajadores deberían poder beneficiarse de las mismas prestaciones laborales y sociales.

CSTT (Togo). Con el objeto de prevenir todo tipo de discriminación.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Sí, los Estados Miembros deberían cooperar entre ellos a fin de favorecer la migración laboral a través de las vías legales y con los permisos en regla, así como para evitar la explotación y el acceso restringido a la justicia. En los casos de abuso o maltrato, debería concederse al trabajador la condición jurídica de inmigrante protegido.

P. 31 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que los trabajadores domésticos tengan fácil acceso a procedimientos equitativos y eficaces de resolución de conflictos? Sírvase especificar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 60. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Qatar, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 2. Francia y Suiza.

Otras respuestas: 5. Croacia, República Checa, Nueva Zelanda, Panamá y Portugal.

Comentarios

Albania. Habida cuenta de que en el trabajo doméstico debe haber confianza mutua entre las partes, se debería velar ante todo por que existan mecanismos de mediación para la resolución pacífica de los conflictos laborales.

Argentina. Se debería establecer un procedimiento especial para la resolución de conflictos para los trabajadores domésticos. La relación de trabajo en ese sector es distinta de todas las demás, ya que en ella intervienen factores emocionales. Las discrepancias se originan en motivaciones que a menudo no se relacionan con cuestiones económicas. Por consiguiente, se debería prever un mecanismo de mediación social previo a toda reclamación judicial, el cual podría contribuir a resolver esos conflictos. Los juicios deben resolverse con celeridad y estar exentos de formalidades y tramitaciones burocráticas innecesarias a fin de reducir el costo de los procedimientos.

Australia. Esos procedimientos deberían ser comparables a los previstos para los demás trabajadores.

Austria. En el convenio no se debería prever que los trabajadores domésticos tengan un acceso más fácil a los procedimientos de resolución de conflictos con respecto a los demás trabajadores.

Bélgica. En el convenio se debería por lo menos garantizar el acceso a los tribunales. Se debería examinar la posibilidad de establecer procedimientos relativamente simples (debido a la escasa alfabetización de algunos trabajadores domésticos migrantes), así como ayudas para asumir los costos de los procedimientos (por ejemplo, para la asistencia jurídica). Asimismo, se debería informar a los trabajadores sobre las organizaciones de ayuda y los sindicatos existentes.

Bahrein. Deberían presentar una demanda ante el Ministerio del Trabajo antes de recurrir a los tribunales.

Estado Plurinacional de Bolivia. Los trabajadores domésticos deberían tener un fácil acceso a los tribunales, asistencia jurídica y recursos legales en caso de que sufran abusos.

Brasil. Todos los seres humanos deberían gozar de los mismos derechos.

Chile. Incluido el acceso a los tribunales y a asistencia jurídica en caso de vulneración de sus derechos.

Colombia. Deberían tener acceso a los mismos mecanismos a disposición de todos los trabajadores en cada Estado Miembro.

Croacia. Los trabajadores domésticos deberían tener los mismos derechos que los demás trabajadores en el país.

Cuba. Sí, según la legislación y la práctica nacionales.

Ecuador. La inspección del trabajo es importante. Es también esencial establecer mecanismos expeditos para tramitar las denuncias de los trabajadores domésticos, facilitar su acceso a los tribunales y prestarles asistencia jurídica gratuita y medios de reparación cuando surjan conflictos laborales. En caso de abusos por los empleadores, se deberían prever sanciones eficaces, disuasivas, apropiadas y proporcionales a la gravedad de las ofensas cometidas.

El Salvador. El acceso a la justicia es un derecho fundamental.

Francia. Los trabajadores domésticos deberían tener el mismo acceso a la justicia que los demás trabajadores.

Guatemala (UMT, ONAM). Para facilitar el acceso a esos procedimientos es importante informar a los trabajadores domésticos acerca de su existencia.

Guinea. Habida cuenta de la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos, en el convenio se debería prever que tengan fácil acceso a procedimientos justos y eficaces de resolución de conflictos.

Jordania. En caso de quejas, esto debería preverse por medio de los servicios de inspección y del Ministerio de Trabajo.

Letonia. Se debería incluir el acceso a los tribunales, la prestación de asistencia jurídica gratuita y recursos legales en caso de conflictos laborales. En caso de abuso por parte del empleador, se deberían prever sanciones efectivas, disuasorias, adecuadas y proporcionales a la gravedad de las infracciones cometidas.

Malasia. Se deberían incluir procedimientos expeditos de resolución de los conflictos, asistencia jurídica gratuita, sanciones en caso de abusos y la posibilidad de presentar quejas en el país de empleo, incluso después de la repatriación.

Mauricio. Se deberían incorporar mecanismos eficaces de aplicación de las medidas.

México. Todos los trabajadores deberían gozar de ese derecho. El acceso a la justicia debería ser una prioridad para todos los Estados Miembros.

Montenegro. Con frecuencia, los mecanismos existentes no logran corregir el desequilibrio en el poder de negociación entre los empleadores y los trabajadores domésticos. Los procedimientos de resolución de conflictos deben incluir la posibilidad de que terceras partes pronuncien decisiones vinculantes respaldadas por mecanismos de aplicación eficaces.

Marruecos. Esto debería hacerse por medio de la inspección del trabajo.

Mozambique. Esto permitiría que los trabajadores domésticos puedan obtener la resolución de sus conflictos de forma legal.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, todos los trabajadores pueden acceder a los servicios de resolución de conflictos laborales.

Nicaragua. Esto es muy importante para evitar la impunidad.

Noruega. Estos procedimientos podrían formar parte de los procedimientos generales de resolución de conflictos.

Omán. Se debería sensibilizar a los trabajadores domésticos, publicando información sobre la manera de acceder a esos procedimientos en los países de acogida.

Panamá. Todos los trabajadores, no sólo los trabajadores domésticos, deberían tener acceso a procedimientos equitativos y eficaces de resolución de conflictos. Es fundamental fortalecer los procedimientos que existen actualmente para abordar estas circunstancias.

Paraguay. Los trabajadores domésticos deberían tener acceso a la mediación, la conciliación y el arbitraje, así como a reclamaciones judiciales.

Perú. La legislación laboral del Perú prevé el acceso a esos procedimientos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos.

Polonia. A los trabajadores domésticos deberían aplicarse las mismas normas que se aplican a todos los demás trabajadores.

Portugal. Podría ser útil incluir esta disposición en el convenio, si se considera que es importante para evitar o resolver conflictos en algunos Estados Miembros.

Qatar. Se debería hacer mediante la creación de un organismo especial o resolviendo los problemas o conflictos rápidamente a través del órgano competente.

Arabia Saudita. Se debería hacer mediante organismos de resolución de conflictos laborales u organismos especiales para el trabajo doméstico.

España. Para los casos de incumplimientos contractuales por los empleadores, sería adecuado disponer de procedimientos extrajudiciales como la mediación y el arbitraje.

Suecia. Se les debería conceder el mismo acceso a los procedimientos que se ofrece a los demás trabajadores.

Suiza. Los Estados deberían poder aplicar los sistemas nacionales, sin que se cree un instrumento internacional que establezca un requisito obligatorio.

Túnez. Se deberían aplicar a los trabajadores migrantes las mismas condiciones que a los trabajadores nacionales.

Emiratos Árabes Unidos. Esto debería hacerse mediante comités y organismos de resolución de conflictos de los trabajadores y por medio de tribunales especializados.

Estados Unidos. Debería especificarse que los trabajadores domésticos deberían tener el mismo acceso a los procedimientos que los demás trabajadores y, en su caso, a procedimientos específicos para los trabajadores domésticos.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 6. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y UPS (Suiza).

No: 1. CONEP (Panamá).

Otras respuestas: 3. HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Esto debería hacerse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

HUP (Croacia). Esta es una cuestión muy específica: por ejemplo, no es posible «remediar» una situación mediante el recurso a un mediador si se ha perdido la confianza en alguien que cuida a niños o a los padres ancianos.

SEV (Grecia). Se deberían tener en cuenta las especificidades del trabajo doméstico.

EFC (Sri Lanka). Esto plantea serias inquietudes en relación con el cumplimiento; en particular, no se debería permitir que inspectores del trabajo entren en los hogares familiares.

UPS (Suiza). Los trabajadores domésticos deberían tener el mismo acceso que los demás trabajadores.

OIE. Se debería reexaminar la formulación. Es preciso tener en cuenta la singularidad del trabajo doméstico; por ejemplo, si el empleador pierde la confianza en alguien que cuida a sus niños, la orden que pronuncie el organismo de conciliación no logrará que la familia reintegre a esa persona en su hogar. Antes bien, se debería alentar a los gobiernos a que ofrezcan servicios de mediación voluntarios a los empleadores y a los trabajadores domésticos, a que promuevan sus beneficios y, cuando se considere oportuno y factible, a que exijan algún mecanismo de resolución de conflictos previo a las actuaciones judiciales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia),

ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 3. UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRADE, FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), Histadrut (Israel), ITUC (Irlanda), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ y TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Esto debe incluir el acceso a los tribunales, el suministro de asistencia jurídica gratuita y recursos legales en caso de conflicto laboral.

UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), CNV y FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP, CTP y CUT (Perú), CUT-A (Paraguay), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Las sanciones previstas en caso de abusos cometidos por el empleador deben ser eficaces, disuasivas, apropiadas y proporcionales a la gravedad de la infracción.

CTA (Argentina). Los trabajadores domésticos deberían tener el mismo acceso que todos los demás trabajadores.

BAK (Austria). Se deberían incluir procedimientos de resolución de conflictos eficaces y equitativos, acordes con la legislación nacional, un asesoramiento efectivo y la protección jurídica.

BILS (Bangladesh). El trabajo doméstico debería quedar abarcado en las leyes laborales existentes y entrar en el ámbito de competencia de las autoridades laborales y los organismos de inspección.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Los trabajadores domésticos deberían tener un acceso fácil a los tribunales, asistencia jurídica gratuita y derecho a iniciar recursos legales en caso de que hayan sufrido abusos.

FENATRAD (Brasil). Las inspecciones de trabajo son esenciales. Se deberían establecer mecanismos que permitan una rápida presentación de las quejas.

CNTB (Burkina Faso). Se deberían prever servicios de inspección y el recurso a los tribunales.

ONSL (Burkina Faso). Ello supone tener acceso a los tribunales, contar con asistencia jurídica y judicial, y poder ejercer el derecho a la defensa y a una indemnización por los daños sufridos como consecuencia de una sanción del empleador.

CUT (Colombia). Deberían tener el derecho al debido proceso, así como a recibir capacitación sobre el manejo de conflictos laborales.

ASTRADOMES (Costa Rica). Se deberían tener en cuenta las dificultades que para los trabajadores domésticos supone la obtención de pruebas que den cuenta de las violaciones de sus derechos, ya que comparten su lugar de trabajo con el empleador. También deben considerarse las dificultades que el espacio de trabajo plantea para la inspección laboral, ya que son en su mayoría casas particulares, y no empresas.

CMTC (Costa Rica). Es importante que los trabajadores domésticos estén informados sobre estos mecanismos y su funcionamiento.

CTRN (Costa Rica). Deberían poder agotar todas las vías legales existentes (administrativa, inspección del trabajo, juzgados de trabajo y tribunales comunes de justicia).

DEOK (Chipre). En el contrato se debería estipular específicamente dónde puede el trabajador doméstico presentar quejas.

CNUS (República Dominicana). Los inspectores del trabajo deberían realizar inspecciones inesperadas y tener las capacidades necesarias para efectuar inspecciones en los domicilios privados.

CFDT (Francia). Se deberá tener en cuenta la especificidad de las tareas que realizan los trabajadores domésticos, a menudo aislados, a fin de garantizar que tengan un acceso equitativo a la justicia.

CGT-FO (Francia). Se debería incluir el derecho a exigir reparación por vía judicial y a disponer de asistencia jurídica. La legislación debería prever sanciones para los empleadores que vulneren los derechos de los trabajadores, y dichas sanciones deberían ser suficientemente disuasivas.

DGB (Alemania). Los trabajadores domésticos deberían tener acceso a los tribunales, y se deberían pagar en su lugar los honorarios de abogados y las costas judiciales. Se deberían imponer sanciones efectivas a los empleadores que cometan abusos.

GSEE (Grecia). La eficacia del recurso judicial puede reducirse debido al temor de los trabajadores a las posibles represalias del empleador en caso de que presenten quejas; surgen dudas en cuanto a la eficacia de las disposiciones que prevén asistencia judicial para las personas afectadas que tengan bajos ingresos. Por consiguiente, se deberían prever sanciones eficaces, directas y proporcionales a la infracción.

UNSITRAGUA (Guatemala). Los Estados Miembros deberían promover medidas de protección para todos los trabajadores migrantes, entre otras cosas, mediante la creación de procedimientos alternativos y eficaces de resolución de conflictos.

CNTG (Guinea). A este respecto, se deberían armonizar los convenios, las recomendaciones y otros instrumentos relativos a la protección de los trabajadores domésticos.

CGT (Honduras). Debería haber una oficina que brinde todo tipo de ayuda a los trabajadores domésticos.

CFTUI (India). La mayoría de los países han previsto en su legislación procedimientos para la resolución de conflictos a los que deberían tener acceso también los trabajadores domésticos. Si estas disposiciones no son suficientes, se deberían formular disposiciones especiales para ellos.

CGIL (Italia). Se podría establecer un organismo conjunto administrado por los interlocutores sociales encargado de resolver conflictos laborales, además de los procedimientos tradicionales que ofrece el sistema judicial nacional.

CISL (Italia). En los convenios colectivos nacionales en Italia se prevé la existencia de comités de mediación locales.

UIL (Italia). Asimismo, se debería hacer una referencia a la privacidad.

JTUC-RENGO (Japón). En particular, se deberían establecer sanciones contra los abusos o acosos del empleador.

CTM (México). Se debería hacer esto para todos los trabajadores.

UNT (México). Se sugiere crear organismos específicos u otros mecanismos eficaces dotados de recursos suficientes para brindar asistencia o resolver conflictos laborales de los trabajadores domésticos.

FNV (Países Bajos). Los procedimientos deberían ser equitativos, eficaces y seguros. Deberían incluir el acceso a los tribunales, el suministro de asistencia jurídica y los recursos legales en caso de violación de los derechos del trabajador.

CNT (Níger). Los trabajadores migrantes deberían tener acceso a la asistencia jurídica y a recursos legales en caso de que surja un conflicto laboral. Se deberían también prever sanciones para los casos de abusos cometidos por el empleador.

CONATO (Panamá). Los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores migrantes, deberían tener acceso a una asistencia jurídica gratuita cuando sus derechos sean violados por el empleador.

CTP y CUT (Perú). La inspección del trabajo y los mecanismos para una rápida presentación de quejas son fundamentales.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Se deberían crear mecanismos para la inspección, incluidos los sistemas a nivel de las aldeas, tribunales especializados u organismos cuasi judiciales para la resolución de conflictos y mecanismos que garanticen una mayor visibilidad a los trabajadores domésticos y un mejor acceso a ellos, como por ejemplo, para su registro. Los Miembros deberían velar por que los trabajadores domésticos tengan acceso a la asistencia jurídica gratuita y a otros servicios auxiliares, como la interpretación y los servicios psicosociales, a fin de que los trabajadores y sus empleadores sepan cuáles son sus derechos y responsabilidades, y asegurar que los empleadores con un historial de impago del trabajo doméstico y de comportamiento inapropiado o abusos no puedan volver a contratar a trabajadores.

CC.OO. (España). Sí, el objetivo debe ser poner los derechos de todos los trabajadores al mismo nivel.

SADSAWU (Sudáfrica). Debería incluirse el acceso a los sindicatos, los inspectores del trabajo y abogados especializados en derechos humanos sin costo alguno para los trabajadores.

NATURE (Sri Lanka). Esto debería preverse en la legislación nacional.

LCT, NCPE, SERC y TTUC (Tailandia). El convenio debería prever asistencia jurídica gratuita y recursos legales en los casos en que se violen los derechos de los trabajadores domésticos.

CSTT (Togo). Estos procedimientos deberían aplicarse a todos los trabajadores sin distinción alguna.

NUDE (Trinidad y Tabago). En Trinidad y Tabago, los trabajadores domésticos sólo pueden exigir reparación por violaciones de la ordenanza relativa al salario mínimo y de la legislación de protección de la maternidad, y no por despido improcedente.

UGTT (Túnez). También se deberían prever sanciones para los empleadores que cometen abusos.

FPU (Ucrania). Esto debería hacerse de conformidad con la legislación nacional.

PIT-CNT (Uruguay). Esto debería hacerse por vía de negociación colectiva bipartita o tripartita.

UITA. Los trabajadores domésticos deberían tener derecho a obtener asesoramiento jurídico, que también deberían ofrecer los sindicatos, y a nombrar a otra persona de su elección para representarlos en los tribunales o en cualquier otra instancia de resolución de conflictos.

P. 32 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que se instauren mecanismos para garantizar el respeto de la legislación nacional relativa a los trabajadores domésticos, como la intervención de servicios de inspección del trabajo, sin menoscabo del derecho a la privacidad? Sírvase detallar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 57. Albania, Argentina, Australia, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Italia, Letonia, Jordania, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos y Uruguay.

No: 5. Austria, Bahrein, Egipto, México y Yemen.

Otras respuestas: 6. China, República Checa, Guinea, Nueva Zelandia, Noruega y España.

Comentarios

Argentina. Se debería contar con un cuerpo inspectivo especial para constatar situaciones laborales. La privacidad puede resguardarse, ya que existen diferentes modalidades de inspección.

Australia. El acceso debería ser comparable al que tienen otros trabajadores.

Austria. En Austria, los domicilios privados están expresamente excluidos de las disposiciones legislativas relativas a la inspección del trabajo. La Constitución también excluye la inspección en los domicilios privados. La aplicación de las disposiciones de la legislación sobre ayuda doméstica y trabajadores domésticos (HGHaG) por una autoridad pública está garantizada por disposiciones penales aplicables en caso de violación de las disposiciones legislativas.

Bélgica (CNT). El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), podría desempeñar una función importante para garantizar la aplicación de las medidas.

Bélgica (SPF). En relación con la inspección del trabajo en los domicilios privados, el sistema belga exige el acuerdo del empleador/residente en el domicilio o la autorización previa de las autoridades judiciales.

Estado Plurinacional de Bolivia. Debería haber inspecciones laborales y de seguridad ocupacional, realizadas de forma periódica o por denuncia.

Brasil. En Brasil, se necesita una orden judicial para poder entrar en un domicilio privado.

Canadá. Es importante encontrar una solución a los problemas relativos a la privacidad.

Chile. La inspección del trabajo debería incluir el trabajo doméstico, incluso si se realiza en domicilios privados. Los servicios de inspección del trabajo deben buscar la forma de verificar las denuncias por incumplimiento de obligaciones o vulneración de derechos.

China. Los Miembros deberían velar por que la legislación nacional se aplique a los trabajadores domésticos teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada Estado Miembro.

Cuba. Se debería prever la intervención de la inspección del trabajo cuando los trabajadores domésticos presenten quejas.

Ecuador. Siempre y cuando no se vulneren los derechos de privacidad y propiedad.

Egipto. No se pueden prever servicios de inspección del trabajo para el trabajo doméstico, debido a la naturaleza y la privacidad del lugar de trabajo.

Francia. Se debería facilitar la aplicación de las leyes sobre los trabajadores domésticos, sin exponer a los inspectores del trabajo al riesgo de violar la privacidad del domicilio.

Guatemala (DPS). La verificación de las condiciones laborales sólo puede efectuarse mediante una orden judicial.

Guatemala (UMT). Lo más oportuno sería el establecimiento de un observatorio laboral. Una comisión tripartita debería evaluar los resultados.

Guinea. Se deberían crear mecanismos que garanticen el cumplimiento de la legislación nacional en lo que atañe al respeto de la privacidad de los trabajadores domésticos.

Líbano. A condición de que se definan las normas que regirán la entrada de los servicios de inspección del trabajo en los domicilios privados, como, por ejemplo, la notificación previa.

Jordania. Esto debería hacerse sólo cuando se hayan presentado quejas.

Malasia. Entre las posibles medidas se deberían incluir el registro de todos los trabajadores domésticos ante la autoridad competente, y el envío regular de funcionarios de inspección encargados de controlar las condiciones de trabajo en los domicilios y de verificar las condiciones de trabajo antes de aprobar la contratación.

Mauricio. Entre las posibles medidas se deberían incluir el registro de los trabajadores domésticos ante la autoridad competente por los empleadores, las visitas previas al empleo efectuadas por las autoridades competentes en el domicilio y el establecimiento de mecanismos accesibles de presentación de quejas, como las líneas telefónicas especiales.

Montenegro. Se debería prever que inspectores designados supervisarán los domicilios privados, incluso mediante visitas imprevistas, y se entrevistarán en privado con los trabajadores domésticos para conocer sus condiciones de trabajo.

Marruecos. El mecanismo de control debería estar constituido por un organismo especializado del servicio de inspección del trabajo.

Mozambique. Los inspectores del trabajo deberían verificar el cumplimiento de las leyes laborales, especialmente en relación con los deberes y derechos de los trabajadores domésticos y deberían tomar medidas que permitan impedir los riesgos para la vida o la integridad física de estos trabajadores.

Myanmar. La intervención de los servicios de inspección laboral debería ser progresiva.

Nepal. Entre los sistemas para garantizar el cumplimiento de la legislación nacional debería incluirse un mecanismo de inspección regular de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores domésticos. Es importante que se respete la privacidad del empleador.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, cualquier trabajador puede ponerse en contacto con la inspección del trabajo para hacer valer sus derechos básicos en materia de empleo. Sin embargo, los inspectores del trabajo no pueden entrar en un domicilio privado durante su investigación sin el consentimiento de su ocupante, a menos que hayan obtenido previamente una orden judicial de entrada.

Nicaragua. La inspección laboral es el instrumento más importante para verificar el cumplimiento de la legislación laboral. Los derechos de los trabajadores domésticos deben prevalecer sobre la privacidad del empleador.

Noruega. En Noruega, la dirección de la inspección del trabajo no tiene competencia ni autoridad para realizar inspecciones sobre las condiciones de los trabajadores domésticos, debido al carácter privado del domicilio y porque el trabajo doméstico se ha considerado tradicionalmente de menor riesgo que otras ocupaciones. Sin embargo, en un contexto internacional, se podría considerar la adopción de disposiciones que permitan lograr un mejor equilibrio entre la protección de los derechos de los trabajadores y la privacidad del domicilio.

Omán. Se debería prever un mecanismo específico, que incluya la obligación de los inspectores de obtener una autorización legal de las autoridades competentes para efectuar visitas al domicilio del empleador. Éste debería recibir un aviso de tales visitas, con la suficiente antelación.

Panamá. Los servicios de inspección laboral son fundamentales para garantizar que el trabajo doméstico cumpla con criterios apropiados. El fortalecimiento de los mecanismos de inspección y su relación con el derecho a la privacidad deberían formar parte importante del convenio que se adopte.

Perú. El convenio podría prever la obligación de que cada Estado Miembro programe al menos dos inspecciones del trabajo por año, las cuales deberían realizarse con el cuidado necesario para no invadir la privacidad del domicilio de los empleadores. Según la legislación peruana sobre inspecciones laborales, los inspectores sólo pueden entrar en el domicilio con el consentimiento del empleador. No obstante, para los fines del convenio, el empleador debería aceptar la diligencia de inspección, bajo sanción de multa en caso de negativa. Se debería permitir la entrada a los inspectores que se identifiquen debidamente a efecto de verificar la existencia del contrato de trabajo y las condiciones en que ha de realizarse el trabajo en la modalidad de «cama adentro» (trabajadores domésticos internos).

Filipinas. Esta disposición debería aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta la situación política y económica de los países. El concepto de privacidad del domicilio previsto en la Constitución de Filipinas dificulta la realización de las inspecciones del trabajo. El número limitado de inspectores del trabajo podría

también suponer una dificultad, en especial en los países en desarrollo. En relación con los trabajadores domésticos migrantes, la Oficina Filipina de Trabajadores en el Extranjero realiza inspecciones o visitas *in situ* para asegurar que los trabajadores filipinos en el extranjero tengan condiciones de trabajo apropiadas.

Polonia. En el convenio debería tenerse en cuenta el hecho de que el trabajo doméstico se realiza en domicilios privados; deberían hacerse esfuerzos para proteger el derecho a la privacidad y respetar la vida familiar del empleador.

Portugal. A condición de que se garanticen la inviolabilidad de la propiedad privada y el derecho a la privacidad.

Qatar. Entre los medios previstos deberían figurar la intensificación de las inspecciones del trabajo, la imposición de sanciones y la remisión de los casos de violaciones de derechos a las autoridades judiciales.

Arabia Saudita. Debería tenerse en cuenta de que la inspección del trabajo en los domicilios es una cuestión muy delicada, y que tales inspecciones no se pueden llevar a cabo sin perjuicio de la privacidad y el carácter sagrado del domicilio privado. Por consiguiente, las inspecciones del trabajo sólo podrían realizarse cuando se hayan recibido denuncias de parte de los trabajadores domésticos, y deberían quedar sujetas a la autorización judicial.

Serbia. Las inspecciones del trabajo se deberían llevar a cabo para controlar el cumplimiento de toda la legislación del trabajo y del empleo.

España. Las visitas de la inspección del trabajo tropiezan generalmente con el derecho a la inviolabilidad del domicilio.

Sri Lanka. Los servicios de inspección deberían tomar en consideración la naturaleza del lugar de trabajo, el sistema cultural y social imperante en el país y las cuestiones relacionadas con la privacidad.

Tailandia. Esto debería hacerse teniendo en cuenta las condiciones nacionales.

Túnez. Dada la especificidad del trabajo doméstico, la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de la legislación nacional debería encomendarse a un organismo facultado para ingresar a los domicilios privados.

Emiratos Árabes Unidos. La inspección de los domicilios debe ser autorizada por el fiscal del Estado.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 5. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia) y JCC (Jordania).

No: 2. CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Esto debería hacerse en conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

ANDI (Colombia). La intervención de los servicios de inspección en los domicilios privados suscita serias preocupaciones. Por lo tanto, no debería considerarse como un posible mecanismo para garantizar el cumplimiento del instrumento.

HUP (Croacia). Esta es una cuestión muy compleja, respecto de la cual se deberían tener en cuenta los aspectos culturales y de privacidad, así como la función de la policía y las autoridades de migración.

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 31.

DPN APINDO (Indonesia). Esto debería hacerse sólo si se presentan quejas.

JCC (Jordania). Estas inspecciones deberían llevarse a cabo sobre la base de la coordinación entre los servicios de inspección del trabajo, la autoridad encargada de los trabajadores domésticos y los empleadores, a condición de que se haya presentado una queja.

NHO (Noruega). Los motivos por los cuales la policía suele necesitar una orden judicial, emitida por un fiscal del Estado o un juez, para poder entrar en un domicilio privado son justificados.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 31.

UPS (Suiza). No se deberían elaborar mecanismos adicionales.

OIE. En muchas culturas, el hogar familiar es sagrado y la policía necesita, justificadamente, disponer de una orden de un juez antes de poder entrar en un domicilio. Permitir o pedir que los inspectores entren en un domicilio contra la voluntad de sus ocupantes desalentaría la ratificación. También es posible que lo prohíban las distintas constituciones nacionales. Para ser viable, la norma no podría abarcar obligaciones contradictorias ni definir una situación que pueda dar lugar a conflictos. Tampoco queda claro por qué debería reglamentarse la entrada de los servicios de inspección en el domicilio. Las actuaciones sancionables penalmente pueden ser objeto de la acción de los servicios policiales; de hecho, las autoridades de migración tienen ya importantes facultades de inspección y entrada en los domicilios. En relación con las infracciones a la legislación laboral, se pueden enviar avisos a los empleadores domésticos para que, entre otras cosas, presenten documentos, o se les puede convocar a reuniones de investigación, y se les pueden enviar listas de preguntas. Por consiguiente, se debería utilizar un mayor grado de generalización con un cambio de formulación: «(...) aplicable a los trabajadores domésticos, teniendo en cuenta la naturaleza particular del trabajo doméstico realizado en los domicilios privados. Nada en este artículo o en este instrumentos exige que un Miembro imponga una inspección de los servicios estatales o su entrada en los hogares familiares.»

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 119. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 3. JTUC-RENGO (Japón), CC.OO. (España) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

CTA (Argentina). Es necesario crear mecanismos que garanticen que las inspecciones puedan realizarse sin vulnerar la inviolabilidad del domicilio, incluyendo a los representantes gremiales entre las partes intervinientes que garanticen su realización efectiva.

BAK (Austria). Esto debería incluir la obtención de la información necesaria de parte de la autoridad competente (por ejemplo, información relativa al establecimiento de un contrato de trabajo o a la inscripción ante las autoridades de la seguridad social), con el fin de que las autoridades puedan ofrecer al menos información, asesoramiento y ayuda.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Se deberían realizar inspecciones laborales y de seguridad ocupacional de forma regular o tras la presentación de una queja.

CLC (Canadá). Las medidas deberían ser las mismas que se prevean en la legislación laboral para todos los demás trabajadores y en la legislación sobre la privacidad que existan en los Estados Miembros y en las diversas jurisdicciones de los Estados federales.

CGT (Colombia). Dichos mecanismos deberían ser realmente eficaces.

CMTC (Costa Rica). Se deberían promover campañas de información en todos los medios de comunicación sobre esa cuestión.

DEOK (Chipe). Es importante crear esos servicios de inspección del trabajo con el fin de proteger a los trabajadores domésticos de toda forma de acoso.

GSEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 31.

UNSTRAGUA (Guatemala). La inspección del trabajo también debería cubrir a los trabajadores domésticos migrantes. Se debería crear una línea telefónica especial para recoger las denuncias, en condiciones de privacidad, sin importar la situación migratoria de los trabajadores.

CNTG (Guinea). Deberían establecerse mecanismos para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional, ya que las prácticas nacionales deberían estar en conformidad con el convenio.

CGT (Honduras). Las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento de los convenios y las leyes nacionales deben recibir una capacitación específica.

KSPI, KPSPI y KSBSI (Indonesia). Se deberían organizar visitas de inspección de los inspectores del trabajo con el fin de asegurar que ambas partes cumplan la ley.

CGIL (Italia). Los domicilios son lugares difíciles de inspeccionar. Por consiguiente, se debería hacer un mayor hincapié en métodos indirectos, como las contribuciones deducibles a efectos fiscales.

CTM (México). Si bien es cierto que la inspección del trabajo ha ayudado a garantizar los derechos de los trabajadores, también podría prestarse a actos de corrupción y vulnerar el derecho a la privacidad.

UNT (México). El instrumento debe especificar que esta disposición debería incluirse en la legislación nacional pertinente, ya que aun cuando el lugar de trabajo (el domicilio) es un espacio privado, el Estado debe ejercer vigilancia y supervisión para garantizar el cumplimiento de sus ordenamientos.

LO (Noruega). Aunque es difícil lograr un equilibrio entre el derecho del empleador a la privacidad y el derecho del trabajador a un lugar de trabajo seguro, cabe destacar que Noruega cuenta con un mecanismo de inspección de los domicilios privados aplicable, por ejemplo, a las familias de acogida y los hogares de las parejas que desean adoptar hijos.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Los Miembros deberían asegurarse de que los trabajadores domésticos tengan las aptitudes y conocimientos necesarios para protegerse contra la explotación, y que las leyes y las políticas sobre la migración existentes son compatibles con el convenio; también deberían llevarse a cabo investigaciones sobre las condiciones de los trabajadores domésticos en su país, con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas.

FEDUSA (Sudáfrica). Sin embargo, podría ser difícil realizar inspecciones y organizar controles.

SADSAWU (Sudáfrica). Esto debería hacerse en el respeto de la privacidad del trabajador.

CC.OO. (España). Se están desplegando esfuerzos para promover la creación de empresas que oferten la realización de tareas domésticas. Su existencia permitiría regular los derechos de los trabajadores domésticos mediante la negociación colectiva y de su representación sindical. Ello permitiría también que la inspección del trabajo ejerza un control sobre dichas empresas, lo que garantizaría el cumplimiento de la normativa relativa a los trabajadores domésticos.

NTUF (Sri Lanka). Esto debería hacerse una vez que se promulguen leyes laborales que incluyan a los trabajadores domésticos.

CSTT (Togo). Los recursos de apelación deberían dirigirse a las autoridades de la inspección del trabajo y, en caso de que no se encuentre una solución, a los tribunales.

NUDE (Trinidad y Tobago). Se podría establecer un sistema que permita vigilar las violaciones de los derechos de los trabajadores domésticos sin visitar su domicilio, salvo cuando haya denuncias de casos extremos de abuso, acoso sexual, trabajo forzoso y trata de seres humanos. Este sistema podría incluir entrevistas y/o cuestionarios a los empleadores en lo relativo a los salarios y las condiciones de empleo, con un plazo definido para el envío de las respuestas. Las respuestas deberían ser obligatorias, previéndose sanciones en caso de incumplimiento o de entrega de información falsa.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). La aplicación debería asegurarse en colaboración con las organizaciones de trabajadores domésticos y los sindicatos que estén en contacto con estos trabajadores.

PIT-CNT (Uruguay). Se debería establecer un mecanismo adecuado y eficaz para inspeccionar el lugar de trabajo, que proteja a la vez al empleador y al trabajador.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). La legislación nacional (por lo menos en la República Bolivariana de Venezuela) no es la causa del incumplimiento por parte del Estado o los empleadores de los convenios ratificados, sino la falta de aplicación de las normas internacionales.

UITA. El derecho del empleador a la privacidad de su domicilio no debería privar a los trabajadores domésticos del derecho a tener un lugar de trabajo en el que puedan desempeñar sus labores en condiciones seguras y sanas. El hogar familiar, que es al mismo tiempo el lugar de trabajo del trabajador, debería tratarse como cualquier otro lugar de trabajo. El convenio debería ofrecer la posibilidad de que cualquier domicilio pueda ser objeto de inspecciones del trabajo regulares y también dando curso a peticiones expresas. El Convenio núm. 81 debería servir de orientación.

P. 33 *¿Debería disponerse en el convenio que sus disposiciones deberían aplicarse mediante leyes, reglamentos, convenios colectivos u otros medios acordes con la práctica nacional, mediante una extensión de las medidas vigentes a los trabajadores domésticos o, en su caso, mediante una adaptación de éstas y el desarrollo de medidas especiales para los trabajadores domésticos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 60. Albania, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 3. Colombia, Egipto y Nueva Zelandia.

Otras respuestas: 5. Argentina, China, República Checa, España y Suiza.

Comentarios

Argentina. Véase el comentario a la pregunta 31.

China. El convenio debería prever que las medidas vigentes que se adapten a la especificidad del trabajo doméstico se hagan progresivamente extensivas a los trabajadores domésticos con el fin de integrarlos en la sociedad.

Colombia. Esta cuestión debería figurar en la normativa laboral de cada país y no en un convenio.

Egipto. Habida cuenta de la especificidad del trabajo doméstico, es imposible que se hagan extensivas las medidas vigentes para cubrir ese sector.

Guatemala (UMT, ONAM). Se debería supervisar su aplicación.

Jordania. Habida cuenta del carácter privado del trabajo doméstico, se deberían elaborar medidas específicas.

México. Se deberían tener en cuenta las particularidades legislativas de cada Estado Miembro, los cuales deberían ser libres de incorporar en su legislación las modalidades que deberían regular el trabajo doméstico.

Nepal. Se deberían formular medidas específicas y apropiadas para los trabajadores domésticos en las leyes, reglamentos y convenios colectivos nacionales, que garanticen sus derechos y les confieran seguridad.

Nueva Zelanda. Véase el comentario a las preguntas 1 y 2.

Perú. Debería disponerse que el convenio se aplique por medio de una ley que contenga y desarrolle todas sus disposiciones, adecuándolas a la realidad de cada Miembro. En el caso de que ya existiese una ley sobre la materia, ésta debería adecuarse igualmente al contenido del convenio.

Portugal. Tal disposición podría servir de orientación para los Estados Miembros.

España. Debería disponerse que los países estableciesen normas jurídicas de aplicación general.

Suecia. La conjunción «o» debería reemplazarse por «y».

Suiza. Sí, si la frase termina después de las palabras «otros medios acordes con la práctica nacional».

Yemen. Los trabajadores domésticos deberían estar cubiertos por las leyes y los reglamentos nacionales, y se deberían elaborar medidas específicas para ellos.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 4. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), DPN APINDO (Indonesia) y JCC (Jordania).

No: 5. HUP (Croacia), SEV (Grecia), NHO (Noruega), CONEP (Panamá) y OIE.

Otras respuestas: 2. EFC (Sri Lanka) y UPS (Suiza).

Comentarios

HUP (Croacia). No sería necesario si se adoptara una recomendación.

SEV (Grecia). Sería preferible adoptar una recomendación.

DPN APINDO (Indonesia). Debería contarse con una reglamentación específica.

JCC (Jordania). Esto debería hacerse mediante leyes y reglamentos nacionales.

NHO (Noruega). Esta es una cuestión que debería reglamentarse a nivel nacional.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 31.

UPS (Suiza). En Suiza, la legislación laboral general se aplica a los trabajadores domésticos.

OIE. Esto no sería necesario si se adoptara una recomendación; la cuestión debería resolverse en el marco de una política nacional y de la celebración de consultas. A los empleadores les preocuparía la extensión de las leyes vigentes de aplicación general a esta esfera de trabajo específica, y en algunos casos se opondrían terminantemente a ello. Se podría evitar fácilmente este problema si se adoptase una formulación adecuada.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica),

CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tobago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTS (El Salvador).

Otras respuestas: 2. FPU (Ucrania) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

CTA (Argentina). En Argentina, la legislación que se aplica a todos los trabajadores debería extenderse a los trabajadores domésticos, que tienen una regulación especial y de menor protección. Además, se debería propiciar la negociación colectiva para estos trabajadores, que actualmente están privados de ese derecho.

CUT (Chile). Es urgente que se realice una negociación colectiva en este sector.

UNSITRAGUA (Guatemala). Los Estados Miembros deberían garantizar que las condiciones de trabajo acordadas a los trabajadores domésticos sean de aplicación general, inclusive para los trabajadores domésticos migrantes.

CISL (Italia). El convenio debería aplicarse mediante leyes y convenios colectivos.

CTM (México). La regulación jurídica del trabajo doméstico debería tomar en cuenta la legislación nacional e internacional y los principios generales.

FPU (Ucrania). No necesariamente. Después de la ratificación del convenio, los Estados deberían incorporarlo en su legislación nacional.

PIT-CNT (Uruguay). Se deberían establecer la igualdad y equidad entre todos los derechos de los asalariados y los derechos de los trabajadores del sector doméstico.

P. 34 *¿Debería disponerse en el convenio que al aplicar sus disposiciones todo Miembro debería consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 64. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, Jordania, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauritania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos,

Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

Otras respuestas: 4. Austria, Brasil, República Checa y Nueva Zelandia.

Comentarios

Brasil. Se debería encontrar la manera de garantizar la representación de los empleadores de los trabajadores domésticos.

Canadá. Otra opción sería que se consultara a otras organizaciones en representación de los trabajadores domésticos y a los empleadores.

China. Se deberían dar más precisiones sobre cuáles serían las organizaciones de los empleadores y sus representantes.

El Salvador. Es importante para fortalecer la gobernabilidad y construir la democracia.

Guatemala (ONAM). En Guatemala, los trabajadores domésticos no están organizados y ese es uno de los problemas por los cuales no conocen sus derechos y no saben cómo exigirlos.

México. Sí, es necesario para que las acciones derivadas del instrumento que se adopte, así como las políticas públicas que se generen a partir del mismo, sean coherentes con las condiciones en que viven los trabajadores domésticos.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia se consulta a los interlocutores sociales sobre la ratificación y aplicación de todos los convenios internacionales del trabajo, en el marco de debates tripartitos.

Nicaragua. Esto debería hacerse de forma progresiva, porque en la actualidad no existen organizaciones de empleadores y de trabajadores consolidadas en este sector.

Panamá. Para lograr que los Estados Miembros adopten el convenio como instrumento de aplicación, deberían llevarse a cabo labores preparatorias a las que se incorporen los diferentes actores que intervienen en las relaciones laborales. Sobre esa base, se realizarían las modificaciones que se estimen necesarias. Esto significa que debería haber un trabajo de consulta intersectorial previa.

Perú. Se debería consultar a los trabajadores y los empleadores durante el proceso previo al trámite de sometimiento del instrumento a las autoridades para su ratificación.

Polonia. Las consultas deberían incluir a las asociaciones de agencias de empleo.

Suiza. Véase el comentario a la pregunta 9, a).

Túnez. Se debería consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando existan.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 9. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), NHO (Noruega), CONEP (Panamá), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 2. CNI (Brasil) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

CNI (Brasil). Las consultas se deberían celebrar de conformidad con la legislación y la práctica de cada Estado Miembro.

HUP (Croacia). El término «interesadas» es poco claro y debería suprimirse.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 31.

NHO (Noruega) y OIE. La utilización del término «interesadas» puede ser innecesaria y provocar confusión. Se podría encontrar un término más apropiado, como el que figura en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), que se refiere a la celebración de consultas con «las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores».

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), CTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tobago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), CTV (República Bolivariana de Venezuela), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. FEDUSA (Sudáfrica).

Otras respuestas: 4. CUT (Colombia), CMTC (Costa Rica), CGT (Honduras) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

FENATRAD (Brasil). Esto debería hacerse cuando fuera procedente.

CGT (Colombia). Si bien la libertad sindical es un derecho fundamental, es difícil ejercerla en la práctica.

DEOK (Chipre). En numerosos países, los trabajadores domésticos no están organizados; deberían poder contar con la atención y la protección de los sindicatos.

COSYGA y JOC (Gabón). Véase el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

UNSITRAGUA (Guatemala). Sería también recomendable crear en los Ministerios de Trabajo un ente tripartito que pueda coordinar la política relativa a las condiciones de empleo en este sector.

CGT (Honduras). No considera que dicha consulta sea necesaria si el objetivo de la misma es simplemente dar información a las organizaciones interesadas.

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). Esto debería hacerse en conformidad con el Convenio núm. 144.

UIL (Italia). Es indispensable celebrar consultas tripartitas sobre esta cuestión.

MTUC (Malasia). En última instancia, los gobiernos deberían asumir la responsabilidad de proteger los intereses de los trabajadores domésticos.

UNT (México). Esto debería hacerse para enriquecer las nuevas disposiciones.

CONATO (Panamá). Los trabajadores domésticos no pueden constituir sindicatos debido a la precariedad de sus condiciones de trabajo, sus bajos salarios y escaso nivel educativo. Por consiguiente, se les debería ofrecer la protección necesaria a través de una legislación pertinente.

CUT-A (Paraguay). Los Estados también deben reconocer a las organizaciones de trabajadores domésticos y eliminar cualquier barrera potencial, estructural o jurídica, a su creación. También se debería animar a los sindicatos a reconocer e incorporar a los trabajadores domésticos en el ámbito sindical.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). El convenio debería contener disposiciones que fomenten la organización y representación de los trabajadores domésticos en las organizaciones que adoptan decisiones, como la OIT.

CGTP-IN (Portugal). La legislación nacional sobre el trabajo doméstico debería seguir el mismo procedimiento legislativo que la legislación nacional aplicable a otros trabajadores.

FEDUSA (Sudáfrica). La mayoría de los trabajadores domésticos no están sindicados. Por su parte, los empleadores del sector seguramente no pertenecen a ninguna organización de empleadores.

P. 35 *¿Debería preverse en la recomendación que la autoridad competente debería adoptar o respaldar medidas destinadas a promover el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores domésticos, incluso en materia de negociación colectiva?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 53. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Grecia, Guatemala, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 10. Austria, República Checa, Francia, Japón, Malasia, Países Bajos, Portugal, Qatar, Suiza y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 5. Brasil, Guinea, India, Nueva Zelanda y España.

Comentarios

Argentina. El Gobierno debería promover la creación de organizaciones obreras y patronales con el fin de reglamentar el trabajo doméstico mediante la negociación colectiva.

Austria. En Austria, la política salarial general es una responsabilidad autónoma de las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores. La intervención del Estado constituiría una injerencia en el sistema establecido de autonomía colectiva. En sectores de actividad como el trabajo doméstico, en los que no existe una organización de empleadores establecida que pueda concluir convenios colectivos, la Agencia Federal de Conciliación puede establecer el salario mínimo, previa solicitud en ese sentido del sindicato responsable. Este enfoque se fundamenta en la necesidad de que la autoridad pertinente intervenga en los casos en que no existan disposiciones legislativas de autonomía colectiva.

Estado Plurinacional de Bolivia. En el Estado Plurinacional de Bolivia la negociación es individual (entre un empleador y un trabajador), ya que actualmente no existe una organización de empleadores.

Brasil. Véanse los comentarios a las preguntas 9, a) y 34.

Chile. Cabe mencionarse expresamente que la adopción de dichas medidas debería ajustarse a lo previsto en la reglamentación interna de cada país.

Colombia. Debería asegurarse la igualdad de condiciones con respecto a las demás organizaciones de trabajadores y la conformidad con la legislación pertinente.

Costa Rica. Esta disposición debería incluirse, atendiendo a las limitantes existentes en torno a los temas de la negociación colectiva.

El Salvador. Esto debería preverse como derecho fundamental inherente al trabajo decente.

Francia. No debería haber distorsiones entre los diferentes sectores.

Guatemala (UMT, ONAM). La organización gremial es un derecho fundamental, que debería ser promovido por los Ministerios del Trabajo.

Japón. En vez de especificar el contenido detallado de cada una de las medidas, la recomendación debería establecer un marco promocional de orientación para los países, en el que se definan, por ejemplo, las medidas de protección fundamentales en cuyo marco cada país podrá adoptar los enfoques que se ajusten a sus circunstancias y a las condiciones reales de los trabajadores domésticos en su territorio.

Montenegro. Las autoridades deberían también garantizar el acceso a la información sobre todos los aspectos que engloba la representación efectiva de los trabajadores domésticos.

Marruecos. Se debería tenerse en cuenta el nivel de desarrollo de cada uno de los Estados Miembros.

Mozambique. Sí. Habida cuenta de la especificidad del trabajo doméstico.

Países Bajos. Esta es una cuestión que deberían resolver los interlocutores sociales.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, la negociación colectiva y el derecho de afiliarse o no a un sindicato rigen para todos los trabajadores.

Nicaragua. Esto es muy importante en razón de la debilidad que existe.

Panamá. El apoyo de la OIT es indispensable para fortalecer a las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores, y lograr así su participación en los procesos de concertación.

Polonia. Esto debería hacerse teniendo en cuenta las condiciones nacionales y las necesidades reales.

Qatar. Las organizaciones de empleadores o de trabajadores deben preservar su libertad, ya que toda injerencia podría tener una incidencia negativa en ellas. Se podría ofrecer apoyo indirecto a través de los organismos competentes.

Rumania. El Código del Trabajo prevé que todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, tienen derecho a la negociación colectiva, a la protección de los datos privados y a la protección en caso de despido ilegal.

Arabia Saudita. Cuando existan tales organizaciones.

España. En la disposición se debería pedir a los Estados Miembros que respalden estas medidas, no que las adopten, dadas las dificultades especiales que los trabajadores y los empleadores de este sector tienen para concretar su representatividad y, como consecuencia, para articular la negociación colectiva.

Suriname. La aplicación de esta disposición supondría una carga excesiva para los recursos de los gobiernos.

Suiza. Esa no es una responsabilidad del Estado.

Estados Unidos. Sin embargo, sí se debería prever la adopción de medidas para asegurar que todas las iniciativas destinadas a promover la creación de capacidades se hagan también extensivas a las organizaciones mencionadas.

República Bolivariana de Venezuela. Esto debería aplicarse también a todas las organizaciones de la sociedad civil interesadas; se debería prever la participación de las autoridades nacionales competentes en materia de promoción, defensa y garantía de los derechos de los trabajadores domésticos.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 8. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), NHO (Noruega) y OIE.

No: 4. CNI (Brasil), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 3. EK (Finlandia), KT (Finlandia) y VTML (Finlandia).

Comentarios

CNI (Brasil). Esta decisión debería ser de la incumbencia de los Estados Miembros.

HUP (Croacia). Debería suprimirse la referencia expresa a la negociación colectiva.

EK, KT y VTML (Finlandia). Se podrían adoptar medidas de apoyo de conformidad con la práctica nacional, siempre que se cumplan los requisitos previstos en los convenios de la OIT.

ESEE (Grecia). A condición de que sea factible y de que haya representantes electos de los empleadores y los trabajadores que representen a un segmento importante de las partes.

KEF (República de Corea). Los contratos de trabajo doméstico conciernen a una persona específica que reside en el domicilio de un empleador. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden difícilmente intervenir en este ámbito. La negociación colectiva no podría ser eficaz, ya que su propósito es mejorar las condiciones de trabajo del conjunto de los trabajadores de un sector. Por consiguiente, los contratos deberían seguir siendo individuales.

NHO (Noruega). Las actividades de desarrollo de capacidades deberían ayudar a las organizaciones nacionales de empleadores y de trabajadores representativas a abordar las cuestiones de organización y servicio. El carácter marcadamente individual del trabajo doméstico planteará dificultades particulares.

UPS (Suiza). Esta es una cuestión que deberían resolver los interlocutores sociales.

OIE. No parece ser necesario hacer una referencia expresa a la negociación colectiva. Se podrían aprovechar mejor los recursos disponibles a nivel nacional, invirtiendo en información, promoción y aplicación. Asimismo, podría haber problemas nacionales más urgentes que resolver antes (como el pago de los salarios, la protección frente a la violencia, etc.). La negociación colectiva podría plantear también un problema conceptual y práctico en este contexto, dado el carácter específico y marcadamente individual de este tipo de trabajo.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador),

CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 2. JTUC-RENGO (Japón) y CGTP-IN (Portugal).

Comentarios

CTA (Argentina). Es fundamental reconocer los derechos de los trabajadores domésticos. Uno de los principales problemas de las normativas referentes al trabajo doméstico es que en ellas se hace abstracción de los derechos sindicales.

BAK (Austria). La organización de sindicatos de trabajadores domésticos ha sido siempre una tarea especialmente difícil.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). En el Estado Plurinacional de Bolivia la negociación es individual (entre un empleador y un trabajador), ya que aún no existen organizaciones de empleadores en el sector del trabajo doméstico.

FENATRAD (Brasil). Es importante evitar las negociaciones individuales que debilitarían los derechos de los trabajadores domésticos.

CGT (Colombia). Esta debería ser una práctica constante en los países democráticos.

CFDT (Francia). Se deberían tener en cuenta las especificidades del sector.

UNSITRAGUA (Guatemala). Los Ministerios del Trabajo deberían garantizar el ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a la organización sindical y a la negociación colectiva.

CNTG (Guinea). Dado que éstas se encargan de asegurar el cumplimiento de los convenios.

CFTUI (India). La negociación colectiva debería mencionarse expresamente.

HMS (India). Se debería conceder la debida importancia a los sindicatos nacionales reconocidos por el Gobierno de la India.

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). Esto es importante en la perspectiva de reforzar la labor que realizan esas organizaciones para hacer respetar la reglamentación y denunciar las infracciones.

CGTP-IN (Portugal). Todo esto se relaciona con los derechos fundamentales, que son de carácter vinculante y que deberían incluirse en el convenio.

FEDUSA (Sudáfrica). Esto es importante para garantizar que las partes puedan negociar eficazmente y conozcan sus derechos.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Sin embargo, la recomendación debería centrarse en el establecimiento de normas, medidas de protección y redes de seguridad.

- P. 36** *¿Debería preverse en la recomendación que, al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos jóvenes, principalmente en lo que respecta al número de horas de trabajo y a las restricciones relativas a la realización de determinados tipos de trabajos domésticos? De ser así, sírvase especificar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 54. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Serbia, Eslovenia, España, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Estados Unidos, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

No: 8. Bahrein, Chipre, Japón, Líbano, Arabia Saudita, Sudáfrica, Emiratos Árabes Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 7. Croacia, Guatemala, Nueva Zelandia, Omán, Panamá, Qatar y Sri Lanka.

Comentarios

Albania. Esto debería hacerse en conformidad con la legislación nacional.

Argentina. Véase el comentario a la pregunta 10. También se debería tener en cuenta el acceso a la educación y la formación.

Australia. Se deberían describir de forma detallada los tipos de trabajo que los trabajadores por debajo de la edad mínima están autorizados a realizar y las horas de trabajo que pueden prestar, por ejemplo, de conformidad con lo previsto en la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146).

Austria. Sí, si por «trabajador doméstico joven» se entiende un trabajador de hasta 18 años.

Bélgica. Los jóvenes trabajadores no deberían trabajar demasiadas horas ni efectuar labores que sean incompatibles con su fuerza física o que pongan en peligro su salud y seguridad.

Brasil. En vista de los riesgos profesionales inherentes al trabajo doméstico, la edad de ingreso al empleo para los trabajadores domésticos debería ser de 18 años. Sin embargo, este requisito podría aplicarse gradualmente. En un plazo determinado.

Canadá. Véase el Convenio núm. 138.

Chile. Esto debería hacerse garantizando el acceso a la educación y la formación.

China. Se debería prestar una atención especial a las menores de sexo femenino.

Colombia. Esto debería hacerse en concordancia con los convenios internacionales y la normativa nacional vigente para cada Miembro en lo pertinente a la prevención y erradicación del trabajo infantil y a la protección de los jóvenes trabajadores.

Costa Rica. Se debería prever una prohibición general de que los jóvenes menores de 18 años realicen trabajo doméstico.

Croacia. Habida cuenta de que en el convenio se debería hacer especial hincapié en las necesidades de los trabajadores domésticos jóvenes, en la recomendación se debería asegurar que los servicios competentes en materia de protección de la infancia participen en la supervisión sistemática del bienestar de los menores trabajadores domésticos.

Cuba. Además, se debería prestar atención a la posibilidad de facilitar la formación profesional de los trabajadores domésticos jóvenes.

República Checa. Las disposiciones deberían ser generales y no centrarse exclusivamente en los trabajadores domésticos. Véase el comentario a la pregunta 62.

Ecuador. Entre las necesidades de los trabajadores domésticos jóvenes se incluye el acceso a la educación y la formación.

Finlandia. Se debería prestar una atención especial a las condiciones de trabajo peligrosas, al tiempo de trabajo y a las posibilidades de cursar estudios y recibir educación al margen del trabajo.

Francia. Esto debería aplicarse también en relación con las tareas que pudieran representar un riesgo para la moralidad de los jóvenes (trabajos peligrosos y prohibidos).

Grecia. Se deberían tener en cuenta la Directiva 94/33/EC del Consejo de la Unión Europea relativa a la protección de los jóvenes que trabajan y las normas del trabajo internacionales pertinentes que rigen el empleo de los menores. Los trabajadores domésticos jóvenes deberían someterse a exámenes médicos antes de comenzar a trabajar.

Guatemala (DPS). No, el trabajo de los menores debería prohibirse.

Guatemala (UMT). Sí, se debería prestar la atención debida a las horas de trabajo, la protección de la maternidad y la prohibición del trabajo forzoso y peligroso.

Guatemala (ONAM). Sí. Se deberían establecer disposiciones con respecto a la obligación de conceder a los jóvenes tiempo para estudiar, a la prohibición de horas excesivas de trabajo, y a la determinación de los tipos de trabajo que no entrañan daños para su seguridad, salud y moralidad.

Guinea. De conformidad con los convenios fundamentales de la OIT. La jornada de trabajo debería constar de seis horas y sólo deberían autorizarse los trabajos ligeros.

India. La jornada de trabajo de los jóvenes trabajadores debería ser más corta que la de los trabajadores adultos. Se debería prohibir el trabajo nocturno de los jóvenes.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

República de Corea. La recomendación debería, entre otras cosas, prohibir el empleo de trabajadores por debajo de una determinada edad, prohibir que se los ocupe en trabajos nocivos o peligrosos para su moralidad y salud, garantizar su derecho a concluir contratos de forma independiente y a formular reivindicaciones salariales, limitar sus horas de trabajo y garantizar su escolaridad obligatoria.

Letonia. Entre estas necesidades deberían incluirse la educación y la formación profesional.

Líbano. Habida cuenta de que no hay discriminación por motivo de edad, no vemos el interés de prestar una atención especial a los trabajadores domésticos jóvenes.

Malasia. Los trabajadores domésticos jóvenes son particularmente vulnerables a los abusos.

Mauricio. Se deberían imponer restricciones a un tipo de trabajo que, por su naturaleza o las circunstancias en que se realiza, es susceptible de poner en peligro la salud, la seguridad o la moralidad de los jóvenes.

Marruecos. Se debería respetar la edad mínima de admisión al empleo. Se debería prohibir el trabajo peligroso para los trabajadores de edades comprendidas entre 15 y 18 años.

Mozambique. Se deberían adoptar medidas destinadas a asegurar condiciones de trabajo adecuadas para la edad, salud, seguridad, educación y formación profesional de los jóvenes, así como para prevenir los riesgos a su desarrollo físico, psicológico y moral.

Nepal. No se debería permitir que los trabajadores domésticos jóvenes realicen determinados tipos de trabajo doméstico que sean peligrosos y arriesgados, como trabajar a grandes alturas, reparar aparatos eléctricos, limpiar cisternas (bajo tierra) y levantar objetos pesados.

Países Bajos. Véase el comentario a la pregunta 10.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, existen disposiciones especiales para los jóvenes trabajadores en relación con el trabajo nocturno, el horario escolar y el tipo de trabajo y su dureza.

Nicaragua. Las personas jóvenes son las más explotadas y engañadas.

Panamá. La pregunta debería ser más clara en cuanto a la definición de «trabajadores domésticos jóvenes». Previamente se hacía hincapié en la necesidad de adoptar disposiciones adecuadas para los niños y los adolescentes, mientras que en este punto pareciera que se está hablando de una categoría diferente. Ahora bien, consideramos que la reglamentación de las condiciones de trabajo resulta de la concertación entre los empleadores y los trabajadores, y que, dependiendo de la situación de que se trate, se adoptarían las medidas correspondientes, por ejemplo, en relación con el número de horas de trabajo y las restricciones respecto de la realización de trabajos específicos.

Perú. Estas disposiciones deberían estar contenidas en el convenio (véase el comentario a la pregunta 10). Se debería establecer una lista con las labores que pueden realizar los adolescentes, teniendo como horario de trabajo máximo la jornada de seis horas diarias, de lunes a viernes.

Polonia. Sí, en lo que se refiere a garantizar sus derechos a un desarrollo sostenible, a la atención de la salud, a la protección de la moralidad y a la educación.

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 10.

Qatar. La recomendación debería prever pausas durante la jornada de trabajo diaria para la oración y las comidas, durante las cuales el trabajador no podrá abandonar el domicilio por su propia seguridad.

Serbia. En la recomendación se debería prever una protección especial para los jóvenes trabajadores.

Sudáfrica. Todos los trabajadores domésticos deberían estar igualmente cubiertos.

España. Se debería dar mayor protección a los jóvenes entre 16 y 18 años, en particular con limitaciones de jornada y la prohibición de las horas extraordinarias y el trabajo nocturno.

Sri Lanka. Esto depende de la edad mínima que se haya establecido. No se plantean problemas cuando la edad mínima se establece en 18 años; de otra manera, se deberían atender las necesidades especiales.

Suriname. Se debería prestar especial atención a cuestiones como la nacionalidad y la casta de los trabajadores, a la situación de las niñas, los jóvenes con discapacidad, los indígenas y los miembros de grupos tribales, y al trabajo peligroso, como se prescribe en la Recomendación sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 190).

Suecia. Esto debería hacerse en conformidad con los Convenios núms. 138 y 182.

Tailandia. Los períodos de disponibilidad laboral inmediata y las horas extraordinarias deberían ser de una duración adecuada. Se debería suministrar un lugar de trabajo apropiado, que no sea perjudicial para la salud de los jóvenes trabajadores domésticos y que prevea un espacio para el esparcimiento.

Uruguay. Los jóvenes trabajadores de 15 a 18 años están protegidos por las disposiciones de los Convenios núms. 138 y 182.

República Bolivariana de Venezuela. Se debería tener en cuenta la protección del derecho de los jóvenes trabajadores a la educación y la recreación, y se debería estipular una edad mínima para la admisión al empleo doméstico, así como la aplicación de un plan especial de inspección del trabajo para esta actividad laboral. Se debería prohibir que a los jóvenes trabajadores se les asignen tareas peligrosas.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 6. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), (VTML (Finlandia) y ESEE (Grecia).

No: 5. HUP (Croacia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

Otras respuestas: 4. SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka), UPS (Suiza) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia), OIE. Las necesidades de los jóvenes trabajadores domésticos varían en función de las circunstancias nacionales. No se deberían formular suposiciones ni generalizaciones.

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 11.

JCC (Jordania). Se debería prestar atención a todos los trabajadores sin distinción.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 10.

UPS (Suiza). La pregunta es imprecisa.

OIE. Este es un tema que podría debatirse en el futuro. La frase debería terminarse después de las palabras «los trabajadores domésticos jóvenes». Las condiciones de trabajo deberían limitarse a las aplicables al trabajo doméstico en virtud de la legislación y práctica nacionales. Las excepciones previstas en la legislación nacional deberían seguir vigentes. No se apoya la adopción de un instrumento que prevea un tiempo de trabajo o restricciones para determinados tipos de trabajo (véase el comentario a la pregunta 20). Véanse también los comentarios a las preguntas 10 y 11 y los comentarios anteriores sobre las condiciones de vida.

Trabajadores

Número total de respuestas: 122.

Sí: 117. UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUCRENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel

Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-IŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CROC (México) y FPU (Ucrania).

Otras respuestas: 3. CFDT (Francia), CGTP-IN (Portugal) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGTRA (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), GSEE (Grecia), ASI (Islandia), HMS (India), ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNV y FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE, NTUF y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS y TÜRK-IŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Al reglamentar las condiciones de vida y de trabajo de los jóvenes trabajadores domésticos se deberían tener en cuenta sus necesidades, incluidas las de educación y formación.

CTA (Argentina). Además de establecer la edad mínima para trabajar y el número máximo de horas de trabajo, se deberían adoptar disposiciones que prohíban que los jóvenes trabajadores domésticos realicen tareas peligrosas y que garanticen que éstos terminen su educación básica obligatoria.

BAK (Austria). Sin embargo, las disposiciones relativas a la protección especial que se debería brindar a los jóvenes trabajadores no deberían ser en ningún caso únicamente de carácter voluntario, sino que deberían ser vinculantes. Véase el comentario a la pregunta 10.

ÖGB (Austria). La edad mínima debería ser 18 años y debería reglamentarse en el convenio.

BILS (Bangladesh). Se deberían tener en cuenta cuestiones como la jornada laboral prolongada, el trabajo que no respeta la dignidad de la persona, el trabajo nocturno, el acoso sexual, el acceso a la educación y la formación de los trabajadores domésticos jóvenes.

FENATRAD (Brasil). Asimismo, es importante tener en cuenta las necesidades de la familia de los trabajadores domésticos, que en general se descuidan debido a las horas de trabajo prolongadas que éstos realizan.

CNTB (Burkina Faso). Se debería prestar especial atención a las necesidades de las jóvenes.

ONSL (Burkina Faso). Es necesario tener en cuenta la necesidad de los jóvenes trabajadores domésticos de acceder a la educación y la formación.

CFITU, CLUF y CWLFU (Camboya). Los trabajadores domésticos jóvenes no pueden trabajar con un horario prolongado y deberían tener tiempo para su educación.

CLC (Canadá). Esto debería hacerse en conformidad con los principios de los Convenios núms. 138 y 182.

CUT (Chile). El horario de trabajo debería regularse de tal manera que permita que los trabajadores puedan educarse y formarse.

CGT (Colombia). También se deberían tener en cuenta las tareas que pudieran ser perjudiciales para la salud física o psicológica de los jóvenes.

CMTC (Costa Rica). Se deberían establecer edades mínimas distintas para diferentes tipos de trabajo, como el cuidado de bebés.

CTRN (Costa Rica). Esto supone dar permisos y prever horarios de trabajo especiales para permitir que los jóvenes trabajadores cursen estudios.

DEOK (Chipre). Los trabajadores domésticos jóvenes son más vulnerables (que los trabajadores domésticos adultos) a numerosos tipos de explotación por parte de su empleador, y por lo tanto necesitan una mayor protección.

CNUS (República Dominicana). Todos los trabajadores, no sólo los jóvenes trabajadores, tienen que alfabetizarse, educarse y capacitarse mientras trabajan.

UGTE (Ecuador). Sí, de conformidad con el Convenio núm. 182.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). Esto incluye el acceso a la educación y a la formación profesional y debería figurar en el convenio.

CFDT (Francia). Se debería garantizar la educación permanente sin distinción por motivos de edad.

CGT-FO (Francia). Sí. Deberían adoptarse disposiciones sobre los trabajadores domésticos jóvenes, en las que se exija que los padres o tutores sean informados sobre las condiciones de empleo de los menores. Véase el comentario a la pregunta 10.

COSYGA y JOC (Gabón). Se debería destacar la necesidad de que los jóvenes trabajadores dispongan del tiempo necesario para su educación y se deberían definir las tareas que podrían poner en peligro su salud.

DGB (Alemania). Se debería prestar especial atención a la educación y el perfeccionamiento de los jóvenes.

UNSTRAGUA (Guatemala). Los jóvenes trabajadores domésticos migrantes deberían gozar de los mismos derechos que los nacionales.

CNTG (Guinea). Se deberían tener en cuenta la edad mínima y los tipos de trabajo peligroso para los jóvenes trabajadores.

CGT (Honduras). Es importante, porque se producen numerosas infracciones.

HMS (India). Se debería permitir que los jóvenes trabajadores puedan mejorar su nivel educativo cuando trabajen a tiempo parcial y adquirir más conocimientos y aptitudes.

CGIL (Italia). Véanse los comentarios a las preguntas 10 y 11.

CISL (Italia). Si en el convenio se estableciera que los trabajadores menores de 18 años pueden trabajar en este sector, respetando plenamente las disposiciones de los Convenios núms. 138 y 182, se deberían prever restricciones específicas en lo referente al tiempo de trabajo.

UGL (Italia). Los trabajadores domésticos jóvenes (menores de 18 años) constituyen una excepción. Por lo tanto, tienen derecho a una carga de trabajo más ligera, adecuada a su edad, a un número limitado de horas de trabajo y a acceder a la educación y la formación profesional.

SEKRIMA (Madagascar). Los trabajadores domésticos jóvenes, al igual que los demás trabajadores con derecho de licencia para educación/formación, deberían tener la posibilidad de mejorar sus condiciones de acceso al empleo gracias a la educación y a la formación profesional, situación que debería tenerse en cuenta al adoptar disposiciones relativas a las condiciones de trabajo.

CTM (México). Es fundamental proteger a los trabajadores domésticos jóvenes de la explotación laboral. Los jóvenes trabajadores no deberían trabajar más de seis horas diarias y deberían obligatoriamente comenzar a trabajar a las 9 horas para evitar que trabajen demasiado temprano o por la noche.

UNT (México). La jornada de trabajo establecida en la legislación mexicana para los jóvenes entre 16 y 18 años no debe exceder de seis horas. Además, no se puede responsabilizar a los trabajadores jóvenes del cuidado de personas (niños, ancianos o enfermos), ni tampoco que se encarguen de los negocios del empleador. El trabajo debe asignarse en función de la edad y la experiencia, para permitir el desarrollo de los jóvenes.

FNV (Países Bajos). Se debería proteger a los jóvenes trabajadores sobre todo contra el trabajo forzoso y los abusos (sexuales), ya que son particularmente vulnerables. Se debería diferenciar claramente el trabajo doméstico del sistema *au pair* (estudiantes extranjeros que prestan algunas horas de servicio ligero en el hogar de acogida).

CNT (Níger). Se debería tener en cuenta que los trabajadores domésticos jóvenes son en su gran mayoría analfabetos y necesitan ayuda.

CS (Panamá). Los menores son los más explotados en el ámbito del trabajo doméstico.

CTP y CUT (Perú). La definición de los jóvenes incluye a las personas entre 15 y 25 años. Los jóvenes entre 15 y 18 años están protegidos por los Convenios núms. 138 y 182.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). De conformidad con las disposiciones de los Convenios núms. 138 y 182 de la OIT.

CGTP-IN (Portugal). En el convenio se deberían incluir las cuestiones relativas a la limitación del tiempo de trabajo y la prohibición del trabajo peligroso.

FEDUSA (Sudáfrica). Se debería remunerar a los trabajadores domésticos jóvenes cuando trabajen horas extraordinarias. Las tareas que habrán de realizar deberían definirse con claridad. También tienen derecho a recibir la educación y formación profesional correspondientes.

SADSAWU (Sudáfrica). Se debería alentar a los trabajadores domésticos jóvenes a estudiar y disfrutar de su tiempo libre, y no se les debería pedir que asuman trabajos pesados.

LCT, NCPE, SERC y TTUC (Tailandia). Se debería conceder especial atención a las necesidades de educación y formación de los trabajadores domésticos.

PIT-CNT (Uruguay). Se debería proteger el derecho de los trabajadores domésticos jóvenes a estudiar, a trabajar un número limitado de horas y a no realizar trabajos peligrosos.

P. 37 *¿Debería preverse en la recomendación que las condiciones de empleo deberían estipularse por escrito?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 72.

Sí: 65. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 3. Guinea, Japón y Países Bajos.

Otras respuestas: 4. Guatemala, Nueva Zelandia, Perú y Estados Unidos.

Comentarios

Argentina. Siempre que se eviten interpretaciones parcializadas y tendenciosas y las situaciones ambiguas que suelen darse en la práctica cotidiana.

Australia. En el idioma nativo del trabajador.

Bélgica (CNT). Véase el comentario a la pregunta 27.

Bélgica (SPF). Siempre que sea normal en el país respectivo. Debe redactarse en un idioma comprensible para el trabajador, que deberá firmarlo.

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 13.

Chile. Sí, en un contrato de trabajo.

China. El texto del contrato debe ser de fácil comprensión, incluso para los trabajadores domésticos con niveles de instrucción más bajo. Si un trabajador no sabe leer ni escribir, deberá ofrecérsele la asistencia necesaria para que pueda entender cabalmente el contenido (por ejemplo, con participación de compañías de trabajo doméstico).

Croacia. Sí, pero debería estipularse en el convenio.

El Salvador. La recomendación debería prever que las condiciones de empleo se estipulan por escrito y que, excepcionalmente sea verbal.

Finlandia. Así se protege a ambas partes en caso de conflicto.

Guatemala (DPS). No.

Guatemala (UMT). Sí, esto valida y compromete al empleador.

Guatemala (ONAM). Sí. El convenio o contrato escrito debería estipular las funciones básicas, el salario mínimo y las prestaciones a que tiene derecho.

Guinea. En virtud del principio de acuerdo consensual de un contrato de trabajo.

India. Debería introducirse en forma progresiva, teniendo en cuenta las complejidades de la cuestión.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

Mauricio. No obstante, el contrato puede contener disposiciones sobre arreglos flexibles entre las partes, debido al carácter específico del trabajo doméstico.

Montenegro. Deberá estipularse en el convenio.

Mozambique. Es importante que el trabajador conozca las condiciones de empleo antes de firmar el contrato de trabajo.

Nepal. Debería incluir la naturaleza del trabajo, la remuneración, la frecuencia de los pagos, los descansos diarios y semanales, el alojamiento y detalles sobre la alimentación. De esa manera, el trabajo doméstico será decente y seguro.

Países Bajos. Véase el comentario a la pregunta 27.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, todas las cuestiones acordadas entre las partes deben especificarse por escrito.

Perú. Conviene que haya un contrato de trabajo escrito, donde consten el horario de trabajo, la labor por desempeñar, el lugar de trabajo donde se haya de cumplir ésta, la remuneración, los beneficios sociales y las condiciones de trabajo. Por tanto, esta regulación debería formar parte de un convenio. Véase el comentario a la pregunta 13.

Portugal. Esta disposición debe incluirse, si es posible, en el convenio.

Sudáfrica. Es fundamental para reducir los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, como ha demostrado la experiencia de Sudáfrica.

España. Se debería prever, al menos, que el empleador informase por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato, como la fecha de comienzo del mismo, duración, identidad de las partes, domicilio donde va a prestar servicio y otras condiciones de jornada y ejecución.

Suriname. Debería especificarse antes del comienzo del compromiso y, en la medida de lo posible, en el idioma del trabajador o en otro con el que esté familiarizado.

Suecia. Si así lo pide una de las partes.

Túnez. Véase el comentario a la pregunta 27.

Estados Unidos. Sí, en el caso de trabajadores domésticos migrantes. En cuanto a los nacionales, las leyes y reglamentos que regulan los contratos de trabajo escritos de la mayoría de los trabajadores del sector deben incluir también a los trabajadores domésticos.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 10. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 1. ESEE (Grecia).

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). En la medida de lo posible, de acuerdo con la ley y la práctica nacional.

ANDI (Colombia). Ello no significa que los acuerdos verbales no sean ya válidos.

HUP (Croacia). Las exigencias a los empleadores domésticos acerca de la información contractual no deben ser superiores a las que se aplican a las relaciones de empleo en general, a no ser que esté justificado un trato diferente.

ESEE (Grecia). De acuerdo con la legislación griega, no es necesario.

JCC (Jordania). Para garantizar los derechos de ambas partes.

KEF (República de Corea). Las condiciones básicas podrían especificarse en un contrato escrito.

NHO (Noruega), OIE. No está claro qué añade esto a la pregunta 13.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

UPS (Suiza). Según las disposiciones previstas en el Código de Obligaciones (Co) de Suiza.

OIE. Debe examinarse la razón de la dicotomía entre el convenio y la recomendación propuestos. El concepto más amplio de facilitar información a los empleados debe examinarse en su conjunto (preguntas 13, 37 y 38). La información contractual para los trabajadores domésticos no debe ampliar ni exceder los requisitos que se aplican al empleo en general, a no ser que haya una razón específica que justifique un planteamiento diferente.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. GEFONT (Nepal).

Comentarios

CTA (Argentina). Al margen de que el cumplimiento de las condiciones de empleo no se garantiza por su estipulación por escrito y las condiciones de empleo dignas para ese sector debe estar plasmadas en

instrumentos que regulen la actividad, con un efectivo control respecto de su aplicación por parte de los estados; que además no discrimine a los trabajadores domésticos de los derechos consagrados para el resto de los trabajadores, la estipulación por escrito de las condiciones de empleo facilitaría al trabajador tomar cabal conocimiento de sus derechos en la elación de trabajo.

BAK (Austria). El contrato de empleo debe presentarse por escrito, siempre que sea posible, pero en caso contrario debería ser válido. Deberá incluirse en el convenio. Véase el comentario a la pregunta 13.

ÖGB (Austria). Deberá incluirse en el convenio.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Deberá redactarse en tres idiomas: la lengua materna del trabajador y la del empleador y el inglés.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Deberán escribirse en un idioma que el trabajador doméstico pueda comprender. Deberá estipularse en el convenio. Véase el comentario a la pregunta 13.

COSYGA, JOC (Gabón). Deberá incluirse en el contrato de empleo.

UNSITRAGUA (Guatemala). Deben establecerse las mismas condiciones para los trabajadores domésticos migrantes que para los nacionales.

CGT (Honduras). De esa manera, tendrían una herramienta para poder reclamar.

CIAWU (Malawi). Para complementar la legislación laboral vigente.

UNT (México). Las trabajadoras del hogar deben tener sus derechos estipulados por escrito en contratos legales, al igual las y los trabajadores de otros sectores. Por ser un derecho laboral.

GEFONT (Nepal). No, pero debería remitir a la legislación nacional.

CS (Panamá). Los trabajadores domésticos no cuentan con contratos de trabajo, y están expuestos a los abusos por parte de sus empleadores.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). En un idioma que el trabajador comprenda.

CGTP-IN (Portugal). Por lo que respecta a los trabajadores domésticos migrantes, las condiciones de empleo deben recogerse en un contrato escrito. Esta disposición deberá incluirse en el convenio.

P. 38 *¿Debería preverse en la recomendación que en las condiciones de empleo deberían incluirse datos adicionales, como por ejemplo:*

- a) la fecha de inicio del empleo;*
- b) la lista detallada de las tareas;*
- c) las vacaciones anuales;*
- d) los descansos diarios y semanales;*
- e) la licencia por enfermedad y cualquier otro permiso personal;*
- f) la tasa de remuneración de las horas extraordinarias;*
- g) cualquier otro pago en metálico al que el trabajador doméstico tenga derecho;*
- h) todo pago en especie y su valor pecuniario;*
- i) los detalles relativos al alojamiento suministrado;*
- j) toda retención autorizada;*
- k) el período de preaviso requerido para dar por terminada la relación de trabajo?*

a) la fecha de inicio del empleo

Gobiernos

Número total de respuestas: 70.

Sí: 65. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de

Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 1. Japón.

Otras respuestas: 4. Guatemala, Nueva Zelandia, Perú y Estados Unidos.

Comentarios

Brasil. Algunas de esas condiciones no deberían incluirse necesariamente en el contrato de empleo sino en la legislación que debe divulgarse más ampliamente.

Chile. Convendría mencionar expresamente que la aplicación de esos requisitos debería ajustarse a lo dispuesto en la legislación de cada país referente a este tema.

China. Deberían incluirse también las condiciones necesarias de seguridad y salud en el trabajo.

Costa Rica. También debería incluirse la información sobre el régimen de seguridad social.

Egipto. Siempre que se haya llegado a un acuerdo entre las partes.

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT, ONAM). Sí. Deberían anotarse los datos personales del trabajador y de su familia, incluida la dirección, antecedentes penales y policiales, documentos de identidad, número de seguridad social y estudios realizado.

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

Marruecos. Las disposiciones contractuales, con inclusión de los detalles acerca de las condiciones de empleo, pueden convenirse libremente entre las partes.

Mozambique. Para proteger al trabajador frente a los abusos (como horario de trabajo excesivo, rescisión del contrato de trabajo antes de la fecha de vencimiento, etc.).

Países Bajos. Si corresponde y lo solicita el empleado.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, esta cuestión se determina mediante acuerdo entre las partes.

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13.

Polonia. Dado que esta cuestión está sometida a los reglamentos normalmente vigentes, sólo debe especificarse en el contrato de empleo si las condiciones son más ventajosas que las condiciones legales.

Portugal. No obstante, esta disposición debe incluirse preferentemente en el convenio.

España. En el caso de que se incluya en la recomendación la obligación de estipularse por escrito las condiciones anteriores, sería adecuado estipular de forma obligatoria aquello que se previera por la Ley, es decir, los detalles relativos al alojamiento, la lista detallada de tareas, el pago en especie y su valor pecuniario, etc.

Arabia Saudita. No es necesario especificar detalles concretos; basta con mencionar las tareas.

Suecia. Esta enumeración puede servir de orientación sobre los puntos que deberán incluirse en un contrato de servicio. Puede abordarse también la cuestión de los costos de repatriación.

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Debe establecerse la remuneración, el período de vacaciones y la alimentación, de ser el caso.

Yemen. Esta información puede ser útil y ayudaría a comprender el convenio.

Empleadores

Número total de respuestas: 14.

Sí: 7. CNI (Brasil), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y UPS (Suiza).

No: 2. ANDI (Colombia) y KEF (República de Corea).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). La legislación nacional regula la mayoría de esos aspectos. Deberán ser considerados los requisitos del contenido de esta información.

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Siempre que puedan definirse las condiciones de empleo haciendo referencia a la legislación laboral y los convenios colectivos.

ESEE (Grecia). No es necesario, si el acuerdo es oral.

SEV (Grecia). Deberá examinarse junto con las preguntas 13 y 37.

JCC (Jordania). Para que los trabajadores y empleadores sean conscientes de sus derechos y obligaciones.

KEF (República de Corea). Debido a que el período de empleo está ya incluido en el contrato.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Esta pregunta debería considerarse junto con las preguntas 13 y 37. Los requisitos se evaluarán objetivamente, teniendo en cuenta el contenido de los posibles instrumentos en sentido más general. No deberán agregarse a una recomendación los detalles no incluidos en un convenio como segunda opción, cuya situación no es clara. Si esas disposiciones se incluyen en una recomendación, los puntos enumerados podrían expresarse en forma de abanico de opciones que los Estados podrían considerar, no como un requisito.

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTI (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas),

NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.

BAK (Austria). Así se ofrece certeza jurídica a ambas partes, lo que es de particular importancia para los migrantes.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). No obstante, deben agregarse el horario de trabajo y los salarios.

CUT (Colombia). Todos estos particulares son esenciales en la normativa para asegurar un trabajo decente.

CMTC (Costa Rica). Podría agregarse incluso una evaluación por escrito trimestral al principio y luego por año, con el fin de tener un respaldo adicional de cara al futuro.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Debería incluirse en el convenio (véase el comentario a la pregunta 13). Las condiciones deberían presentarse en un idioma que el trabajador doméstico pueda comprender.

CFDT (Francia). Debería incluirse también información sobre el convenio colectivo aplicable.

COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.

UNSTRAGUA (Guatemala). Se recomienda también incluir lo siguiente: el derecho a la educación que tiene el joven trabajador doméstico, siendo esto parte de la obligación del empleador; la no obligatoriedad del uso de uniforme o del abandono de su traje étnico; el derecho a la maternidad de la mujer trabajadora doméstica, en la que de mutuo acuerdo se consideren las medidas para el cuidado y protección del menor hijo de la trabajadora; en los casos en los que se dé por finalizado el contrato de trabajo, la medida debe surtir efecto después que el trabajador doméstico recupere sus pertenencias personales y en horario de día; el pago del salario debe ser en efectivo y en la moneda de curso legal en el país donde se labore; un trato justo, digno y sin discriminación alguna por motivos de sexo, raza, color, idioma religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición.

CTM (México). En la recomendación se podría solicitar más información sobre los trabajadores, con inclusión de datos familiares y lugares donde se les pueda localizar en caso de fuga, robo o cualquier otro delito que pudiera presentarse.

UNT (México). Además, es necesario definir la temporalidad del pago, la dirección en que se desarrollará la actividad y el lugar donde se realizará el pago. El contrato se establecerá directamente con los empleadores.

NIDWU (Nepal). Debería incluirse en el convenio.

CONATO (Panamá). Debería incluirse en el contrato de trabajo. Pero estos datos no son adicionales, sino muy precisos.

CSDR (Rumania). En las condiciones de empleo deben incluirse todas las disposiciones de la legislación nacional.

FNPR (Federación de Rusia). Además, en las condiciones de empleo deben incluirse las tareas, los detalles del trabajo, el horario límite de las horas extraordinarias, las condiciones de las comidas, las prestaciones en caso de rescisión del contrato por el empleador, y las condiciones, monto y frecuencia de pago en caso de exención de trabajo (por ejemplo, por enfermedad o licencia).

SADSAWU (Sudáfrica). Se examinará con los trabajadores en su idioma materno para que comprendan perfectamente el acuerdo.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Además, deberán incluirse detalles sobre la atención de salud (el gobierno o el empleador deberá ofrecer al trabajador atención de salud preventiva y de emergencia), el derecho a remuneración sin retenciones, la subida salarial anual teniendo en cuenta el costo de vida, el derecho a tener y conservar documentos propios, la indemnización por despido y el derecho a remuneración y/o atención médica en caso de accidentes o enfermedades profesionales.

b) la lista detallada de las tareas

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 60. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 5. Brasil, Ecuador, Japón, Países Bajos y Arabia Saudita.

Otras respuestas: 4. Guatemala, Nueva Zelandia, Perú y Estados Unidos.

Comentarios

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Chile. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (ONAM). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

Mozambique. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Nueva Zelandia. En virtud de la legislación de Nueva Zelandia se ofrecerá una descripción del trabajo que debe realizarse.

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13.

Polonia. Nivel razonable de detalle, ya que las tareas no siempre pueden especificarse en forma pormenorizada.

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

España. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 6. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 3. CNI (Brasil), ANDI (Colombia) y OIE.

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Ninguna lista de tareas puede ser lo bastante detallada, y debe ser, en el mejor de los casos, indicativa o general, ya que las tareas cambian y se adaptan, los niños crecen y sus necesidades cambian y los empleadores adquieren más experiencia.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTI (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ

(Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CROC (México) y CTM (México).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.

BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

FENATRAD (Brasil). Deberá establecerse mediante acuerdo entre las partes en el momento de la contratación.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CMTC (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.

UNSITRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

UNT (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Deberá presentarse una lista de tareas correspondientes a la posición desempeñada, por ejemplo en calidad de niñera, ama de casa, o dispensadora de cuidados a ancianos o enfermos. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

c) *las vacaciones anuales*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 61. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 4. Brasil, Japón, Malasia y España.

Otras respuestas: 4. Guatemala, Nueva Zelanda, Perú y Estados Unidos.

Comentarios

Australia. Véase el comentario a la pregunta 20.

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Chile. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (ONAM). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guinea. No obstante, debido al tipo de trabajo y a algunas realidades culturales, la concesión de vacaciones anuales a un trabajador doméstico podría significar para él la pérdida del empleo.

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Mozambique. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Países Bajos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Nueva Zelanda. No lo impone la legislación de Nueva Zelanda.

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13.

Polonia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Empleadores

Número total de respuestas: 14.

Sí: 8. CNI (Brasil), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea) y UPS (Suiza).

No: 1. ANDI (Colombia).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

KEF (República de Corea). Esta condición podría resultar problemática en el contexto del trabajo doméstico.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FK TU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADS AWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.

BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CMTC (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.

UNSITRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

UNT (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

d) los descansos diarios y semanales

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 63. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 3. Brasil, Japón y España.

Otras respuestas: 3. Guatemala, Nueva Zelandia y Perú.

Comentarios

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Chile. Véase el comentario relativo a la pregunta 38, *a*).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (ONAM). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Mozambique. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Países Bajos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Nueva Zelandia. Véase el comentario a la pregunta 38, *c*).

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13.

Polonia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 7. CNI (Brasil), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 1. ANDI (Colombia).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania),

TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.
BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
CMTA (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.
UNISITRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
UNT (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

e) *la licencia por enfermedad y cualquier otro permiso personal*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 60. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 5. Brasil, Japón, Malasia, Paraguay y España.

Otras respuestas: 4. Austria, Guatemala, Nueva Zelanda y Perú.

Comentarios

Austria. Sí, si se trata simplemente de un ejemplo de lo que puede incluirse en las condiciones de empleo; no, si es obligatorio, ya que Austria lo prevé ya en su legislación y no es necesario incluirlo en las condiciones de empleo.

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Chile. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí.

Guatemala (ONAM). Sí.

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Mozambique. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Países Bajos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Nueva Zelanda. Véase el comentario a la pregunta 38, *c*).

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13.

Polonia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 7. CNI (Brasil), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 1. ANDI (Colombia).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

KEF (República de Corea). Véase el comentario a la pregunta 38, *c*).

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKUTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CROC (México) y CTM (México).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.

BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, a). Debe revisarse la traducción al alemán de «sick leave and other personal leave» [*licencia por enfermedad y cualquier otro permiso personal*].

ÖGB (Austria). En la traducción al alemán debería utilizarse el término «*Krankenstand*» en vez de «*Krankenurlaub*» para evitar la confusión entre los conceptos de licencia y enfermedad.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CMTC (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.

UNSITRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

UNT (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

f) *la tasa de remuneración de las horas extraordinarias*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 60. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, Japón, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Polonia, Portugal, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 4. Malasia, Qatar, España y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 5. Austria, Guatemala, Nueva Zelanda, Perú y Estados Unidos.

Comentarios

Austria. Véase el comentario a la pregunta 38, e).

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Chile. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Guatemala (ONAM). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Indonesia. Según la ordenación del tiempo de trabajo acordada entre las partes.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Mozambique. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Países Bajos. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Nueva Zelanda. Véase el comentario a la pregunta 38, c).

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13. Las horas extraordinarias deberían compensarse con horas o días libres, según se pacte, es decir, con la posibilidad de acumular las horas extras hasta completar un día de trabajo.

Polonia. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Túnez. Sólo cuando se refiere al trabajo a tiempo parcial.

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 6. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 3. CNI (Brasil), ANDI (Colombia) y OIE.

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

KEF (República de Corea). Véase el comentario a la pregunta 38, c).

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTI (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas),

NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.
 BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CMTC (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.
 UNSITRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 UNT (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Véase la pregunta 38, a).

g) *cualquier otro pago en metálico al que el trabajador doméstico tenga derecho*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 61. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 4. Japón, Malasia, Países Bajos y España.

Otras respuestas: 3. Guatemala, Nueva Zelanda y Perú.

Comentarios

Estado Plurinacional de Bolivia. Como el aguinaldo.

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Chile. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Guatemala (ONAM). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

República de Corea. Si lo ofrece el empleador.

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Nueva Zelanda. Véase el comentario a la pregunta 38, c).

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13. Es preferible determinar desde el inicio todos los derechos del trabajador doméstico y evitar así futuros conflictos debido a la interpretación que puedan darle las partes.

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 6. CNI (Brasil), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia) y JCC (Jordania).

No: 2. ANDI (Colombia) y KEF (República de Corea).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

KEF (República de Corea). Las prestaciones adicionales se ofrecen como un favor.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CFTUI (India) y CTM (México).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.
 BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 COB (Estado Plurinacional de Bolivia). Sí, por ejemplo el aguinaldo.
 FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Sí, por ejemplo el aguinaldo.
 CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CMTC (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.
 UNSITRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 UNT (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
 SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Los reembolsos deberían incluirse como pagos en efectivo y devolverse en un plazo determinado. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

h) todo pago en especie y su valor pecuniario

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 55. Albania, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Noruega, Omán, Paraguay, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 10. Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, República Checa, Ecuador, Italia, Japón, Malasia, Países Bajos y Nicaragua.

Otras respuestas: 4. Guatemala, Nueva Zelandia, Perú y Estados Unidos.

Comentarios

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Chile. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (ONAM). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

República de Corea. Véase el comentario a la pregunta 38, *g*).

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Nueva Zelandia. Véase el comentario a la pregunta 38, *c*).

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13.

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

España. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 5. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia) y JCC (Jordania).

No: 3. CNI (Brasil), ANDI (Colombia) y KEF (República de Corea).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

KEF (República de Corea). Véase el comentario a la pregunta 38, g).

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 126.

Sí: 114. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 11. BILS (Bangladesh), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), CMKOS (República Checa), UGTE (Ecuador), CFTUI (India), CISL (Italia), CTM (México), CTP (Perú), CUT (Perú) y NUDE (Trinidad y Tabago).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.

BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CMTC (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

UNT (México). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

FNV (Países Bajos). Si corresponde.

CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

NUDE (Trinidad y Tabago). Véase el comentario a la pregunta 17.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

PIT-CNT (Uruguay). Dentro del salario no deberían pagarse partidas en especie. En caso de que las partes aceptaran las partidas en especie, deberían limitarse los porcentajes y tenerse en cuenta al calcular el aporte a la seguridad social.

i) los detalles relativos al alojamiento suministrado

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 59. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 4. Japón, Malasia, Países Bajos y Arabia Saudita.

Otras respuestas: 4. Guatemala, Nueva Zelanda, Perú y Estados Unidos.

Comentarios

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Chile. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (ONAM). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

República de Corea. Véase el comentario a la pregunta 38, *g*).

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Mozambique. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Nueva Zelandia. Véase el comentario a la pregunta 38, *c*).

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13.

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Arabia Saudita. No es necesario presentar información detallada; basta con ofrecer alojamiento adecuado.

España. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 6. CNI (Brasil), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 1. ANDI (Colombia).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

KEF (República de Corea). Debería sustituirse por «detalles relativos al alojamiento, en su caso».

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.

BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

FENATRAD (Brasil). Debería comprender un lugar o habitación independiente y con privacidad, con cerradura y llave que se entregaría al trabajador doméstico, y debidamente amueblado y ventilado. Debería incluir acceso a servicios sanitarios adecuados y tener iluminación suficiente, y calefacción o aire acondicionado, según convenga, de acuerdo con las condiciones existentes en el hogar a fin de garantizar condiciones de trabajo y de vida decentes.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CMTC (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.

UNSITRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

UNT (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

j) toda retención autorizada

Gobiernos

Número total de respuestas: 66.

Sí: 56. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 7. Estado Plurinacional de Bolivia, Japón, Lituania, Mozambique, Países Bajos, Paraguay y España.

Otras respuestas: 3. Guatemala, Nueva Zelandia y Perú.

Comentarios

Australia. Véase el comentario a la pregunta 20.

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Chile. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (ONAM). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, todas las retenciones del empleador deben acordarse por escrito.

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13. Se deben especificar todas las retenciones autorizadas.

Polonia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 6. CNI (Brasil), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 1. ANDI (Colombia).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.

EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

OIE. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 113. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 9. COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), UGTE (Ecuador), CFTUI (India), CTM (México), GEFONT (Nepal), CTP (Perú) y CUT (Perú).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.

BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CMTC (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.

UNSTRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

CC.OO. (España). Interpretamos que la expresión «toda retención autorizada» se refiere a retenciones sobre el salario bruto y que dichas retenciones hacen referencia a aspectos tales como impuesto sobre la renta de las personas físicas, desempleo y Fondo de Garantía Salarial. En ese caso, sí consideramos que deberían incluirse esos datos.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Hay diferencia entre retenciones fiscales y para la seguridad social y, por ejemplo, las retenciones por alojamiento y alimentos. El convenio no debería permitir ninguna retención por el uniforme del trabajador, los suministros necesarios para el trabajo (como productos de limpieza), los desplazamientos con el empleador o los viajes de migración/repatriación, artículos rotos por accidente durante el trabajo y el alojamiento y la comida, ya que los acuerdos que contemplan el alojamiento del trabajador que vive en el domicilio del empleador responden al interés del empleador de tener un trabajador disponible las 24 horas del día. El pago de salarios en especie u otros bienes debería autorizarse en casos específicos, y no ser superior al 25 por ciento del pago, siempre que el trabajador doméstico pueda rechazar ese sistema. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

k) el período de preaviso requerido para dar por terminada la relación de trabajo?

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 58. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 5. Brasil, Japón, Países Bajos, Paraguay y España.

Otras respuestas: 4. Guatemala, Nueva Zelanda, Perú y Estados Unidos.

Comentarios

Brasil. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Chile. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

China. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Costa Rica. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Egipto. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

El Salvador. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Francia. Incluir 1): Los convenios colectivos aplicables.

Guatemala (DPS). Otros.

Guatemala (UMT). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Guatemala (ONAM). Sí. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

India. Véase el comentario a la pregunta 37.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

Marruecos. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Mozambique. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Nueva Zelanda. Véase el comentario a la pregunta 38, *c*).

Nicaragua. Es importante incluir el período de prueba y la capacitación para la realización de sus labores de forma remunerada.

Panamá. Los contratos deben incluir todos los elementos que sean necesarios para garantizar el ejercicio de un trabajo doméstico apegado a los criterios de contratación.

Perú. Véase el comentario a la pregunta 13.

Polonia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Portugal. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Suecia. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Estados Unidos. Véase el comentario a la pregunta 37.

República Bolivariana de Venezuela. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Yemen. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 4. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia) y JCC (Jordania).

No: 3. CNI (Brasil), ANDI (Colombia) y KEF (República de Corea).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 HUP (Croacia). Véanse los comentarios a las preguntas 13, 20 y 37.
 EK, KT, VTML (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 ESEE (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 SEV (Grecia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 JCC (Jordania). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 KEF (República de Corea). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.
 OIE. Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKUTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. UGTE (Ecuador) y CTM (México).

Otras respuestas: 1. CSDR (Rumania).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase el comentario a la pregunta 37.
 BAK (Austria). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 FENATRAD (Brasil). Debe especificarse el volumen de trabajo durante el período de preaviso.
 CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 CUT (Colombia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 CMTC (Costa Rica). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).
 CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38, *a*).

COSYGA, JOC (Gabón). Véase el comentario a la pregunta 37.
UNSITRAGUA (Guatemala). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
CROC (México). Salvo cuando se ha perdido la confianza en el trabajador.
CTM (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
UNT (México). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
NIDWU (Nepal). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
CONATO (Panamá). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
APL, FFW, TUCP (Filipinas). Deberá incluirse en el contrato escrito la jurisdicción de los mecanismos adecuados de inspección y solución de diferencias.
CSDR (Rumania). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
FNPR (Federación de Rusia). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).
NTUF (Sri Lanka). Según convenga.
AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Deberían indicarse las condiciones en que un empleador puede romper un contrato de empleo. Debería preverse un período de preaviso de dos a cuatro semanas. Véase el comentario a la pregunta 38, a).

P. 39 *¿Debería preverse en la recomendación un contrato tipo, por ejemplo, preparado por cada Miembro en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 71.

Sí: 51. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Croacia, Cuba, Chipre, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, República de Corea, Letonia, Líbano, Malasia, Mauricio, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Nepal, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Polonia, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 14. Austria, Colombia, Costa Rica, República Checa, Francia, Italia, Japón, México, República de Moldova, Países Bajos, Nicaragua, Portugal, Serbia y Eslovenia.

Otras respuestas: 6. Bélgica (SPF), Brasil, Lituania, Marruecos, Nueva Zelandia y Perú.

Comentarios

Argentina. El contrato tipo debería fijar las condiciones de trabajo, como las tareas, la remuneración, el descanso, etc.

Austria. Ello redundaría en contra de la autonomía contractual. Además es incompatible con la legislación laboral de Austria. La negociación de esos contratos es competencia de los interlocutores sociales.

Bélgica (SPF). Podría facilitarse un contrato tipo. No obstante, ello tiene menos importancia cuando es obligatorio introducir ciertas condiciones en el contrato.

Estado Plurinacional de Bolivia. El contrato tipo debería contener los términos obligatorios, con la posibilidad de ampliación en acuerdos individuales. Tendría que ser visado por el Ministerio de Trabajo.

Brasil. Véanse los comentarios a las preguntas 9, a), y 34.

Canadá. U otras organizaciones que representen a los trabajadores domésticos.

Chile. Este contrato debe contener los mínimos y poder ser modificado o complementado dependiendo de la realidad de cada trabajadora.

Colombia. Sería un mecanismo de discriminación frente a otras formas de trabajo y podría ir contra el principio de igualdad.

Costa Rica. La recomendación debe incluir pautas generales o requisitos mínimos del contenido del contrato, no así un contrato tipo.

Egipto. Siempre que cada Estado elabore este contrato tipo de acuerdo con su situación y sus leyes.

El Salvador. A fin de evitar abusos de los empleadores y proteger los derechos laborales básicos.

Francia. Pero podría proponerse (en forma facultativa) un contrato tipo.

Grecia. No es necesario, siempre que en las condiciones de empleo se incluyan los detalles de la pregunta 38.

Guatemala (UMT). Sí, para mantener una política de concordancia, apoyo y bienestar.

Guatemala (ONAM). Debe haber un instrumento orientador del convenio, con los datos mínimos del mismo.

Guinea. Debido a que la mayoría de los empleadores no tienen competencia para preparar un contrato de empleo doméstico.

India. Como orientación.

Japón. Véase el comentario a la pregunta 35.

República de Corea. De esa manera se garantiza la equidad y conveniencia en la firma de los contratos.

Lituania. No necesariamente; podrían utilizarse contratos laborales estándar.

Mauricio. Sería particularmente útil para los trabajadores domésticos migrantes.

México. Cada relación contractual debe dejarse a la libre voluntad de las partes contratantes. Solamente se debe guiar a los trabajadores y empleadores respecto de los requisitos mínimos que deben considerarse al contratar.

Marruecos. El contrato debe establecerse de acuerdo con la libre voluntad de las partes.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, los empleadores y los empleados pueden acordar las condiciones de empleo teniendo en cuenta las disposiciones mínimas obligatorias.

Nicaragua. Ello podría ser una violación de los derechos individuales. Es importante que el contrato surja de la negociación entre las partes y esté basado en la legislación nacional e internacional.

Perú. La recomendación puede contener un contrato tipo que contenga todos los derechos y obligaciones del trabajador doméstico contenidos en el convenio o recomendación, pero corresponderá a cada Miembro la decisión de si dicho documento es sometido o no a las organizaciones de trabajadores y empleadores.

Polonia. Debería prepararse en cooperación con las agencias de empleo; su uso debería ser opcional

Portugal. En Portugal la forma del contrato de empleo es libre. Lo que importa es la obligación de facilitar la información pertinente.

Eslovenia. No hay necesidad inmediata de especificar en detalle las disposiciones del contrato (véase el comentario a la pregunta 13).

Sudáfrica. Un contrato pro forma es una guía indicativa de los requisitos legislativos que se deben cumplir.

España. Sería adecuado para facilitar su cumplimentación por el empleador que puede que no esté familiarizado con la normativa y con aquellos aspectos que deban constar por escrito.

Suiza. Es obligatorio establecer definiciones claras (contrato tipo, contrato de empleo estándar)

República Bolivariana de Venezuela. Es importante para establecer acuerdos y condiciones dignas de trabajo.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 5. DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), NHO (Noruega) y CONEP (Panamá).

No: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), SEV (Grecia) y OIE.

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), ESEE (Grecia), EFC (Sri Lanka) y UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil). Debería decidirlo cada Estado Miembro.

HUP (Croacia). Depende. Los modelos son siempre útiles.

EK, KT, VTML (Finlandia). El trabajo doméstico no difiere legalmente de otras formas de empleo. Por ello, no sería necesario un contrato tipo.

ESEE (Grecia). No es necesario en todos los casos, de acuerdo con la legislación griega.

JCC (Jordania). Para que ambas partes conozcan sus derechos y obligaciones.

KEF (República de Corea). No obstante, no es necesaria la consulta con organizaciones no representativas.

NHO (Noruega). Siempre que el uso del modelo sea voluntario y se presente únicamente como orientación. Debería haber libertad para aprobar diferentes formas de expresión y contenido, en consonancia con las leyes nacionales.

EFC (Sri Lanka). Véase el comentario a la pregunta 13.

UPS (Suiza). Véase el comentario a la pregunta 25.

OIE. Un instrumento no debe exigir o aconsejar el uso de un contrato tipo, pero se debería consultar a los interlocutores sociales si debe haber o no un contrato tipo de alcance nacional y no sólo sobre cuál sería su contenido. Todo «contrato tipo» debe ser voluntario y presentarse únicamente como orientación. Entre las razones contra un contrato tipo, que deberán mencionarse en la norma, figuran las siguientes: posible relegación de las negociaciones auténticas de los sindicatos sobre un contrato tipo, con lo que se reducirían a una mera aprobación formularia y se daría prioridad exclusiva a la observancia; los empleadores perderían miembros y la oportunidad de atraer a miembros de los hogares y los hogares quedarían desconectados de la información actualizada sobre las obligaciones, salarios, etc.; en particular, es peligroso descargar contratos de Internet sin asesoramiento jurídico y suponer que cumplen todas las obligaciones de observancia.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá),

CUT (Chile), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKUTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), PWF (Pakistán), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía), TOLEYIS (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 3. CUT (Colombia), UIL (Italia) y CTM (México).

Comentarios

CTA (Argentina). De esa manera se generaría la necesidad de discutir y acordar condiciones mínimas de trabajo y todos los aspectos vinculados con las necesidades de los trabajadores domésticos.

BAK (Austria). Sería preferible su inclusión en el convenio.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). El contrato tipo debería contener los términos obligatorios, con la posibilidad de ampliación en los acuerdos individuales. Tendría que ser visado por el Ministerio de Trabajo.

FENATRAD (Brasil). Debería ser examinado junto con las organizaciones de empleadores y trabajadores competentes.

CFITU, CLUF y CWLFU (Camboya). Debería consultarse también a las ONG.

CGT (Colombia). Aunque hay que aclarar que eso sería una voluntad política que asumiría cada miembro, consideramos que la ley que rige la contratación del trabajo domestico es suficiente.

CUT (Colombia). Cada Estado debe tener su propia legislación al respecto.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). Pero debería haber mayor apertura, ya que los sindicatos quizá tengan ya su propio contrato tipo.

CFDT (Francia). Véase el comentario a la pregunta 38(a).

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). Esta debería ser la referencia estándar para los trabajadores domésticos y sus empleadores.

UIL (Italia). No hay necesidad de que el Estado establezca un contrato tipo. Quizá pueda hacerlo únicamente en el caso de que las partes no consigan aplicar las condiciones de empleo básicas

CTM (México). Debería incluirse en un convenio.

FNPR (Federación de Rusia). El contrato debe contener todas las condiciones mínimas pertinentes, en la forma determinada por las leyes nacionales.

SADSAWU (Sudáfrica). Véase el comentario a la pregunta 38, a).

CSTT (Togo). Teniendo en cuentas las peculiaridades de cada Estado Miembro.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Así se evitarían desviaciones por parte de los patronos.

- P. 40** *¿Debería preverse en la recomendación que todo reconocimiento médico vinculado al trabajo debería ser respetuoso con el derecho a la privacidad de los trabajadores domésticos y debería estar exento de discriminación fundada en motivos como el embarazo o el estado serológico?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 56. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Túnez, Estados Unidos, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

No: 5. Bahrein, Japón, Mozambique, Qatar y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 8. Croacia, Egipto, Líbano, Nueva Zelandia, Polonia, España, Tailandia y Yemen.

Comentarios

Argentina. Sí. Aunque esta disposición debería incluirse en el convenio puesto que se refiere a derechos fundamentales en el trabajo (discriminación).

Bélgica. Sí, en la medida en que las disposiciones sobre los exámenes médicos se aplican a los trabajadores domésticos (véase el comentario a la pregunta 24). Véase el Convenio núm. 111. Deben aplicarse también los mismos principios sobre exámenes médicos en relación con la salud profesional (capacidad efectiva de realizar el trabajo previsto) que en el caso de los demás trabajadores.

Estado Plurinacional de Bolivia. Con la salvedad de que en caso de vivir con el virus VIH pueda informar al empleador sin ser objeto de discriminación.

Brasil. Según la ley del Brasil, la imposición por parte del empleador de someterse a una prueba de embarazo, de presentar un certificado de esterilización o de adoptar medidas que signifiquen la inducción o instigación a la esterilización genética o el control de natalidad es un delito penal castigado con multa y reclusión de hasta dos años.

Chile. Se recomienda la realización de estudios para el debate del punto referido al estado serológico con el objeto de tener un debate plenamente informado.

China. No obstante, el embarazo y el SIDA pueden representar un grave peligro para la capacidad de trabajo de los empleados domésticos y para la salud de los empleadores. Debe considerarse atentamente si la privacidad debe protegerse en esos casos, teniendo en cuenta la diferente situación social y cultural de los Miembros.

Colombia. Todo tipo de reportes debe corresponder de manera igual a la legislación y procedimientos dispuestos para los demás trabajadores.

Croacia. Estas cuestiones deben incluirse en el convenio.

Chipre. No obstante, la Ley de protección de la maternidad de Chipre establece que el empleado debe notificar su embarazo al empleador a fin de garantizar la protección contra la terminación ilegal de la relación de trabajo.

Ecuador, Letonia. No obstante, esta disposición debería incluirse en el convenio puesto que se refiere a derechos fundamentales en el trabajo (discriminación).

Egipto. Cada hogar tiene derecho a garantizar que el trabajador que está en contacto con los miembros de la familia goce de buena salud.

Grecia. Con la condición de que se tengan en cuenta las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad.

Guatemala (UMT). Sí, evitaría la discriminación por género.

Japón. Véase la pregunta 35.

Líbano. Deberían aclararse los términos «privacy» [privacidad] y «free from discrimination» [exento de discriminación].

Mauricio. Las pruebas con respecto al estado serológico continúan siendo un tema debatido.

Montenegro. Véase la pregunta 37.

Mozambique. Porque, en caso de que el trabajador tenga una enfermedad contagiosa, se debe informar al empleador a fin de que adopte medidas para protegerse.

Nueva Zelanda. El embarazo y la discapacidad no pueden ser motivo de discriminación en Nueva Zelanda.

Nicaragua. Es importante garantizar la privacidad y cualquier acto de discriminación relacionado con la salud.

Omán. Sí, teniendo en cuenta los requisitos de la legislación médica nacional

Perú. De acuerdo con la legislación nacional de todos los Estados Miembros.

Polonia. Esta cuestión debe decidirse teniendo en cuenta la Recomendación de la OIT sobre el VIH/SIDA en el trabajo. La disposición que pudiera incluirse en el documento no puede prohibir al empleador que exija al empleado someterse a análisis médicos y que le presente los resultados, considerando la naturaleza específica del trabajo y el constante y estrecho contacto con los miembros del hogar, en particular con los niños. En casos justificados, el estado de salud (una amenaza real para la salud de los miembros de la familia) puede ser motivo para negar el empleo o para terminar la relación de empleo.

Portugal. Esta disposición debería incluirse, si es posible, en el convenio.

Qatar. Para proteger a los miembros de la familia y evitar brotes de enfermedades contagiosas.

Arabia Saudita. Las pruebas médicas pueden ser necesarias y obligatorias para proteger a los empleadores de algunas enfermedades contagiosas que pudieran acompañar a los trabajadores, y el derecho a la privacidad puede respetarse prohibiendo la divulgación de los resultados médicos fuera del órgano competente.

España. En España, la norma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla estas dos garantías de privacidad y no discriminación, pero no es aplicable a este colectivo de trabajadores. Sería conveniente una disposición específica en este sentido.

Suecia. Debería incluirse en el convenio. No podrá aceptarse nunca la obligación de someterse a la prueba del embarazo antes de la contratación.

Suiza. Las pruebas médicas relacionadas con el trabajo están sometidas al principio de la confidencialidad médica. Los empleadores pueden solicitar información sobre su salud a los trabajadores o, con autorización de éstos, al médico, pero únicamente si dicha información está relacionada con el trabajo en cuestión.

Tailandia. Debería proponerse que los trabajadores domésticos presenten periódicamente un certificado médico para acreditar que están libres de enfermedades contagiosas, como la tuberculosis o la elefantiasis.

República Bolivariana de Venezuela. Aunque debe presentarse un certificado de salud que acredite que el trabajador goza de buena salud y puede realizar sus labores.

Yemen. Sí, en relación con el principio de no discriminación. No obstante, deben excluirse las enfermedades contagiosas de las que el empleador deba tener conocimiento debido al carácter específico del trabajo.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 5. ANDI (Colombia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 7. CNI (Brasil), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), JCC (Jordania) y OIE.

Otras respuestas: 4. ESEE (Grecia), SEV (Grecia), NHO (Noruega) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

CNI (Brasil). Debería decidirlo cada Estado Miembro.

HUP (Croacia). Véase el proceso de elaboración de normas sobre el VIH/SIDA en la CIT de 2009.

EK, KT y VTNL (Finlandia). En cuanto a las pruebas médicas, basta con hacer referencia a la legislación nacional.

ESEE (Grecia). Depende del tipo y naturaleza del trabajo, por ejemplo, un jardinero no tiene el mismo contacto con las personas que una puericultora.

SEV (Grecia). Depende de la legislación de los Estados Miembros. La cuestión del VIH/SIDA se consideró en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2009.

DPN APINDO (Indonesia). No obstante, el empleador debe tener conocimiento de un embarazo y del estado serológico.

JCC (Jordania). Para proteger la salud de la familia del empleador, éste debe tener conocimiento de la salud y aptitud física de los trabajadores.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 24.

NHO (Noruega). Las pruebas médicas dependen de la legislación y la práctica nacional y de las conversaciones entre los interlocutores sociales nacionales.

OIE. El proceso de establecimiento de normas sobre el VIH/SIDA en 2009 puede abordar en parte esta cuestión. Las pruebas médicas dependen de la legislación y la práctica nacional y de las conversiones entre los interlocutores sociales nacionales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia),

KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía), TOLEYIS (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK y STTK (Finlandia), CFDT (Francia), GSEE (Grecia), HMS (India), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), NIDWU (Nepal), CNV y FNV (Países Bajos), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ y TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. No obstante, esta disposición debería incluirse en el convenio puesto que se refiere a derechos fundamentales en el trabajo (discriminación).

CTA (Argentina). La exclusión de cualquier forma de discriminación y el respeto de la privacidad son derechos fundamentales de cualquier persona, que mantienen su vigencia en situaciones derivadas de la relación contractual.

ÖGB (Austria). Deberá incluirse en el convenio.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Con la salvedad que, en caso de vivir con el virus VIH, el trabajador pueda informar al empleador sin verse sujeto a discriminación

CNTB (Burkina Faso). Siempre que no haya riesgo de contagio.

CTRN (Costa Rica). No obstante, esta disposición debe incluirse en el convenio por ser un derecho fundamental en el trabajo.

CGT-FO (Francia). Hace referencia a los derechos fundamentales en el trabajo (no discriminación).

DGB (Alemania). Debería incluirse también en el convenio con respecto a los derechos fundamentales (no discriminación).

GSEE (Grecia). Siempre que las pruebas médicas se limiten a las absolutamente necesarias y teniendo en cuenta si el trabajador vive o no con la familia.

CNTG (Guinea). Para respetar la privacidad y dignidad de los trabajadores domésticos.

UIL (Italia). No puede aplicarse ninguna medida discriminatoria contra los trabajadores domésticos.

CTM (México). No obstante, una mujer embarazada no debería realizar labores domésticas, ya que la carga de trabajo suele ser pesada. Además, el empleador debe tener derecho a ser informado de la situación médica de la persona empleada, para evitar el contagio de enfermedades venéreas.

UNT (México). El derecho a quedar embarazada es uno de los derechos sexuales y reproductivos de la mujer.

CONATO (Panamá). Debería incluirse la no discriminación en general.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Deberá incluirse en el convenio.

CGTP-IN (Portugal). No obstante, las disposiciones relativas a la protección de la privacidad de los trabajadores domésticos deberán incluirse en el convenio.

UGT-P (Portugal). En el convenio debería haber una sección específica sobre los derechos laborales fundamentales, como la no discriminación, y vinculada con esta cuestión.

FNPR (Federación de Rusia). Debido a su vinculación con los derechos laborales fundamentales, debería incluirse en el convenio.

FEDUSA (Sudáfrica). Deberá incluirse en el convenio. Se especificará la obligación de aplicar las leyes vigentes sobre pruebas médicas.

SADSAWU (Sudáfrica). El trabajador debe decidir si se los resultados se comunican o no al empleador.

P. 41 *¿Debería preverse en la recomendación que los trabajadores domésticos deberían recibir con cada paga una relación escrita y fácil de comprender de las sumas debidas y efectivamente abonadas?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 63. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Estados Unidos, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

No: 3. India, Japón y Yemen.

Otras respuestas: 3. Guatemala, Nueva Zelandia y Panamá.

Comentarios

Argentina. Quizá un recibo de haberes para el trabajador en que se especifique cuánto se le abona y en concepto de qué, y al empleador un recibido del pago realizado.

Brasil. Con inclusión de las posibles retenciones salariales.

China. De esa manera se garantiza el derecho del trabajador a la información y la conservación de pruebas y se anima a los empleadores a pagar los salarios en su totalidad y puntualmente.

Colombia. En conformidad con la legislación pertinente.

República Checa. Véase la pregunta 63.

El Salvador. Como todos los demás asalariados.

Guatemala (DPS). No.

Guatemala (UMT). Sí.

Guatemala (ONAM). Sí, cada trabajador debe firmar un recibo por el pago quincenal o mensual.

India. Al comienzo de la relación laboral, el trabajador debe recibir información sobre el salario y otras prestaciones. Hacerlo cada vez que se efectúa un pago resultaría engorroso y poco práctico, sobre todo si los salarios se pagan mensualmente.

Japón. Véase la pregunta 35.

Mauricio. En forma de hoja de pago.

Mozambique. De esa manera el trabajador podría controlar los movimientos de su salario y evitar abusos.

Países Bajos. En los Países Bajos, el empleador está obligado a entregar una hoja de pago con información detallada sobre el total del salario, sus distintos componentes, las retenciones salariales, el salario mínimo aplicable, el período al que corresponde el salario y las horas de trabajo convenidas.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda los empleadores deben mantener un registro de los salarios y el tiempo trabajado, y deben presentarlo a petición del empleado.

Polonia. Es igualmente importante garantizar el suministro de información sobre las contribuciones al seguro médico y a la seguridad social en forma periódica.

Qatar. Debería ser o un documento escrito firmado por el empleador o un pagaré relativo al depósito del monto en la cuenta del trabajador o algún otro medio de prueba.

Rumania. Para los trabajadores domésticos se aplica la misma disposición de la legislación laboral que en el caso de los demás trabajadores.

Sudáfrica. Debería estar previsto en las leyes y reglamentos nacionales.

Sri Lanka. Con inclusión de una prueba de pago.

España. Siempre y cuando sea de fácil cumplimentación.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 10. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 3. HUP (Croacia), NHO (Noruega) y OIE.

Otras respuestas: 3. SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

HUP (Croacia). Los trabajadores domésticos tienen derecho a recibir información sobre su remuneración en la forma establecida en la reglamentación nacional o, en su ausencia, al cumplimiento de las disposiciones nacionales sobre las hojas de pago, si existen y son aplicables al trabajo doméstico.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

DPN APINDO (Indonesia). Depende del acuerdo alcanzado entre las partes.

JCC (Jordania). Para garantizar los derechos de ambas partes.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 13.

NHO (Noruega). Conviene indicar que un trabajador doméstico tiene derecho a recibir información sobre su remuneración en la forma establecida para los trabajadores domésticos por la reglamentación nacional o, en su ausencia, al cumplimiento de las disposiciones nacionales sobre hojas de pago, si existen y se aplican al trabajo doméstico

OIE. Conviene indicar que un trabajador doméstico tiene derecho a recibir información sobre su remuneración en la forma establecida para los trabajadores domésticos por la reglamentación nacional o, en su ausencia, al cumplimiento de las disposiciones nacionales sobre nóminas, si existen y se aplican al trabajo doméstico. Los empleadores no tienen capacidad muy avanzada en materia de nóminas, y nos las van a adquirir para un solo empleado. Los gobiernos deberán estar obligados por la norma a ofrecer recursos y apoyo para el cumplimiento de las obligaciones relativas a las nóminas, por ejemplo, ofreciendo instrumentos en línea para la preparación de esas nóminas (y la realización de cálculos), documentos pro forma o documentos/nóminas tipo.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía), TOLEYIS (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 2. CFTUI (India) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

CTA (Argentina). Para permitir al trabajador ejercer un efectivo control de sus derechos o acudir a asesorarse con un profesional en caso necesario.

BAK (Austria). Una vez al mes (o al menos una vez al año). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

CGT (Colombia). Igual que lo hacen los demás trabajadores.

CMTC (Costa Rica). Los trabajadores deben firmar el recibido.

COSYGA y JOC (Gabón). Para evitar desacuerdos y hacer posible un mejor seguimiento con el organismo de seguridad social.

UNSITRAGUA (Guatemala). El comprobante sirve de prueba para reclamar posteriormente prestaciones debidas, o para demostrar la existencia de la relación laboral, muchas veces negada por los empleadores.

CGT (Honduras). El documento sirve al trabajador para presentar una reclamación, en caso necesario.

CFTUI (India). Sería mejor una cuenta anual, firmada por el empleador.

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). Como prueba en caso de conflicto.

UIL (Italia). Deben tener una nómina, como todos los demás trabajadores.

CTM (México). Es competencia del convenio.

UNT (México). Debe incluirse la fecha y el tiempo trabajado.

FNPR (Federación de Rusia). Las condiciones y la forma de pago deben incluirse en el contrato de trabajo.

CC.OO. (España). Sí, todos los trabajadores domésticos deben recibir una nómina en la que consten tanto los datos del empleador como del trabajador, además de la cantidad debida y efectivamente abonada.
CTV (República Bolivariana de Venezuela). Si existe acuerdo entre las partes.

P. 42 *¿Debería disponerse en el convenio que cada Miembro debería velar por que se instauren mecanismos para garantizar el respeto de la legislación nacional relativa a los trabajadores domésticos, como la intervención de servicios de inspección del trabajo, sin menoscabo del derecho a la privacidad? Sírvase detallar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 70.

Sí: 59. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 7. China, India, Indonesia, Japón, República de Corea, México y Países Bajos.

Otras respuestas: 4. Austria, Brasil, Guatemala y Nueva Zelanda.

Comentarios

Argentina. La extinción del contrato de trabajo sin culpa del trabajador debe ser compensada económicamente.

Austria. En general, el fallecimiento del empleador no termina la relación de empleo, con algunas excepciones. En caso de insolvencia del empleador de un trabajador doméstico, se les reconocen los mismos derechos que a todos los demás empleados en una situación semejante.

Estado Plurinacional de Bolivia. Debe especificarse quién sería responsable del pago o cobro en caso de fallecimiento.

Brasil. En el Brasil, una persona física no puede declararse en quiebra. No obstante, la legislación brasileña prevé que la prohibición de confiscar la propiedad privada de una familia no se aplica en caso de deudas salariales con un trabajador doméstico.

China. Cada Miembro puede abordar estas cuestiones de acuerdo con su marco jurídico a través de conductos nacionales.

República Checa. Véase la pregunta 63.

Egipto. Excepto en el caso en que fallece el empleador y el trabajador doméstico continúa trabajando para el resto de la familia. En ese caso, el contrato puede renovarse.

Guatemala (DPS). No.

Guatemala (UMT). Sí. Como para todos los trabajadores.

Guatemala (ONAM). La trabajadora debe señalar por escrito a quién se le proporcionarían los salarios y prestaciones no devengadas al momento del fallecimiento del empleador y debe quedar normado

quién le va a pagar, así como cuando ella fallezca, por ello es importante la seguridad social y los datos de la familia y del empleador anotados en el contrato de trabajo.

Guinea. Los trabajadores domésticos deben agruparse como acreedores privilegiados.

India. Deberá dejarse en manos de los Estados, teniendo en cuenta las leyes y prácticas nacionales.

Indonesia. El término insolvencia se utiliza para las actividades comerciales de entidades jurídicas.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Es imposible recaudar los pagos de los empleadores individuales no constituidos en sociedad para sufragar los pagos subrogados.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, los empleados domésticos tienen derecho a la misma protección salarial que los demás empleados.

Nicaragua. Esto se puede resolver con el expediente laboral y registro económico.

Noruega. La recomendación debería permitir algunas limitaciones en la aplicación de este tipo de reglamento: por ejemplo, en Noruega, el seguro nacional cubre la protección salarial en caso de insolvencia de un empleador, pero la cobertura abarca sólo el empleo cuyo salario supere un determinado umbral.

Panamá. Los trabajadores domésticos deben estar amparados con los mismos beneficios que cualquier otro trabajador.

Polonia. Deben introducirse los ajustes necesarios de acuerdo con la naturaleza del trabajo.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 10. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 1. KEF (República de Corea).

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), SEV (Grecia), NHO (Noruega) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Se necesita más información sobre esta compleja cuestión.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

JCC (Jordania). Para preservar los derechos de los trabajadores.

NHO (Noruega), OIE. Se necesita más información para determinar hasta qué punto es preciso tener en cuenta esta preocupación. Están implicadas esferas complejas de la legislación nacional que podrían impedir la instrumentación de una norma. Los derechos y capacidades no son los mismos en las personas en quiebra que en las compañías insolventes.

OIE. Con respecto al fallecimiento del empleador, se necesita una mejor comprensión de la ley. La voluntad legal de un propietario fallecido se incluiría en el testamento y los pagos se congelarían, lo que parece oponerse al planteamiento de esta pregunta. El Convenio núm. 173 puede solucionar las cuestiones planteadas a este respecto.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso),

CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía), TOLEYIS (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Comentarios

BAK (Austria). Dada la particular dependencia personal existente en la relación de trabajo doméstico, la protección salarial en caso de fallecimiento del empleador debe estar regulada en forma vinculante en el convenio.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Ambas partes deberían especificar quién es responsable y quién tiene derecho a los pagos en caso de fallecimiento.

FENATRAD (Brasil). La protección de los créditos salariales y los derechos a prestaciones de la seguridad social tienen prioridad sobre todos los demás derechos a prestaciones.

CMTC (Costa Rica). No debe hacer discriminaciones con respecto a otros trabajadores.

UNSITRAGUA (Guatemala). Deben gozar de las medidas de protección que gozan los trabajadores de los otros sectores. En caso de fallecimiento del trabajador, el trabajador doméstico, mediante documento privado con firma legalizada, podría hacer una declaración de beneficiarios, según la ley, del cual debe extenderse copia al patrono y a la Unidad del Ministerio de Trabajo encargada de la vigilancia de las condiciones laborales de los trabajadores de este sector.

CGT (Honduras). Porque muchos trabajadores pierden sus derechos por la quiebra del patrono.

CTM (México). No debería incluirse en el convenio.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). De acuerdo con el texto del Convenio núm. 173 de la OIT. Deberá disponer que los Miembros han de promulgar medidas que simplifiquen y faciliten el proceso de reclamación de salarios y otras prestaciones.

FEDUSA (Sudáfrica). No obstante, la excesiva reglamentación podría desalentar la contratación de trabajadores domésticos. Se recomienda un plan colectivo, en virtud del cual el empleador y el empleado aportarían un 50 por ciento en caso de insolvencia o fallecimiento. Las organizaciones de trabajadores deben tener también un plan de asistencia en caso de fallecimiento y un fondo de pensiones.

P. 43 *¿Debería preverse en la recomendación que, atendiendo a las condiciones nacionales, cuando sea el empleador quien suministre alojamiento, éste debería:*

- a) consistir en una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con cerrojo y una llave que se entregará al trabajador doméstico;*
- b) dar acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones, y*
- c) tener una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar?*

a) consistir en una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con cerrojo y una llave que se entregará al trabajador doméstico;

Gobiernos

Número total de respuestas: 71.

Sí: 60. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 4. Colombia, Japón, Países Bajos y Suecia.

Otras respuestas: 7. Austria, China, India, Marruecos, Nueva Zelanda, Noruega y Suiza.

Comentarios

Austria. Debería ser también posible ofrecer cama, en vez de una habitación privada, que además debería cumplir los requisitos mencionados.

Bélgica (SPF). Las condiciones de alojamiento deberían corresponder a las normas habituales en el país.

Brasil. Véase la pregunta 13, f).

China. Podría preverse, pero se recomienda que lo decidan las partes de acuerdo con las culturas y tradicionales nacionales.

Colombia. Lo importante es la garantía del favorecimiento en su calidad de vida y garantizarles una vivienda cómoda con todos los servicios básicos.

Ecuador. De acuerdo con las posibilidades del hogar.

El Salvador. Como parte de las condiciones del trabajo decente.

Guatemala (ONAM). Esta recomendación deberá anotarse en el convenio.

Guinea. De acuerdo con los medios económicos del empleador.

India. Deberá ofrecerse alojamiento decente, en conformidad con el nivel de vida del empleador.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Estas disposiciones son más específicas que las previstas en la legislación de la República de Corea, pero se consideran socialmente aceptables.

México. Preferentemente.

Marruecos. El alojamiento debe ser adecuado.

Mozambique. Dependerá de la situación del empleador. Es fundamental que se respete el derecho a la seguridad y salud en el trabajo.

Países Bajos. Las partes deben ponerse de acuerdo.

Nueva Zelanda. Estas condiciones no se consideran expresamente en la legislación de Nueva Zelanda.

Nicaragua. La privacidad es un derecho, independientemente de la condición económica.

Noruega. Si bien estas disposiciones son muy detalladas, las circunstancias especiales del trabajo doméstico requieren especial consideración y, quizá, reglamentación.

Omán. El contrato puede prever una habitación separada o común.

Perú. En consideración de la falta de privacidad que adolece este colectivo y las precarias condiciones en que muchos de ellos descansan.

Eslovenia. Debido a las circunstancias del trabajo, la probabilidad de acoso sexual y psicológico es mayor cuando el trabajador reside con el empleador. Por ello, es necesario un alojamiento adecuado.

Sudáfrica. No obstante, debería eliminarse la palabra «separada», que implica que podría estar aislada. La Recomendación podría establecer también el tamaño de la habitación y los medios de ablución, en consonancia con las leyes y prácticas nacionales.

España. Sería conveniente que las tres circunstancias se señalaran a modo de «recomendación» u orientación, pues en todo caso habrá que tener en cuenta las circunstancias existentes en el domicilio.

Suecia. Esas precisiones son demasiado detalladas. Probablemente, sería más adecuada una disposición más general sobre una norma decente de alojamiento.

Suiza. Los cantones son los responsables de estas cuestiones en consonancia en los contratos cantonales estándar para el empleo doméstico.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 9. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea) y UPS (Suiza).

No: 3. HUP (Croacia), CONEP (Panamá) y OIE.

Otras respuestas: 3. SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

CNI (Brasil). En la medida de lo posible.

HUP (Croacia). Tanto detalle es innecesario. Basta con prever alojamiento seguro y decente, y el respeto de la privacidad del trabajador. Los gobiernos nacionales tienen que lograr una instrumentación eficaz.

ESEE (Grecia). En la medida de lo posible.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

DPN APINDO (Indonesia). Según las condiciones socioeconómicas del hogar.

JCC (Jordania). Con el fin de respetar su privacidad, pero sin llave y cerradura, ya que la habitación forma parte de la casa.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 19.

OIE. No deberán agregarse más detalles a la pregunta 19 si no se llega a un acuerdo oficial sobre la fórmula concreta.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), NTUF (Sri Lanka), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía), TOLEYIS (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. GEFONT (Nepal).

Otras respuestas: 2. CFTUI (India) y CROC (México).

Comentarios

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

CFITU, CLUF y CWLFU (Camboya). En el contrato de empleo podría incluirse una disposición que permita al trabajador ver el alojamiento antes de firmar el contrato. Como ello resulta más difícil en el extranjero, el contrato de empleo debería especificar esos puntos. Podría establecer bien el derecho a ver el alojamiento (si se encuentra en Camboya) o bien una garantía de la situación del alojamiento (en que se describan y certifiquen todos los aspectos pertinentes del mismo). Debería especificarse también que el alojamiento es un derecho del trabajador, y por lo tanto no debería pagar por él.

CUT (Chile). Así dispone la ley, pero no se cumple.

CMTC (Costa Rica). Deben tomarse en cuenta ciertas consideraciones de privacidad, limpieza y comodidad con lo básico; de lo contrario, no cualquiera podría contratarlos.

CFDT (Francia). La habitación debe ser individual.

UNSITRAGUA (Guatemala). Podría solicitarse una certificación de la Inspectoría de Trabajo.

CGT (Honduras). Para garantizar la privacidad del trabajador y evitar abusos de los patronos.

CFTUI (India). Sería difícil de llevar a la práctica en los países en desarrollo.

UIL (Italia). Estos aspectos deberían acordarse entre las partes.

CROC (México). Basta con una habitación amueblada y con cerrojo y llave.

CTM (México). El mobiliario depende de las posibilidades del hogar y no debe ser de lujo.

GEFONT (Nepal). No hace falta una disposición tan detallada.

FNV (Países Bajos). Debe haber también luz natural suficiente.

NTUF (Sri Lanka). No es posible ofrecer una habitación separada para cada empleado en una casa donde haya tres o cuatro trabajadores.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Una habitación privada y con cerradura ofrece mayor protección a los trabajadores domésticos, que están expuestos a abusos físicos y sexuales de los miembros y asociados de la familia del empleador. Los trabajadores deberían tener acceso a comunicaciones privadas, con inclusión de conversaciones telefónicas y el correo privado. El empleador debe respetar la cultura y religión del trabajador en todo lo que el trabajador desee tener o hacer en su habitación privada. El trabajador debe tener un lugar para almacenar cosas en la ducha y poder utilizar un espacio común, los utensilios de cocina, un fregadero y espacio en el frigorífico y el armario para guardar alimentos.

PIT-CNT (Uruguay). Con una llave única en propiedad de la trabajadora.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Pero se debe tener en cuenta la situación real.

b) *dar acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones*

Gobiernos

Número total de respuestas: 70.

Sí: 63. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 4. Colombia, Japón, Países Bajos y Suecia.

Otras respuestas: 3. India, Nueva Zelandia y Noruega.

Comentarios

Bélgica (SPF). Véase la pregunta 43, a).

Brasil. Para evitar un trato discriminatorio, contrario a la dignidad humana.

Colombia. No necesariamente; lo importante es que se les garantice el acceso a los servicios sanitarios. Es importante e imprescindible la no inclusión de condiciones que de pronto no se cumplirían por el mismo procedimiento de desigualdad con otros trabajadores. Además tanto requerimiento traería consecuencias negativas en lo económico y social al país.

Guatemala (UMT). Las instalaciones sanitarias deben tener un mantenimiento adecuado.

India. Véase la pregunta 43, a).

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Véase la pregunta 43, a).

Mozambique. Las condiciones higiénicas evitan que corra peligro la salud del trabajador.

Países Bajos. Véase la pregunta 43, a).

Nueva Zelandia. Véase la pregunta 43, a).

Noruega. Véase la pregunta 43, a).

España. Véase la pregunta 43, a).

Suecia. Véase la pregunta 43, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 11. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 2. HUP (Croacia) y OIE.

Otras respuestas: 2. SEV (Grecia) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

HUP (Croacia). Véase la pregunta 43, a).

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 19.

OIE. Véase la pregunta 43, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. FPU (Ucrania).

Otras respuestas: 1. CGT (Honduras).

Comentarios

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

CFITU, CLUF y CWLFU (Camboya). Véase la pregunta 43, a).

CMTC (Costa Rica). Lo mínimo que requiere cualquier ser humano.

CFDT (Francia). Los servicios sanitarios no deben ser compartidos con el empleador.

UNSTRAGUA (Guatemala). Como todos los trabajadores de los otros sectores productivos.

UIL (Italia). Véase la pregunta 43, a).

CTM (México). Debería ser obligatorio.

CC.OO. (España). Sí, los trabajadores domésticos deben tener derecho a una instalación sanitaria privada, anexa a su habitación.

AFL-CIO and NDWA (Estados Unidos). Véase la pregunta 43, a).

PIT-CNT (Uruguay). En especial, si se puede, un baño privado en buenas condiciones.

- c) *tener una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar*

Gobiernos

Número total de respuestas: 70.

Sí: 60. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 6. Brasil, Indonesia, Japón, Países Bajos, Sudáfrica y Suecia.

Otras respuestas: 4. Colombia, India, Nueva Zelandia y Noruega.

Comentarios

Bélgica (SPF). Véase la pregunta 43, a).

Brasil. No debería incluirse, ya que la mayoría de las casas del Brasil no tienen ni calefacción ni, en algunos casos, aire acondicionado.

Colombia. Las condiciones de vivienda deben reunir unos requisitos mínimos de salubridad y cumplir las disposiciones de salud ocupacional vigentes.

El Salvador. En función de las condiciones prevalecientes en el hogar.

Guinea. Y con luz.

India. Véase la pregunta 43, a).

Indonesia. Sí en lo que respecta a la iluminación. Por lo demás, debería estar con conformidad con la situación del empleador.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Véase la pregunta 43, a).

Mozambique. Donde no se pueda ofrecer aire acondicionado, debe haber ventilación.

Países Bajos. Véase la pregunta 43, a).

Nueva Zelandia. Véase la pregunta 43, a).

Noruega. Véase la pregunta 43, a).

Sudáfrica. Resulta demasiado prescriptivo.

Suecia. Véase la pregunta 43, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 9. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea) y UPS (Suiza).

No: 3. HUP (Croacia), CONEP (Panamá) y OIE.

Otras respuestas: 3. SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

CNI (Brasil). En la medida de lo posible y en conformidad con la legislación y práctica nacional.

HUP (Croacia). Véase la pregunta 43, a).

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

DPN APINDO (Indonesia). Véase la pregunta 43, a).

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 19.

UPS (Suiza). Su aplicación práctica será difícil.

OIE. Véase la pregunta 43, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS

(Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía), TOLEYIS (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CROC (México) y CTM (México).

Otras respuestas: 1. CFTUI (India).

Comentarios

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

FENATRAD (Brasil). Es también fundamental adoptar políticas públicas que garanticen un alojamiento a los trabajadores domésticos y a su familia. El alojamiento debe incluir espacios para dormir y para los enseres personales y el ocio.

CFITU, CLUF Y CWLFU (Camboya). Véase la pregunta 43, *a*).

CUT (Chile). Son condiciones de vida básicas.

CMTC (Costa Rica). Véase la pregunta 43, *b*).

UNSI TRAGUA (Guatemala). En reconocimiento de la dignidad que deben gozar como personas.

CGT (Honduras). Sin costo ninguno para el trabajador.

CFTUI (India). Debería estar condicionado a la situación económica del empleador.

UIL (Italia). Véase la pregunta 43, *a*).

MTUC (Malasia). El aire acondicionado y la calefacción para los trabajadores no deberían ser distintos de los que tienen los empleadores.

CROC (México). Sólo se refiere a algunas casas.

CTM (México). No están al alcance de las posibilidades de todos los empleadores.

NTUC (Nepal). Deberían tenerse en cuenta las instalaciones disponibles en el hogar.

FEDUSA (Sudáfrica). La iluminación y la electricidad son importantes. En Sudáfrica, los trabajadores utilizan todavía velas y cocinas de gas y parafina, lo que representa un enorme peligro.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Véase la pregunta 43, *a*).

P. 44 *¿Debería preverse en la recomendación que no se autorice retención alguna con cargo a la remuneración del trabajador doméstico en concepto de suministro de alojamiento por el empleador?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 71.

Sí: 39. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica (SPF), Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Croacia, Cuba, República Checa, Ecuador, El Salvador, Grecia, Guinea, Italia, Letonia, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Paraguay, Perú, Polonia, Qatar, Rumania, Serbia, Sri Lanka, Suriname, Tailandia, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 25. Canadá, China, Chipre, Egipto, Finlandia, Francia, Indonesia, Japón, República de Corea, Líbano, Lituania, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Arabia Saudita, Eslovenia, Sudáfrica, España, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Túnez, Emiratos Árabes Unidos y Estados Unidos.

Otras respuestas: 7. Bélgica (CNT), Colombia, Guatemala, India, Marruecos, Nueva Zelanda y Portugal.

Comentarios

Albania. Debería incluirse en el acuerdo entre las partes.

Australia. A no ser que la retención sea autorizada previamente por el trabajador. El alojamiento podría constituir parte del salario del trabajador, pero no debe representar un costo, sobre todo si el empleo obliga a vivir en el lugar de trabajo.

Bélgica (CNT). Véase la pregunta 17.

Bélgica (SPF). Sí, con excepción de una retención establecida previamente, limitada al alojamiento.

Brasil. Véase la pregunta 13, f).

Canadá. Véase la pregunta 17.

China. Si bien no se debe alentar a los empleadores a retener el costo del alojamiento, un empleador que no está obligado a ofrecer alojamiento pero que lo haya ofrecido de hecho puede retener una cantidad razonable, en la forma convenida con el trabajador.

Colombia. A menos que se concierte como contraprestación o compensación. El empleador no puede deducir ninguna suma del monto del salario o de las prestaciones sociales del trabajador sin autorización previa y escrita del trabajador o sin orden del juzgado.

Costa Rica. El alojamiento debe considerarse como salario en especie.

Chipre. El salario neto de los trabajadores domésticos se calcula haciendo deducciones del salario general en concepto de alojamiento, ya que en Chipre el alojamiento es ofrecido por el empleador en la mayoría de los casos.

Egipto. Debería especificarse en el acuerdo contractual escrito entre las partes.

El Salvador. A fin de evitar abusos o descuentos arbitrarios.

Finlandia. Si el instrumento es un convenio, parte de la remuneración podría pagarse en forma de alojamiento. En tal caso, el empleador podría retener parte de la remuneración de acuerdo con los principios establecidos en el instrumento.

Francia. Debería especificarse el monto máximo que se puede retener en concepto de alojamiento.

Grecia. Debería incluirse en el contrato de empleo. En cuanto al cálculo de la suma por la que se pagan las cotizaciones a la seguridad social, deben tenerse también en cuenta las prestaciones en especie.

Guatemala (DPS). No, debe establecerse la proporción del salario que debe ser descontada por concepto de alojamiento y alimentación.

Guatemala (UMT). Sí, eso debe estar establecido en el contrato.

Guatemala (ONAM). Si se conviene así, en el convenio deberá establecerse qué parte del pago es el proporcionar alojamiento y alimentación y otros servicios mínimos.

Guinea. El alojamiento no debe suponer costo ninguno para el trabajador.

India. Los salarios y otras prestaciones, como la alimentación o el alojamiento, deben decidirse entre el empleador y el trabajador.

Indonesia. El alojamiento puede considerarse como uno de los componentes del salario.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. La decisión sobre posibles retenciones de la remuneración debe dejarse en manos de las partes interesadas.

Líbano. Consideramos que el alojamiento es parte de los pagos en especie incluidos en la remuneración.

Lituania. Debe ser objeto de negociación.

Marruecos. Si el alojamiento se considera una prestación en especie, se considera también como remuneración.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda pueden realizarse retenciones en concepto de alojamiento sin pasar de un tope máximo, con autorización escrita del empleado.

Nicaragua. Es una obligación que debe cumplir el empleador.

Noruega. Véase la pregunta 17.

Omán. Depende del acuerdo alcanzado entre las partes.

Perú. Debe estar incluido en el contrato de empleo

Portugal. La disposición que autoriza el pago en especie debe incluirse en el convenio (véase la pregunta 17).

Rumania. Según el párrafo 3 de la sección 161 del Código del Trabajo, el pago en especie de una parte del salario solo es posible si así se dispone expresamente en el convenio colectivo aplicable en el contrato de empleo. En el párrafo 1 de la sección 164 se estipula que no puede hacerse ninguna retención, salvo en los casos y condiciones previstos en la ley.

Arabia Saudita. Se determinará en el contrato. Si el contrato incluye el alojamiento entre los derechos del trabajador, no se efectuará ninguna retención. No obstante, en el contrato se pueden estipular tasas de alojamiento o algo semejante.

Eslovenia. La legislación de Eslovenia considera formas de remuneración distintas del pago en efectivo, si así se estipula en los convenios colectivos.

Sudáfrica. En Sudáfrica está autorizada una retención del 10 por ciento, siempre que se cumplan los requisitos mínimos de alojamiento, lo que sirve como incentivo para que los empleadores cumplan esos requisitos.

España. Debe ser un aspecto a pactar entre empleador y trabajador pero estableciendo limitaciones para evitar abusos.

Suecia. Debe decidirse entre las partes contratantes.

Suiza. En Suiza, el alojamiento y los alimentos como parte de la remuneración están sujetos a las cotizaciones a la seguridad social. Por ello, se retiene una cantidad de la suma que se debe pagar al trabajador doméstico.

Túnez. El salario debe tener en cuenta los pagos en especie.

Emiratos Árabes Unidos. Depende de las condiciones estipuladas en el contrato. Pueden hacerse retenciones si está previsto un subsidio de alojamiento, pero no si se incluye el alojamiento.

Estados Unidos. Véase la pregunta 17.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 3. CNI (Brasil), DPN APINDO (Indonesia) y CONEP (Panamá).

No: 11. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), KEF (República de Corea), NHO (Noruega), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 2. JCC (Jordania) y EFC (Sri Lanka).

Comentarios

CNI (Brasil). En la medida de lo posible y en conformidad con la legislación y la práctica nacional.

ANDI (Colombia). No existen pruebas de reglamentación del tipo de alojamiento ni del valor que le atribuye el empleador.

EK, KT y VTML (Finlandia). El alquiler o la remuneración en concepto de alojamiento deben convenirse entre las partes.

ESEE (Grecia). Depende del acuerdo alcanzado.

JCC (Jordania). Si así lo convienen las partes.

KEF (República de Corea). Las cuestiones relacionadas con el alojamiento serán autorreguladas por cada Estado Miembro o entre las partes.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 17.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 19.

UPS (Suiza). Véase la pregunta 25.

OIE. Véase la pregunta 17. El suministro de alojamiento por el empleador es fundamental en la mayoría de los casos de trabajo doméstico, y es la fórmula preferida por el empleador. Esta disposición invalidaría los modelos de trabajo doméstico tradicionales, muy extendidos. Asimismo, a otros empleados que reciben alimentación y alojamiento se les retiene una parte de su remuneración, lo que constituye una práctica general legítima y aceptada. El texto propuesto ofrecería un incentivo para el empleo informal en las casas, y no mejoraría la calidad de la alimentación y el alojamiento ofrecidos gratuitamente por los empleadores.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 118. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España),

NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 3. CTM (México), CAUS (Nicaragua) y FPU (Ucrania).

Otras respuestas: 2. COSYGA (Gabón) y JOC (Gabón).

Comentarios

CTA (Argentina). Véase la pregunta 13, c).

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

CUT (Colombia). El alojamiento no forma parte del salario.

CMTC (Costa Rica). No, porque ese tipo de empleo obliga a vivir en la casa del empleador.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). Véase la pregunta 17.

CFDT (Francia). Véase la pregunta 17.

COSYGA y JOC (Gabón). Depende del salario del trabajador y de las condiciones acordadas en el contrato de empleo.

GSEE (Grecia). Lo mismo cabría decir de la comida. Véase la pregunta 17.

UNSITRAGUA (Guatemala). La alimentación y el alojamiento figuran entre las prestaciones a que tiene derecho el trabajador doméstico, y no forman parte del pago en especie.

UIL (Italia). En Italia, el hecho de que el trabajador doméstico viva en el hogar forma parte del contrato de empleo, lo que no debe mermar su derecho a la remuneración prevista en el convenio colectivo nacional.

UNT (México). En el contrato debe estar establecido que el alojamiento es una prestación social, por lo tanto una responsabilidad del patrón.

NTUC (Nepal). Debe especificarse en el contrato de empleo.

APL, FFW y TUCP (Filipinas). Debe incluirse en el convenio. La Recomendación debe incluir los requisitos mínimos del alojamiento suministrado por el empleador.

FEDUSA (Sudáfrica). Además, los trabajadores domésticos no deberán efectuar ninguna contribución en concepto de alquiler, electricidad, agua o gastos domésticos.

PIT-CNT (Uruguay). No debe realizarse ningún descuento en ningún caso.

P. 45 *¿Debería preverse en la recomendación que el empleador debería calcular y llevar la cuenta exacta de las horas de trabajo realizadas, incluidas las horas extraordinarias, y que la relación correspondiente se debería comunicar al trabajador doméstico?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 71.

Sí: 53. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, India, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Estados Unidos, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

No: 10. Indonesia, Japón, Malasia, Marruecos, Omán, Qatar, Arabia Saudita, Túnez, Emiratos Árabes Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 8. Colombia, Grecia, Guatemala, Guinea, Nueva Zelandia, Noruega, España y Suiza.

Comentarios

Argentina. Ambas partes deberán llevar registro de las horas trabajadas, indicando en forma específica las ausencias en las que se incurriera.

Estado Plurinacional de Bolivia. Deberían llevar la cuenta ambas partes y dependerá también de acuerdos individuales.

China. Ayuda a limitar las horas extraordinarias y a calcular el pago de las mismas.

Colombia. Deben establecerse los mismos lineamientos que para cualquier otro tipo de trabajo.

Croacia. Sí, pero deberá incluirse en el convenio.

República Checa. El empleador y el trabajador podrían llegar al acuerdo de que el trabajador en cuestión lleve la cuenta de esos datos.

Grecia. Al concertar el contrato, el trabajador debe recibir información sobre las horas de trabajo.

Guatemala (DPS). No, el trabajo de casa particular depende de un horario no constante que hace muy difícil la determinación del tiempo trabajado y horas extraordinarias.

Guatemala (UMT). Sí, todas las horas fuera de horario o día deben retribuirse como horas extraordinarias.

Guatemala (ONAM). Las horas fuera de horario o día también se deben pagar de acuerdo al salario mínimo.

India. Siempre que sea realmente viable.

Indonesia. No, ya que las horas de trabajo y las horas extraordinarias estarán reguladas en forma expresa.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Es necesario para evitar conflictos salariales.

Mauricio. Al efectuarse el pago de los salarios, deberá presentarse al trabajador una nómina detallada.

Montenegro. Véase la pregunta 37.

Marruecos. El horario de trabajo debe estar en conformidad con la legislación laboral.

Mozambique. Para evitar abusos.

Nepal. No obstante, resulta difícil en la práctica.

Nueva Zelandia. Véase la pregunta 41.

Nicaragua. Esto debe estar incluido en el expediente laboral y se debe establecer un control de inicio y finalización de la jornada laboral aun cuando los trabajadores vivan en la casa del empleador. Con este control se podrán calcular las jornadas extraordinarias de trabajo.

Noruega. Ello supondría un gran volumen de trabajo para los empleadores, pero puede tener efectos positivos si se aplica, y podría considerarse si las disposiciones relativas a la inspección laboral se incluyen en el convenio. Véase la pregunta 32.

Omán. Véase la pregunta 44.

Perú. Debe estar incluido en el contrato de empleo.

Polonia. Las soluciones prácticas deberán ser flexibles y adaptarse a la naturaleza del trabajo y al número de miembros del hogar a fin de no imponer una carga administrativa excesiva al empleador.

Portugal. La aplicación práctica de esta disposición podría resultar difícil.

Rumania. Según la legislación nacional, las disposiciones del derecho laboral que regulan el horario de trabajo, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, las pausas, el descanso diario, las fiestas oficiales y las vacaciones se aplican a los trabajadores domésticos en la misma forma que a los demás trabajadores.

Arabia Saudita. Este procedimiento no es posible. Se puede llegar a un acuerdo general sobre las horas extraordinarias por día, semana o según convenga, sin calcular precisamente las horas diarias trabajadas como horas extraordinarias.

Sudáfrica. De esa manera se contribuirá a mejorar la observancia y se podrá especificar cómo se hace el cálculo.

España. Se podría establecer una norma que se aplicaría en defecto de pacto, pero para el cálculo de las horas debería establecerse en primer lugar el acuerdo entre las partes, que se hará en función de las circunstancias particulares de cada caso.

Suiza. Esta materia está regulada en las disposiciones jurídicas de Suiza sobre los contratos de empleo y en las normas cantonales al respecto.

Yemen. El contrato de empleo determinará las horas de trabajo y no habrá horas extraordinarias.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 5. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Otras respuestas: 3. ESEE (Grecia), JCC (Jordania) y UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil). Será determinado por cada Estado Miembro.

ANDI (Colombia). No se incluirán disposiciones específicas sobre las horas de trabajo, ya que no resulta ni práctico ni adecuado para el trabajo doméstico.

ESEE (Grecia). Si resulta viable, dada la peculiaridad del trabajo doméstico.

DPN APINDO (Indonesia). Debido a que la actividad laboral está adaptada a las necesidades del hogar.

JCC (Jordania). En la forma convenida entre las partes.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

UPS (Suiza). No es claro cómo se puede aplicar en la práctica.

OIE: Véase la pregunta 20.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso),

CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 1. JTUC-RENGO (Japón).

Comentarios

CTA (Argentina). Esto permitiría facilitar la delimitación de la jornada de trabajo, que, por las especiales características del empleo doméstico, en especial para los trabajadores que residen en el domicilio del empleador, deriva en extensas y extenuantes jornadas de trabajo.

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

COB, FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Deberían llevar la cuenta ambas partes. Dependerá también de acuerdos individuales.

FENATRAD (Brasil). Los reglamentos sobre el horario de trabajo de todos los trabajadores son también aplicables a los trabajadores domésticos con el fin de hacer posible el cálculo de las horas extraordinarias.

CGT (Colombia). No obstante, también el trabajador debe poder demostrar el número de horas que ha trabajado.

CMTC (Costa Rica). Se debería establecer una bitácora firmada por ambos a diario o por semana.

UIL (Italia). Las horas adicionales deben calcularse y pagarse como horas extraordinarias en la forma prevista en los convenios colectivos nacionales (en Italia, por ejemplo).

CIAWU (Malawi). Por escrito, para que quede constancia.

CTM (México). Es irrelevante.

UNT (México). De común acuerdo.

LO (Noruega). Es necesario, por ejemplo, para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

CUT-A (Paraguay). Se debería incluir esta disposición en el convenio.

PIT-CNT (Uruguay). Las horas de trabajo deben constar en el recibo. El cálculo debe hacerse en forma conjunta con un formulario accesible.

P. 46 *¿Debería preverse en la recomendación que los trabajadores domésticos deberían tener derecho a disfrutar para las comidas de pausas que tengan la misma duración que para los demás asalariados durante la jornada laboral?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 71.

Sí: 60. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Túnez, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 6. Egipto, Japón, República de Corea, Malasia, Arabia Saudita y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 5. Brasil, Nueva Zelandia, Panamá, Suiza y Tailandia.

Comentarios

Argentina. Debería existir una pausa previamente pactada en el contrato laboral cuya extensión será negociada por las partes.

Brasil. Es normal que haya una pausa durante la jornada de trabajo, pero el descanso entre un día y otro es imprescindible.

República Checa. Esta disposición debería aplicarse a todos los empleados.

Egipto. Si bien es necesario asignar un tiempo para las comidas en todos los casos, los trabajadores domésticos no deben compararse a otros asalariados que realizan un trabajo de distinta naturaleza.

El Salvador. De acuerdo con las condiciones especiales del trabajo doméstico.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. No es necesario. Estas pausas están incluidas en las horas de descanso.

Lituania. Pero debe tenerse en cuenta el trabajo realizado.

Mozambique. Las pausas para las comidas deben considerarse como horas de trabajo.

Nueva Zelandia. Todos los empleados de Nueva Zelandia tienen derecho a pausas de descanso y para las comidas en la forma establecida en la ley.

Panamá. Los(as) trabajadores(as) domésticos(as) deben recibir iguales beneficios de tiempos libres que los(as) asalariados(as). Es más, debido a las especiales condiciones de trabajo, se pueden incorporar en el contrato cláusulas que flexibilicen los tiempos de descanso o de pausa para la alimentación.

Perú. No obstante, debería incluirse en el convenio y como parte del contrato de trabajo, manejando un rango entre 45 minutos a 1 hora, el cual no formará parte del horario de trabajo.

Polonia. Siempre que lo justifique el horario de trabajo.

Portugal. Siempre que se tenga en cuenta la naturaleza del trabajo doméstico. La obligación de ofrecer a los trabajadores domésticos condiciones de trabajo idénticas a las de los demás trabajadores podría resultar contraproducente. Por ejemplo, en Portugal los trabajadores que viven en un alojamiento suministrado por el empleador tienen derecho a pausas diarias para las comidas, siempre que sean compatibles con la asistencia debida a la familia.

Qatar. Normalmente estos períodos son más largos en el caso de los trabajadores domésticos, ya que incluyen, por ejemplo, pausas para las comidas, tiempo para la oración y horas de sueño.

Arabia Saudita. Por su naturaleza, el trabajo doméstico no requiere este procedimiento, ya que el trabajo, al ser intermitente, no impide al trabajador disponer de tiempo suficiente para las comidas.

España. Para garantizar el disfrute efectivo de dicho descanso.

Suiza. Véase la pregunta 45.

Tailandia. Debe ofrecer orientación sobre la duración adecuada de las pausas para las comidas de los trabajadores que prestan servicios de atención a domicilio a niños o ancianos.

Túnez. Siempre que el trabajo sea a tiempo completo. Los trabajadores a tiempo parcial deben gozar de esas pausas *pro rata temporis*.

Empleadores

Número total de respuestas: 17.

Sí: 5. ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea) y NHO (Noruega).

No: 11. CNI (Brasil), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), BDA (Alemania), SEV (Grecia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Otras respuestas: 1. UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil). Eso debería decidirlo cada Estado Miembro.

HUP (Croacia). La duración de las pausas difiere, lo mismo que la posibilidad de cambiar las pausas previstas y el carácter remunerado o no remunerado de dichas pausas. No hay una norma laboral única, como se presupone en la pregunta.

EK, KT, VTML (Finlandia). Los arreglos sobre el tiempo de trabajo y de ocio en el trabajo doméstico no son los mismos que en las otras formas de empleo.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

ESEE (Grecia). Siempre que lo permita la naturaleza del trabajo.

DPN APINDO (Indonesia). Pero de acuerdo con la situación del hogar.

JCC (Jordania). Los trabajadores domésticos deben tener el tiempo necesario para las comidas, siempre que no interfieran con los asuntos familiares.

NHO (Noruega). Siempre que pueda ser también una pausa remunerada para las comidas, combinada, por ejemplo, con la atención a los niños (o acompañarles mientras comen).

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

UPS (Suiza). Debe concederse tiempo para comer con tranquilidad (lo que puede plantear problemas cuando hay niños).

OIE. La duración de las pausas, su carácter remunerado o no remunerado y la posibilidad de cambiar las pausas programadas no son iguales que en el caso de los demás trabajadores. Además, deben tenerse en cuenta consideraciones especiales cuando se trata de los trabajadores domésticos, en particular el hecho de que muchas veces preparan las comidas, las comparten con las familias o comen después de los niños, y la diferencia entre el trabajo y el descanso durante una jornada no es tan clara como puede serlo en relación con la ausencia semanal o anual. Al buscar una solución no es necesario equipararlos con los otros trabajadores. Podría adoptarse el siguiente texto: «Los Miembros deberán adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos tengan derecho a un período adecuado de descanso durante la jornada laboral, que les permita realizar sus comidas y tener pausas en las tareas domésticas. Todo arreglo sobre las pausas para las comidas deberá tener en cuenta el carácter singular del trabajo doméstico y, en particular, la obligaciones de atención a las personas, aplicarse en forma flexible, teniendo en cuenta el carácter singular del trabajo doméstico, y no requerir pausas que superen los mínimos prescritos que se aplican a los trabajadores no domésticos».

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Comentarios

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

FENATRAD (Brasil). En general es difícil que los trabajadores domésticos puedan tener pausas para las comidas, lo que puede ser nocivo para su salud.

CGT (Colombia). Forma parte del trabajo decente.

CMTC (Costa Rica). Debe especificarse que su alimentación será igual o parecida a la del resto de los miembros del hogar.

CNUS (República Dominicana). Debe especificarse en el convenio.

COSYGA, JOC (Gabón). Las pausas para las comidas previstas para los demás trabajadores deben considerarse como un mínimo, que puede superarse en virtud del presente instrumento o los contratos de empleo.

CNTG (Guinea). No debe especificarse que las pausas deban tener lugar durante el mismo intervalo de tiempo que para los otros asalariados.

CTM (México). Esta información debe establecerse dentro del convenio.

UNT (México). El horario de comida y la calidad y cantidad en la alimentación deben pactarse entre las partes.

CUT-A (Paraguay). Esta disposición debería incluirse en el convenio.

CGTP-IN (Portugal). No obstante, esta disposición deberá incluirse en el convenio.

CC.OO. (España). El real decreto núm. 1424/85 establece que el empleado interno dispondrá al menos de dos horas para las comidas principales y este tiempo no se computará como tiempo de trabajo.

NTUF (Sri Lanka). El horario de las comidas puede ser distinto del de los otros trabajadores, ya que los trabajadores domésticos comen únicamente después de recoger la mesa utilizada por los empleadores para sus comidas.

P. 47 *¿Debería preverse en la recomendación que, en relación con el trabajo en régimen de disponibilidad laboral inmediata, la legislación nacional o los convenios colectivos deberían disponer:*

- a) *la obligación de que el tiempo de disponibilidad laboral inmediata no se aplique más que durante las horas de trabajo nocturno, según se definan en la legislación nacional o en los convenios colectivos pertinentes;*
 - b) *el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que el empleador pueda solicitar a un trabajador doméstico que trabaje en régimen de disponibilidad laboral inmediata;*
 - c) *el período de descanso compensatorio si el período normal de descanso fuere interrumpido por la obligación de permanecer en situación de disponibilidad laboral inmediata, y*
 - d) *la medida en que deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata según la tasa salarial ordinaria o según la tasa aplicable a las horas extraordinarias?*
- a) *la obligación de que el tiempo de disponibilidad laboral inmediata no se aplique más que durante las horas de trabajo nocturno, según se definan en la legislación nacional o en los convenios colectivos pertinentes*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 35. Albania, Argentina, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Chipre, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Grecia, India, Italia, Letonia, Lituania, Mauricio, México, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Sudáfrica, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 22. Australia, Austria, Bahrein, Canadá, República Checa, Egipto, Francia, Indonesia, Japón, República de Corea, Líbano, República de Moldova, Noruega, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Eslovenia, Sri Lanka, Túnez y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 11. Brasil, Colombia, Cuba, Guatemala, Guinea, Malasia, Nueva Zelanda, España, Suiza, Estados Unidos y Uruguay.

Comentarios

Austria. La disponibilidad laboral inmediata no debe regularse en absoluto en la recomendación, ya que hay muchas disposiciones jurídicas al respecto en los Estados Miembros. Además, debería ser también posible durante el día, según el contrato de empleo.

Brasil. Véase la pregunta 9, a).

Colombia. En igualdad de condiciones que para las demás formas de trabajo.

Cuba. La disponibilidad laboral inmediata dependerá del acuerdo del trabajador. El hecho de que este no la acepte no puede considerarse motivo de despido.

Egipto. Debería especificarse en el acuerdo entre las partes.

Grecia. Teniendo en cuenta la legislación y la práctica nacional.

Guatemala (DPS). Sí.

Guatemala (UMT, ONAM). No. La disponibilidad laboral es una condición que se debe aplicar sólo en caso de emergencia comprobado.

Guinea. Se aplica la legislación nacional.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Los tipos de trabajo doméstico varían tanto que resulta imposible una reglamentación uniforme de la disponibilidad laboral inmediata.

Líbano. La disponibilidad laboral inmediata deberá determinarse mediante acuerdo entre el empleador y el trabajador doméstico.

Malasia. No necesariamente.

México. Siempre y cuando se considere tiempo extraordinario de trabajo y se pague con sobresueldo.

Marruecos. La disponibilidad laboral inmediata puede regularse y aplicarse de acuerdo con la categoría del trabajo doméstico, a fin de que el empleador recurra excepcionalmente a determinados trabajadores por la noche.

Mozambique. Deberá compensarse con un período de descanso.

Nueva Zelandia. Véanse las preguntas 6, c), y 22.

Nicaragua. Debe respetarse la jornada de trabajo establecida en la legislación laboral.

Noruega. De esa manera se limitaría indebidamente la flexibilidad del empleo.

Perú. Esta modalidad de contratación debe estar claramente definida en el convenio y ser objeto de un contrato de trabajo nocturno, de acuerdo con la legislación nacional.

Polonia. Los reglamentos relativos a la disponibilidad laboral inmediata deben abarcar también el horario diurno, pues de lo contrario significaría la obligación general de estar disponible durante el día y, en consecuencia, se limitaría el derecho del empleador a disponer de su tiempo libre.

Portugal. El trabajo doméstico es intermitente, por lo que el establecimiento de un período de inactividad durante el cual el trabajador deba permanecer en el lugar de trabajo a disposición del empleador no tiene sentido. En el caso del trabajo nocturno, parece adecuado garantizar que el trabajador tenga derecho al descanso diario mínimo, sin perjuicio de posibles excepciones.

Eslovenia. La disponibilidad laboral inmediata no debe reglamentarse. No obstante, si se reglamenta, debe hacerse en forma de recomendación.

España. El pacto laboral debe incluir el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de disponibilidad. La duración del descanso entre jornadas puede variar en función de la prestación de los servicios en régimen interno o externo, pero siempre con respeto a los mínimos establecidos.

Sri Lanka. Según la naturaleza del trabajo. En algunos casos, la disponibilidad laboral inmediata puede resultar necesaria durante el día.

Túnez. La disponibilidad laboral inmediata puede aplicarse al horario nocturno y diurno en el contexto del trabajo a tiempo parcial.

Estados Unidos. No, si las horas de disponibilidad laboral inmediata se remuneran de acuerdo con el mismo marco jurídico y de la misma manera que el resto de las horas. De lo contrario, sí.

República Bolivariana de Venezuela. Para evitar los excesos de jornada y el subsiguiente perjuicio en la salud de la trabajadora o el trabajador domésticos.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 5. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia) y JCC (Jordania).

No: 10. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), BDA (Alemania), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá), EFC (Sri Lanka), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 1. CNI (Brasil).

Comentarios

CNI (Brasil). La definición debería figurar en la legislación nacional.

ANDI (Colombia). Véase la pregunta 22.

HUP (Croacia). No somos partidarios de que se midan las horas en este tipo de empleo.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

SEV (Grecia). El cálculo de las horas de trabajo no es compatible con las características peculiares del trabajo doméstico.

KEF (República de Corea). El trabajo doméstico puede realizarse de varias maneras; por ello, no deberán aplicarse reglamentos estándar.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

UPS (Suiza). Véase la pregunta 25.

OIE. Los empleadores no son partidarios de la medición de las horas en el trabajo doméstico, en particular en relación con el concepto de disponibilidad laboral inmediata, que no debe aplicarse en este contexto. Véanse las preguntas 20 y 22.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 113. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CUT (Chile), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía),

TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 4. ÖGB (Austria), CUT (Colombia), UNSITRAGUA (Guatemala) y CROC (México).

Otras respuestas: 7. CLC (Canadá), CGT (Colombia), CGIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), CGTP-IN (Portugal), LO (Suecia) y PIT-CNT (Uruguay).

Comentarios

CTA (Argentina). La disponibilidad laboral inmediata debe considerarse como excepcional y acotada a un período determinado de tiempo.

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Debe especificarse claramente la duración y el lugar. Véase la pregunta 40.

CLC (Canadá). De acuerdo con las leyes y reglamentos nacionales o los convenios colectivos, si estos son más estrictos.

CUT (Chile). Si ya no existe una ley que regule esta situación.

CGT (Colombia). La pregunta no es clara. No estamos de acuerdo con el régimen de disponibilidad inmediata, y menos si es nocturno. Sin embargo, cuando sea aprobado por las partes, el trabajo deberá realizarse durante el día, con derecho a un recargo nocturno, como se les reconoce a todos los trabajadores.

CUT (Colombia). Debe aplicarse también al trabajo diurno.

CMTC (Costa Rica). Debería aplicarse también durante su tiempo de descanso, pero con una remuneración un 50 por ciento superior.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). No debería permitirse la disponibilidad laboral nocturna en el caso de los trabajadores domésticos jóvenes, de hasta 18 años de edad.

UNSI TRAGUA (Guatemala). La disponibilidad laboral inmediata debe darse únicamente en horario diurno o mixto así definido en el contrato laboral, si no es con acuerdo del trabajador doméstico, en cuyo caso se reconocerá como tiempo extraordinario. Se exceptúa la contratación específica para un horario nocturno.

CGT (Honduras). Esto lo debería regular el contrato o convenio colectivo.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesia). Debe aclararse la definición de «disponibilidad laboral inmediata».

CGIL (Italia). Esto lo debería regular el convenio colectivo.

UIL (Italia). Hay dos tipos de relaciones de empleo: uno para el trabajo doméstico y otro para el de atención familiar. El primero corresponde a trabajadores que viven fuera del hogar y con horario de trabajo normal; el segundo supone que se vive en el hogar. Todas las cuestiones sobre el horario de trabajo que se mencionan en la pregunta 47 hacen referencia al segundo y están reguladas en el convenio colectivo.

CTM (México). Cuando el trabajador se encuentre alojado dentro del hogar.

UNT (México). Las condiciones deben especificarse en el convenio de trabajo.

CUT-A (Paraguay). Deberá incluirse en el convenio.

CGTP-IN (Portugal). Deberá incluirse en el convenio.

LO (Suecia). Deben aplicarse los mismos reglamentos que en otras categorías de trabajadores.

PIT-CNT (Uruguay). No debería existir la disponibilidad laboral inmediata, salvo cuando lo autorice el trabajador y se abone como horas extraordinarias.

b) *el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que el empleador pueda solicitar a un trabajador doméstico que trabaje en régimen de disponibilidad laboral inmediata*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 46. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Chipre, República Checa, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 14. Austria, Egipto, Indonesia, Japón, República de Corea, República de Moldova, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Túnez y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 7. Colombia, Guatemala, Malasia, Nueva Zelandia, Suiza, Estados Unidos y Uruguay.

Comentarios

Austria. Deberían determinarlo los Estados Miembros, ya que las posibilidades son muy diversas.

China. Debería confirmarse en el contrato.

Colombia. Debe tenerse en cuenta el número de horas por día y el número de horas laboradas en la semana. Igualmente debe establecerse qué horario se considerará trabajo nocturno.

República Checa. Véase la pregunta 46.

Egipto. Véase la pregunta 47, a).

Francia. Deberían aplicarse los límites generales impuestos por la legislación nacional.

Grecia. Véase la pregunta 47, a).

Guatemala (DPS). Según la legislación nacional.

Guatemala (UMT, ONAM). No más de 2 horas, luego de las 8 horas normales de trabajo.

Indonesia. No necesariamente, ya que se determina mediante acuerdo entre las partes.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Véase la pregunta 47, a).

Malasia. No necesariamente.

Mozambique. Para garantizar que se aplique sólo en situaciones imprevistas o urgentes.

Nepal. El límite no deberá superar un umbral crítico recomendado por una autoridad nacional competente en temas de salud, teniendo en cuenta las investigaciones realizadas sobre los trabajadores domésticos, ya que la prolongación del horario de trabajo y de la disponibilidad inmediata puede provocar fatiga en los trabajadores domésticos y mermar su eficacia.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia las partes pueden ponerse de acuerdo en su contrato de empleo.

Nicaragua. Esto debe estar contemplado en el contrato escrito y reflejado en su expediente laboral.

Noruega. Los reglamentos sobre la disponibilidad laboral inmediata de los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador son necesarios. Es difícil determinar un límite fijo de horas que sea conveniente para todas las relaciones de empleo, y debería tenerse más bien en cuenta el número de horas de trabajo normal y el carácter de la disponibilidad laboral.

Omán. Entre 10 y 12 horas por semana.

Perú. De acuerdo con la legislación nacional pertinente aplicable a todos los trabajadores.

Polonia. Sólo por mes y año.

Portugal. Véase la pregunta 47, a).

Eslovenia. Véase la pregunta 47, a).

Suiza. Véase la pregunta 45.

Túnez. Las horas de disponibilidad laboral varían y no pueden establecerse por adelantado.

Estados Unidos. Debe recomendarse la ampliación a la disponibilidad laboral inmediata de las leyes y reglamentos que regulan el número máximo de horas por semana, mes o año en el caso del trabajo distinto de la disponibilidad laboral.

Uruguay. Véase la pregunta 47, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 6. ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia) y JCC (Jordania).

No: 8. CNI (Brasil), HUP (Croacia), BDA (Alemania), SEV (Grecia), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Otras respuestas: 2. ESEE (Grecia) y UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil). Debería estipularse en la legislación nacional.

HUP (Croacia), OIE. Véase la pregunta 47, a).

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

ESEE (Grecia). Depende del tipo de trabajo.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 47, a).

JCC (Jordania). 24 horas por semana, 72 horas por mes, 864 horas por año.

KEF (República de Corea). Véase la pregunta 47, a).

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

UPS (Suiza). La aplicación podría resultar difícil.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 119. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España),

NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CROC (México).

Otras respuestas: 5. CGT (Colombia), CFTUI (India), JTUC-RENGO (Japón), CGTP-IN (Portugal) y PIT-CNT (Uruguay).

Comentarios

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Esta disposición debería hacer referencia al número máximo de horas por semana. Véase la pregunta 40.

CUT (Chile). De común acuerdo.

CGT (Colombia). La pregunta no es clara. La disponibilidad laboral debe ser opcional y el número de horas debe quedar bien estipulado.

CMTC (Costa Rica). El número máximo no debería superar su tiempo total de descanso, para evitar que no le quede tiempo libre.

COSYGA, JOC (Gabón). Así se permite a los trabajadores planificar mejor su trabajo, descanso y tiempo libre.

CGT (Honduras). Deberá regularse en el convenio colectivo.

CFTUI (India). Debería determinarse de mutuo acuerdo.

UIL (Italia). Véase la pregunta 47, a).

CTM (México). La recomendación debería especificar que la disponibilidad laboral inmediata sólo se aplica en circunstancias extraordinarias, sobre todo en casos de accidente o fuerza mayor. Sin embargo, no es prudente establecer las horas debido a que no se sabe con certeza cuánto tiempo se puede ocupar.

NTUC (Nepal). Mediante acuerdo de las partes en el contrato de empleo.

CUT-A (Paraguay). Véase la pregunta 47, a).

APL, FFW, TUCP (Filipinas). El tiempo de disponibilidad laboral inmediata no debe superar las horas de trabajo acordadas entre las partes y establecidas en el convenio.

CGTP-IN (Portugal). Véase la pregunta 47, a).

FNPR (Federación de Rusia). El tiempo de disponibilidad laboral inmediata por iniciativa del empleador debe pagarse de acuerdo con las leyes nacionales, los convenios colectivos o el contrato laboral.

PIT-CNT (Uruguay). Véase la pregunta 47, a).

c) *el período de descanso compensatorio si el período normal de descanso fuere interrumpido por la obligación de permanecer en situación de disponibilidad laboral inmediata*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 45. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Italia, Letonia, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Nepal, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Arabia Saudita, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 15. Austria, Guatemala, Indonesia, Japón, República de Corea, Líbano, Marruecos, Nicaragua, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 8. Brasil, Colombia, Malasia, Nueva Zelandia, Polonia, Suiza, Estados Unidos y Uruguay.

Comentarios

Austria. La disponibilidad laboral inmediata no debe regularse en la recomendación, ya que hay diferentes disposiciones jurídicas al respecto en los Estados Miembros. Si se regula, podría exigirse un descanso compensatorio, cuyo alcance y forma deberán determinar los Estados Miembros.

Brasil. Véase la pregunta 9, a).

China. Véase la pregunta 47, b).

Colombia. El descanso compensatorio debe corresponder a los establecidos para trabajos similares.

República Checa. Véase la pregunta 46.

Grecia. Véase la pregunta 47, a).

Guatemala (DPS). No.

Guatemala (UMT, ONAM). Cuando el trabajo no corresponda al de su horario debe ser pagado como extra.

Indonesia. Véase la pregunta 47, a).

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Véase la pregunta 47, a).

Líbano. No es necesario mencionar el período de descanso compensatorio.

Malasia. No necesariamente.

Marruecos. La disponibilidad laboral inmediata no deberá imponerse durante los períodos de descanso.

Nicaragua. Las horas extras no se compensan, sólo se pagan.

Noruega. Conviene dejar a los Estados Miembros cierta libertad para decidir cuándo y en qué medida se compensa la disponibilidad laboral durante el período de descanso.

Perú. Véase la pregunta 47, b).

Polonia. Según las disposiciones nacionales vigentes.

Portugal. Véase la pregunta 47, a).

Eslovenia. Véase la pregunta 47, a).

Sudáfrica. Este enfoque resulta demasiado prescriptivo.

Suiza. Véase la pregunta 45.

Estados Unidos. El período de descanso debe quedar excluido de las horas compensables únicamente si el empleado está totalmente libre de obligaciones y el período de descanso es lo bastante largo para que el trabajador pueda hacer uso del tiempo y, en caso del sueño nocturno, debería ofrecerse una oportunidad razonable de descanso. Si estos períodos de sueño o de descanso se interrumpen, la interrupción deberá contabilizarse como horas trabajadas.

Uruguay. Véase la pregunta 47, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 7. ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y CONEP (Panamá).

No: 6. HUP (Croacia), BDA (Alemania), SEV (Grecia), KEF (República de Corea), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Otras respuestas: 2. CNI (Brasil) y UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil), HUP (Croacia), OIE. Véase la pregunta 47, a).

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 47, a).

JCC (Jordania). El descanso compensatorio debe durar lo mismo que el descanso que se ha perturbado.

KEF (República de Corea). Véase la pregunta 47, a).

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

UPS (Suiza). Depende de la duración del período de descanso.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. UNSITRAGUA (Guatemala).

Otras respuestas: 4. JTUC-RENGO (Japón), CTM (México), CGTP-IN (Portugal) y PIT-CNT (Uruguay).

Comentarios

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

FENATRAD (Brasil). El descanso compensatorio debe sustituirse con remuneración, de acuerdo con el nivel salarial previsto.

COSYGA, JOC (Gabón). El descanso compensatorio es importante para la salud de los trabajadores, sobre todo en el caso del trabajo nocturno.

UNSTRAGUA (Guatemala). Si el descanso fue interrumpido para permanecer en situación de disponibilidad inmediata, el mismo debe considerarse como tiempo extraordinario, dejándose a consideración del trabajador doméstico su reposición con tiempo programado de descanso o el pago efectivo de tiempo extraordinario.

CGT (Honduras). Debería negociarse en el convenio colectivo y en el convenio de la OIT.

UIL (Italia). Véase la pregunta 47, a).

CTM (México). En situaciones extremadamente urgentes, la disponibilidad podría ser muy positiva siempre y cuando sea de manera esporádica y no se haga costumbre.

CNV (Países Bajos). Un mínimo de ocho horas diarias.

CUT-A (Paraguay). Véase la pregunta 47, a).

CGTP-IN (Portugal). Véase la pregunta 47, a).

PIT-CNT (Uruguay). Véase la pregunta 47, a).

d) *la medida en que deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata según la tasa salarial ordinaria o según la tasa aplicable a las horas extraordinarias*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 43. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Chipre, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, India, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Arabia Saudita, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 15. Austria, República Checa, Indonesia, Japón, República de Corea, Malasia, Países Bajos, Noruega, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Eslovenia, España y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 10. Brasil, Colombia, Guinea, Nepal, Nueva Zelandia, Polonia, Suiza, Túnez, Estados Unidos y Uruguay.

Comentarios

Argentina. De lo contrario, debería hacerse referencia a la legislación nacional.

Austria. Véase la pregunta 47, b).

Brasil. Véase la pregunta 9, a).

China. Véase la pregunta 47, b).

Colombia. Se aplica la normatividad legal vigente. Véase la pregunta 6, c).

Egipto. Siempre que esta cuestión se deje a discreción de las partes.

Grecia. Véase la pregunta 47, a).

Guatemala (DPS). El salario mínimo debe ser la norma general en estos casos, siempre con el descuento proporcional por hospedaje y alimentación.

Guatemala (UMT). Hora y media por cada hora.

Guatemala (ONAM). El doble de lo que cuesta una hora ordinaria.

Guinea. Deben remunerarse con arreglo a las tasas aplicables a las horas extraordinarias.

Indonesia. Véase la pregunta 47, a).

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Véase la pregunta 47, a).

Mauricio. En principio debería aplicarse la tasa normal, salvo acuerdo en contrario entre las partes.

Marruecos. La remuneración debe ser de acuerdo con la tasa salarial normal.

Nepal. La disponibilidad laboral inmediata en el trabajo doméstico debe remunerarse en forma de porcentaje de la remuneración normal, según lo convenido en el contrato de empleo. Las leyes nacionales deberán imponer el cumplimiento de esta disposición.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia la remuneración de la disponibilidad laboral inmediata se determina mediante negociación entre las partes.

Nicaragua. Además, la disponibilidad laboral inmediata debe consultarse previamente con los trabajadores y remunerarse según la tasa salarial ordinaria.

Noruega. La remuneración debe decidirse mediante acuerdo colectivo o individual.

Perú. Véase la pregunta 47, b).

Polonia. Según las disposiciones nacionales vigentes.

Portugal. Véase la pregunta 47, a).

Eslovenia. Véase la pregunta 47, a).

Sudáfrica. Deberá fijarse una prima de acuerdo con las leyes y reglamentos nacionales.

España. No se considera necesario, remunerándose conforme a lo pactado.

Sri Lanka. Las horas de disponibilidad laboral inmediata deben remunerarse como horas de trabajo normales.

Suiza. Véase la pregunta 45.

Túnez. Las partes deben ponerse de acuerdo antes de la firma del contrato sobre la remuneración de la disponibilidad laboral inmediata.

Estados Unidos. Las horas de disponibilidad laboral inmediata deben remunerarse de acuerdo con el mismo marco jurídico que las horas normales. Véase la pregunta 47, c).

Uruguay. Véase la pregunta 47, a).

República Bolivariana de Venezuela. Por la naturaleza de las horas de disponibilidad inmediata, se considera que deberán remunerarse de acuerdo a la tasa aplicable a las horas extraordinarias.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 5. ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia) y JCC (Jordania).

No: 9. HUP (Croacia), BDA (Alemania), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá), EFC (Sri Lanka), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 1. CNI (Brasil).

Comentarios

CNI (Brasil), HUP (Croacia), OIE. Véase la pregunta 47, a).
 BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.
 SEV (Grecia). Véase la pregunta 47, a).
 DPN APINDO (Indonesia). Deberá llegarse a un acuerdo entre las partes.
 JCC (Jordania). Se pagarán como horas extraordinarias.
 KEF (República de Corea). Véase la pregunta 47, a).
 EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 119 UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 4. JTUC-RENGO (Japón), NTUC (Nepal), CGTP-IN (Portugal) y PIT-CNT (Uruguay).

Comentarios

CTA (Argentina). Se remunerarán con la tasa aplicable a las horas extraordinarias.
 BAK (Austria). Véase la pregunta 39.
 ÖGB (Austria). Todas las horas que superen el horario semanal previsto en el contrato se pagarán como horas extraordinarias.
 BILS (Bangladesh). La remuneración dependerá del tiempo trabajado. Deberán fijarse tasas más elevadas para el trabajo realizado durante la noche y en ocasiones especiales.

FENATRAD (Brasil). Cuando se pide al trabajador que trabaje fuera de las horas normales de trabajo, la disponibilidad laboral inmediata se remunerará aplicando la norma, más un aumento.

CUT (Chile). Según lo dispuesto en la legislación laboral pertinente.

CMTC (Costa Rica). Deberían ser pagadas por tiempo extraordinario y con ello se limitarían a sólo necesidades reales.

UNSITRAGUA (Guatemala). Las horas de disponibilidad inmediata deben remunerarse con una tasa salarial ordinaria durante el horario normal acordado, pero si ese horario se encuentra fuera del pactado deben pagarse como tiempo extraordinario.

CGT (Honduras). Se podría negociar también en el convenio colectivo.

CGIL (Italia). Es difícil controlar las horas extraordinarias en el hogar.

UIL (Italia). Véase la pregunta 47, a).

CTM (México). Se aplicará la tasa correspondiente a las horas extraordinarias.

UNT (México). Se debe establecer un convenio de trabajo con carácter especial que defina las condiciones laborales en ese régimen (pausas para alimentación y descanso diario, alimentación adecuada y condiciones seguras).

CUT-A (Paraguay). Véase la pregunta 47, a).

APL, FFW, TUCP (Filipinas). El tiempo de disponibilidad laboral inmediata debe remunerarse como horas extraordinarias.

CGTP-IN (Portugal). La disponibilidad laboral inmediata debe remunerarse con la tasa salarial normal o de las horas extraordinarias, según se realice durante horas de trabajo normales o durante las horas extraordinarias.

CSTT (Togo). La disponibilidad laboral inmediata debe remunerarse como horas extraordinarias.

PIT-CNT (Uruguay). Véase la pregunta 47, a).

P. 48 *¿Debería preverse en la recomendación que los trabajadores domésticos que realizan normalmente un trabajo nocturno no sean objeto de un trato menos favorable que el que reciben los demás asalariados que efectúan un trabajo nocturno?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 71.

Sí: 51. Albania, Argentina, Australia, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Guatemala, Guinea, Indonesia, Italia, Letonia, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Arabia Saudita, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 13. Bahrein, Egipto, Francia, India, Japón, República de Corea, Líbano, Lituania, Marruecos, Paraguay, Qatar, Serbia y República Árabe Siria.

Otras respuestas: 7. Austria, Bélgica, China, Grecia, Nueva Zelandia, Suiza y Uruguay.

Comentarios

Australia. De acuerdo con las leyes y reglamentos nacionales.

Austria. En Austria, los trabajadores domésticos que trabajan por la noche tienen derecho a exámenes médicos y a ser reasignados a actividades diurnas, a diferencia de los demás trabajadores.

Bélgica. Los trabajadores domésticos no deben recibir un trato menos favorable que otros trabajadores que trabajan por la noche. La comparación con otros trabajadores no resulta adecuada en todos los casos cuando hay diferentes regímenes de trabajo nocturno.

Brasil. La legislación brasileña no trata a los trabajadores domésticos como a todos los demás trabajadores. No obstante, como las disposiciones relacionadas con el trabajo nocturno tratan de proteger el bienestar del trabajador, debería preverse una mejora en este sentido.

China. Debería llegarse a un acuerdo entre las partes.

Colombia. Debería aclararse que los que trabajan diurno deben ser tratados de igual manera a los que laboran en el nocturno y precisar pagos por recargos o lo que fuere necesario.

República Checa. Véanse las preguntas 46 y 63.

Egipto. El trato no tiene por qué ser semejante al de otros asalariados, ya que en muchos casos los trabajadores domésticos trabajan y viven en el mismo lugar, lo que no ocurre con otros trabajadores.

Francia. Véase la pregunta 6, c).

Grecia. Una posible reglamentación debería tener en cuenta la legislación y la jurisprudencia nacional, el carácter específico del trabajo doméstico y los efectos del trabajo nocturno en el cuerpo humano.

Guatemala (DPS). Sí.

Guatemala (UMT). El trato debe ser mejor, por ser nocturno.

India. Los requisitos exigidos a las diferentes categorías de trabajadores nocturno no son siempre los mismos.

Indonesia. Se pueden suministrar alimento y bebida adicionales.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. La disposición no es clara. Los asalariados comparables no reciben trato uniforme en lo que respecta al trabajo nocturno, por lo que la comparación de los trabajadores domésticos con otros asalariados en general sería imposible.

Líbano. Los trabajadores domésticos que realizan tareas en la casa no se pueden comparar con otros trabajadores de empresas comerciales o industriales o del sector minero, por ejemplo.

Lituania. Debe determinarse mediante acuerdo.

Marruecos. Debido al carácter específico del trabajo doméstico.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia todos los empleados tienen los mismos derechos, independientemente de que trabajen por la noche o por el día.

Noruega. No obstante, quizá sea necesaria alguna adaptación, por ejemplo, con respecto a la definición del trabajo nocturno.

Panamá. Los trabajadores domésticos deben estar amparados por garantías que favorezcan un trabajo decente. Sería conveniente incorporar algunas observaciones sobre los riesgos implicados en el trabajo nocturno, a fin de explorar la posibilidad de favorecer con mayores garantías a los trabajadores que realizan funciones en esos horarios, por ejemplo reducir el riesgo de padecer cáncer de mama. En este sentido, se deben implementar medidas para la reducción de las horas de trabajo (diarias, semanales y anuales) y adelantar la edad de jubilación de los trabajadores nocturnos, según el sector de actividad. Las prerrogativas de los trabajadores nocturnos deben ser superiores a las que tienen los trabajadores domésticos diurnos.

Portugal. Deberá tenerse en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico, sobre todo en el caso de los trabajadores que viven en un alojamiento suministrado por el empleador, cuya situación no puede compararse con la de otros trabajadores nocturnos.

Suiza. Véase la pregunta 45.

República Bolivariana de Venezuela. Esta previsión es necesaria ya que generalmente estos trabajadores no están amparados por la normativa laboral general ni reciben la remuneración correspondiente por el servicio nocturno.

Empleadores

Número total de respuestas: 17.

Sí: 6. ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 11. CNI (Brasil), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), BDA (Alemania), SEV (Grecia), KEF (República de Corea), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Debería ser competencia de cada Estado Miembro.

HUP (Croacia). Carecería de significado en la práctica.

EK, KT, VTML (Finlandia). El trabajo doméstico realizado por la noche es distinto del trabajo en otros sectores.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

KEF (República de Corea). Las condiciones del trabajo nocturno deben convenirse entre las partes.

NHO (Noruega). Los derechos y capacidades de los trabajadores nocturnos pueden estar basados en un empleo radicalmente distinto del realizado en la casa. No es claro qué se entiende por «menos favorable» ni cuáles son las condiciones previstas.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

OIE. No está claro cuáles son los derechos y prerrogativas de los otros trabajadores nocturnos que deben reconocerse a los trabajadores domésticos, ya que hay una enorme diversidad entre los Estados y entre los diferentes grupos de trabajadores y en cuando al encargado de tomar las decisiones al respecto. Algunos derechos quizá no tengan sentido para los trabajadores domésticos, por ejemplo, los subsidios para alimentos, o el derecho al transporte pagado en el caso de los trabajadores que viven en un alojamiento suministrado por el empleador. No es claro qué se entiende por «menos favorable» ni cuáles son las condiciones previstas. Asimismo, la comparación no debe dar lugar a prerrogativas que superen los mínimos legales (por ejemplo, aplicando las disposiciones de los convenios colectivos). Los conceptos de peligro o discapacidad adicional del trabajo nocturno en que se basan algunas prerrogativas quizá no se apliquen al trabajo doméstico.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS

(Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CUT (Chile) y CTM (México).

Otras respuestas: 2. JTUC-RENGO (Japón) y NTUF (Sri Lanka).

Comentarios

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

CUT (Chile). En Chile no existe el trabajo nocturno.

COSYGA, JOC (Gabón). A fin de evitar toda forma de discriminación.

UIL (Italia). Es fundamental el papel de los interlocutores sociales a la hora de determinar los reglamentos concretos sobre las horas de trabajo y los salarios.

CTM (México). Debería garantizarse en el convenio.

CGTP-IN (Portugal). Esta disposición debería incluirse en el convenio.

NTUF (Sri Lanka). No está claro si los servicios y prestaciones ofrecidos a otros asalariados que realizan trabajos nocturnos pueden reconocerse también a los trabajadores domésticos que realicen trabajos nocturnos.

P. 49 *¿Debería preverse en la recomendación que en la legislación nacional o los convenios colectivos se debería disponer que las necesidades corrientes del hogar no pueden justificar que el trabajador doméstico quede privado de su tiempo de descanso diario o semanal?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 71.

Sí: 63. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Mozambique, Myanmar, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 4. Japón, República de Corea, Marruecos y Nepal.

Otras respuestas: 4. Guatemala, Nueva Zelandia, Suecia y Suiza.

Comentarios

Argentina. El período de descanso del trabajador ya sea diario o semanal sólo puede interrumpirse en el caso de fuerza mayor especificado en la legislación pertinente.

Brasil. Los períodos de descanso son fundamentales para ofrecer condiciones de trabajo saludables.

Canadá. En reconocimiento de la posibilidad de que se produzcan situaciones de emergencia.

Colombia. Es obligación dar el descanso remunerado de domingo o festivo, siempre que trabaje todos los días de la semana. Es conveniente precisar esta disposición para evitar conflictos en las relaciones de trabajo.

Croacia. Debería incluirse en el convenio y explicitarse en la recomendación, al describirse las diferentes situaciones y «necesidades corrientes».

República Checa. Véanse las preguntas 46 y 63.

El Salvador. A fin de evitar abusos con el término de disponibilidad laboral inmediata.

Grecia. No obstante, deberían estipularse las posibles excepciones.

Guatemala (DPS). No, el trabajador tiene conocimiento de las necesidades corrientes del hogar y acepta una relación laboral sabiendo esto.

Guatemala (UMT, ONAM). El trabajador de casa particular tiene derecho al igual que los otros de gozar su descanso semanal.

India. Si las horas extraordinarias son necesarias debido a situaciones de urgencia o emergencia, deberían compensarse adecuadamente en forma de pago y de descanso compensatorio.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Los tipos de trabajo doméstico cambian tanto que no conviene regularlos de manera uniforme.

Marruecos. El descanso diario y semanal puede trasladarse a otro día, si lo justifican las necesidades de la casa.

Mozambique. La fijación de los límites horarios es importante para evitar ese peligro.

Nepal. En la recomendación se debe establecer que, debido a las necesidades corrientes del hogar, el descanso diario y semanal del trabajador doméstico puede verse trastornado, siempre que se ofrezca descanso compensatorio y compensación financiera.

Nueva Zelandia. En virtud de la legislación de Nueva Zelandia, es obligatorio ofrecer pausas para descanso y para las comidas.

Portugal. Deberá incluirse en el convenio.

España. Siempre que se defina qué debe entenderse por «necesidades corrientes».

Suecia. Quizá deban aplicarse normas especiales, pero es fundamental que se estipule un nivel mínimo de protección.

Suiza. Véase la pregunta 45.

República Bolivariana de Venezuela. Generalmente los trabajadores domésticos no gozan de una protección que les garantice tener tiempo suficiente para su familia u otros intereses o responsabilidades.

Empleadores

Número total de respuestas: 17.

Sí: 9. ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 7. CNI (Brasil), HUP (Croacia), BDA (Alemania), SEV (Grecia), KEF (República de Corea), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Otras respuestas: 1. NHO (Noruega).

Comentarios

CNI (Brasil). Esta decisión es competencia de cada Estado Miembro.

HUP (Croacia). Basta con establecer y obligar a respetar en todo el país un día libre.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

SEV (Grecia). Parece preferible una disposición expresa sobre el período de descanso.

JCC (Jordania). Pero teniendo en cuenta las circunstancias de la familia.

NHO (Noruega). Debe ser posible tratar las situaciones de necesidad urgente e imprevista de trabajo, por ejemplo, en el caso de enfermedad o emergencia, como un caso ordinario de petición de horas extraordinarias.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

OIE. Parece más indicado imponer directamente un período de descanso con derecho a salir de casa (véase la pregunta 21). Las necesidades de los hogares podrían ser incompatibles en algunos casos con el horario de descanso previsto (por ejemplo, en caso de enfermedad del jefe de hogar). No está claro si esto debe abordarse en una norma.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FK TU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADS AWU (Sudáfrica), CC.OO (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYİS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 3. COSYGA (Gabón), JOC (Gabón) y CTM (México).

Comentarios

BAK (Austria). Véase la pregunta 39.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

FENATRAD (Brasil). Para garantizar que los trabajadores gocen de su descanso diario y semanal.

CGT (Colombia). Para eso, deben quedar muy claros las funciones del trabajador y sus períodos de descanso.

CMTC (Costa Rica). Deberá incluirse en el contrato de empleo.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase la pregunta 20.

COSYGA, JOC (Gabón). Debería disponerse que los empleadores no puedan privar a los trabajadores de su descanso diario o semanal si no lo notifican dos días antes.

UNSITRAGUA (Guatemala). Los trabajadores deben gozar de sus períodos de descanso, que no pueden ser interrumpidos si no es con la aceptación del trabajador. El espíritu del descanso laboral es que el trabajador haga una pausa en el trabajo para reponerse del cansancio generado en su jornada laboral.

CTM (México). Deberá estar garantizado dentro del convenio.

CGTP-IN (Portugal). Salvo en circunstancias extraordinarias.

P. 50 *¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros deberían contemplar debidamente la posibilidad de señalar un día fijo de descanso semanal, así como un período de descanso compensatorio y el abono de una cantidad adicional en caso de excepción?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 70.

Sí: 53. Albania, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Croacia, Cuba, Chipre, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 8. Costa Rica, República Checa, Francia, Japón, Mauricio, Países Bajos, Suecia y Túnez.

Otras respuestas: 9. Argentina, Australia, Colombia, Nepal, Nueva Zelandia, Arabia Saudita, Eslovenia, Suiza y Estados Unidos.

Comentarios

Albania. Este asunto debe estipularse en el contrato de trabajo.

Argentina. En vista de las características del trabajo, las partes podrán pactar 36 horas de descanso semanal y un pago adicional en caso de excepción.

Australia. La pregunta no es clara. Si lo que se está preguntando es si debería establecerse un día fijo de la semana como día de descanso de los trabajadores domésticos y compensarse el trabajo que realicen en ese día de descanso semanal fijado ya sea: *a)* concediéndoles un período de descanso compensatorio en un momento establecido de común acuerdo por el empleador y el trabajador, o *b)* dándoles una paga adicional, se apoya esta disposición. De lo contrario, Australia no puede formular observaciones en este momento.

Estado Plurinacional de Bolivia. Las partes deben poder modificar el día fijo de descanso.

Brasil. En el Brasil, el día de descanso semanal suele ser los domingos. Si los trabajadores trabajan ese día y no se les concede un período de descanso compensatorio otro día de la semana, tienen derecho a recibir el doble de su paga.

Colombia. Según está dispuesto en la legislación nacional.

Costa Rica. El día de descanso semanal debería fijarse en el contrato laboral. El pago de un adicional por trabajar un día de descanso debería estar previsto en la recomendación.

Croacia. Esta posibilidad debería preverse en el convenio.

Ecuador, Letonia. Aunque los Miembros deberían establecer el principio de un día fijo de descanso semanal y garantizar su aplicación, corresponderá a las partes signatarias del contrato de empleo escoger y determinar dicho día.

Grecia. Deberían definirse las posibles excepciones conforme a las condiciones sanitarias y de seguridad del caso.

Guatemala (UMT). Sería bueno establecerlo como cualquier día, aunque no corresponda a sábado o domingo. Pero no compensarlo económicamente, ya que el trabajador debe gozarlo por salud mental o física.

Guatemala (ONAM). Los días de descanso semanal deberían ser dos y, si se trabajan, pagarse el doble para evitar los abusos de los empleadores.

Indonesia. El período de descanso debería ser acordado por las partes.

Japón. Véase la pregunta 35.

Líbano. El descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre ambas partes en el contrato.

Malasia. La determinación de ese día debería quedar en manos de las partes en el contrato de trabajo.

Mauricio. Las características propias del trabajo doméstico hacen quizás difícil determinar un día de descanso semanal fijo.

Nepal. El empleador y el trabajador doméstico son quienes deberían decidir el día de descanso fijo. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de establecer una disposición que cubra el período de descanso compensatorio y una paga adicional compensatoria en caso de excepción del día fijo de descanso.

Países Bajos. Esto debería ser decidido entre el empleador y el empleado.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda no está previsto establecer un día fijo de descanso semanal.

Nicaragua. Tal posibilidad debería preverse en el contrato escrito de trabajo.

Noruega. No obstante, la remuneración en caso de excepciones debería acordarse mediante acuerdos colectivos e individuales.

Perú. Sin embargo, tal posibilidad debería preverse en el convenio.

Polonia. Tal día no debería determinarse por vía de reglamentación sino que debería ser obligatorio que fuera determinado de común acuerdo por el empleador y el empleado, con la posibilidad de excepción en caso de necesidades urgentes del hogar, a reserva de conceder un día de descanso en otro momento.

Portugal. Esta cuestión importante debería incluirse en el convenio.

Arabia Saudita. En la recomendación puede preverse un período de descanso compensatorio sin pago adicional.

Eslovenia. No resulta razonable determinar un día de descanso semanal fijo. Sin embargo, debería concederse un período de descanso continuo de 24 horas, descanso compensatorio y pago extraordinario en caso de excepciones al período de descanso convenido.

Sri Lanka. El empleador y el trabajador deberían acordar de común acuerdo un día de descanso e incluir tal disposición en las condiciones de trabajo.

Suecia. En lo posible, el tiempo libre debería concederse durante la semana, pero debe mostrarse flexibilidad.

Suiza. Véase la pregunta 45.

Túnez. Las partes deberían determinar el día de descanso semanal y el descanso compensatorio en caso de excepción.

Estados Unidos. Debería recomendarse que los trabajadores domésticos tuvieran derecho a un día de descanso fijo, un período de descanso compensatorio y un pago extraordinario en caso de excepción, del mismo modo que sucede con los trabajadores del sector formal.

Uruguay. Véase la pregunta 23.

República Bolivariana de Venezuela. Las mismas disposiciones generales se aplican a todos los trabajadores.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 5. ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 10. CNI (Brasil), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), BDA (Alemania), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Esta cuestión debería quedar supeditada a lo que decidan los distintos Estados Miembros.

ANDI (Colombia). Debería fijarse un período diario de descanso. Podría disponerse una cláusula por la que se establezca un día de descanso semanal, según lo acordado entre las partes.

HUP (Croacia). En vista de la especificidad del trabajo doméstico, el día de descanso semanal debería ser determinado de común acuerdo entre el trabajador doméstico y el empleador.

EK, KT, VTML (Finlandia). Los períodos de descanso y de vacaciones deberían estar determinados en el contrato de trabajo.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

DPN APINDO (Indonesia). Deberían acordarlo las partes.

JCC (Jordania). El trabajo en el seno de una familia se lleva a cabo en circunstancias particulares, que son las que determinarán el día de descanso apropiado.

KEF (República de Corea). Estas cuestiones deberían ser convenidas por las partes.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

UPS (Suiza). La aplicación debería ser flexible.

OIE. Las partes deberían convenir en cada caso un día de descanso semanal. Ello permitiría que los propios trabajadores domésticos fueran quienes lo eligieran en función de distintos fines religiosos, por ejemplo, y teniendo en cuenta los intereses de las minorías o las distintas confesiones. Deberían examinarse previamente con cuidado las consecuencias sociales y comerciales. No es posible fijar un día único en el que no se trabaje en los casos en que se requiere prestar servicio las 24 horas (por ejemplo, las escoltas personales o el personal sanitario). Parecería más adecuado exigir que hubiera un período de descanso semanal, pero negociar posteriormente cuándo tendría lugar tal período. Si esta posición no cuenta con apoyo, solo debería fijarse un día de descanso semanal tras celebrar consultas con los interlocutores sociales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 117. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de

Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ITUC (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 4. UGTE (Ecuador), CTM (México), CNV (Países Bajos) y FEDUSA (Sudáfrica).

Otras respuestas: 2. JTUC-RENGO (Japón) y CC.OO. (España).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS and UGT (Brasil), CGT (Colombia), LO (Dinamarca), CASC, CNTD and CNUS (República Dominicana), CSTS and FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU and KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP and CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS and CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE and NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Sí. Sin embargo, si bien los Miembros deberían establecer un día de descanso semanal fijo y garantizar su cumplimiento, las partes en el contrato de trabajo deberían ser quienes eligieran y fijaran tal día.

CTA (Argentina). La posibilidad de contar con un día fijo de descanso permite que el trabajador organice actividades de esparcimiento, cumpla con obligaciones respecto de la realización de trámites o vaya al médico.

BAK (Austria). Dada la pertinencia específica del período de descanso compensatorio en relación con el trabajo en domicilios privados, esta cuestión debería incluirse en el convenio.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Puede haber acuerdos entre las partes por los que se modifique el día de descanso fijo.

ONSL (Burkina Faso). Pero las partes en el contrato son quienes deberían determinar tal día.

CFITU, CLUF y CWLFU (Camboya). Debería establecerse un mecanismo que permita cierta flexibilidad (a saber, la sustitución del día fijo de descanso por otro día cuando el trabajador no pueda tomarse el día establecido).

CMTC (Costa Rica). Sin embargo, debería preverse la posibilidad de cambiar el día en caso de emergencia.

CTRN (Costa Rica). Debería estar determinado por la ley.

DGB (Alemania). Debería garantizarse que haya un día de descanso semanal. El día concreto debería ser determinado de común acuerdo por el empleador y el trabajador.

UNSITRAGUA (Guatemala). Pero esto podría estar sujeto a las condiciones pactadas y/o las costumbres locales. Tales condiciones deberían definirse en el contrato de trabajo, y todo trabajo realizado fuera de los días fijados debería considerarse como tiempo extraordinario, quedando sujeta la reposición de tiempo o el período de descanso compensatorio a la voluntad del trabajador.

CGT (Honduras). En la recomendación podría señalarse el día conveniente para el descanso semanal.

CROC (México). Sin embargo, deberían ser los trabajadores los que establezcan tal día.

CTM (México). Debería estar previsto en el convenio.

UNT (México). Se necesita un período de descanso compensatorio y un pago extraordinario en efectivo porque, en general, el trabajo que se solicita en excepción es de mayor responsabilidad (como el cuidado de niños o enfermos o la preparación de comidas para actividades familiares).

CNV (Países Bajos). Pero debería preverse un día libre de descanso semanal como mínimo.

FNV (Países Bajos). Debería ser igual a lo previsto para otros trabajadores.

CNT (Níger). Sin embargo, son las partes quienes deberían determinar el día de descanso semanal.

CGTP-IN (Portugal). Esta disposición debería incluirse en el convenio.

FEDUSA (Sudáfrica). El día de descanso debería ser establecido de común acuerdo entre el empleador y el empleado, ya que es posible que las necesidades cambien. No obstante, cabe recomendar un día fijo de descanso.

CC.OO. (España). En el Real Decreto 1424/85 se establece que los trabajadores domésticos («empleados de hogar») tienen derecho a un descanso semanal de 36 horas de las que, al menos 24 horas serán consecutivas.

NTUF (Sri Lanka). Las partes deberían establecer de común acuerdo un día de descanso.

UGTT (Túnez). Sin embargo, las partes son quienes deberían elegir y establecer el día de descanso semanal.

PIT-CNT (Uruguay). El descanso semanal debería ser de 36 horas consecutivas en los días acordados por las partes; en caso de excepción, los trabajadores deberán recibir una paga como tiempo extraordinario.

P. 51 *¿Debería preverse en la recomendación que, durante sus vacaciones anuales, los trabajadores domésticos no deberían quedar obligados a permanecer en el domicilio del empleador o con los miembros del hogar, y que el tiempo de acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se les debería contabilizar como período de vacaciones anuales?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 59. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, India, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 6. China, Indonesia, Japón, República de Corea, Malasia y Sudáfrica.

Otras respuestas: 4. Guinea, Nueva Zelandia, Arabia Saudita y Suiza.

Comentarios

Argentina. Las vacaciones anuales son un derecho del trabajador, por lo que éste debe disponer libremente de ellas.

Estado Plurinacional de Bolivia. Sin embargo, cuando la trabajadora acompaña al empleador durante sus vacaciones y no trabaja, ese período debería contabilizarse como parte de las vacaciones anuales.

Brasil. Las vacaciones anuales deberían ser un período de descanso durante el cual el trabajador no estuviera supeditado a las órdenes del empleador.

China. Los reglamentos sobre los períodos de descanso y de vacaciones anuales deberían estar en consonancia con la reglamentación nacional.

Colombia. El trabajador tiene derecho de optar por el lugar adonde desee tomar su período de vacaciones.

Croacia. Esto debería estar previsto en el contrato de trabajo.

Egipto. El tiempo en que el trabajador acompaña a la familia para la que trabaja de vacaciones se considera tiempo de trabajo.

Guatemala (ONAM). Si la trabajadora decide permanecer en el hogar del empleador durante sus vacaciones anuales, el empleador no debería obligarla a trabajar. Si así sucede debería pagársele extra y ese período contabilizarse como vacaciones anuales, como sucede con cualquier otro trabajador.

Guinea. La realidad sociocultural de Guinea no favorece la concesión de vacaciones anuales a los trabajadores domésticos.

El Salvador. A fin de evitar cualquier confusión que dé lugar a abusos.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Este asunto debería ser zanjado por las partes, en vista de las características concretas de cada trabajo.

Mozambique. Los trabajadores deberían sentirse libres de permanecer en un lugar que no fuera su lugar de trabajo durante sus vacaciones anuales.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, el empleado es quien decide cómo pasar sus vacaciones; sin embargo, el tiempo que pase trabajando no se considerará comprendido dentro de sus vacaciones.

Nicaragua. Los trabajadores domésticos no tienen una cultura de vacaciones descansadas y no las identifican como un derecho. El empleador se vale de esa posición para aprovecharse y favorecerse.

Noruega. El empleador y el trabajador deberían ponerse de acuerdo en cuanto a la posibilidad de que el tiempo en que este último acompaña a la familia de vacaciones se considere comprendido dentro de las vacaciones anuales.

Perú. Véase la pregunta 50. El trabajo realizado durante el período de vacaciones anuales debería estar reglamentado por las disposiciones pertinentes de la legislación nacional.

Polonia. El tiempo que el trabajador transcurre en el hogar donde trabaja durante sus vacaciones (sin realizar trabajo alguno), por decisión tomada libremente por éste, debería considerarse comprendido dentro de sus vacaciones anuales.

Portugal. Sin embargo, es frecuente que el trabajador no pueda aprovechar sus vacaciones anuales fuera del hogar del empleador, y el hecho de que acompañe al empleador en sus vacaciones no siempre supondrá que tenga que trabajar.

Arabia Saudita. La primera parte de esta pregunta es imposible de aplicar por lo que respecta a la contratación de trabajadores domésticos en algunos Estados, por cuanto va en contra de algunos valores. La segunda parte es aceptable, ya que lo exige la protección del derecho del trabajador a sus vacaciones anuales.

Sudáfrica. Es demasiado prescriptivo.

Suiza. Véase la pregunta 45.

Túnez. Para que los trabajadores puedan aprovechar sus vacaciones anuales.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 6. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

No: 6. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), BDA (Alemania), KEF (República de Corea) y EFC (Sri Lanka).

Otras respuestas: 4. HUP (Croacia), SEV (Grecia), JCC (Jordania) y OIE.

Comentarios

ANDI (Colombia). En el instrumento podría disponerse que cierta parte del período de vacaciones anuales se gozara fuera de la familia que emplea al trabajador.

HUP (Croacia). Quizás resulte más adecuado tratar el derecho a ausentarse en una sección conjuntamente con la pregunta 21.

EK, KT and VTML (Finlandia). Véase la pregunta 50.

BDA (Alemania). Véase la pregunta 20.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

JCC (Jordania). Según lo que convengan ambas partes.

KEF (República de Corea). Toda cuestión relacionada con las vacaciones anuales debería decidirse de común acuerdo entre ambas partes.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 20.

UPS (Suiza). Pero las disposiciones deberían ser siempre flexibles.

OIE. Es un asunto que cabe seguir examinando. Quizás convenga tratar los asuntos relativos al derecho a ausentarse (véase la pregunta 21) en una sola sección del instrumento en cuestión.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA

(Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y IUTA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 2. CMTC (Costa Rica) y JTUC-RENGO (Japón).

Comentarios

CTA (Argentina). Las vacaciones anuales implican poder disponer libremente del tiempo y las actividades a realizar, sin ningún tipo de condicionamiento por parte del empleador hasta su finalización.

BAK (Austria). Solo eligiendo libremente dónde pasar el período de vacaciones anuales se garantiza que el trabajador se recupere de sus labores. Dado que la posibilidad de que tal período se goce fuera del hogar empleador depende de los recursos financieros, debería fijarse un suplemento en concepto de vacaciones anuales.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

COB y FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Pero si el trabajador acompaña al empleador en sus vacaciones y no trabaja, tal período debería contabilizarse como comprendido en las vacaciones anuales.

FS (Brasil). Asimismo, la duración de las vacaciones anuales y la correspondiente remuneración deberían ser los mismos para los trabajadores domésticos que para el resto de los trabajadores.

CFITU, CLUF y CWLFU (Camboya). Si el trabajador no tiene dónde ir, debería tener derecho a permanecer en la casa cuando la familia se va. Además, debería reconocerse claramente que sigue cumpliendo funciones y debe recibir la correspondiente paga cuando la familia está de vacaciones, ya que continúan realizando tareas domésticas y no está de vacaciones.

CGT (Colombia). El período de vacaciones anuales que disfruta un trabajador doméstico debería estar pactado en las mismas condiciones que las aplicables a cualquier otro trabajador.

CUT (Colombia). Siempre y cuando el trabajador disponga de la posibilidad de ir a otro lado.

CMTC (Costa Rica). Tal situación se debería determinar en función de cada caso, porque existen personas que no tienen otro lugar donde ir fuera del hogar del empleador. En tales circunstancias, debería permitirse que el trabajador entrara y saliera de la casa en el momento en que lo deseara, y pedírsele que informara al empleador de sus movimientos.

COSYGA y JOC (Gabón). El tiempo durante el que el trabajador acompaña al empleador de vacaciones debe considerarse tiempo extraordinario.

CNTG (Guinea). Deberían disfrutar plenamente sus vacaciones anuales.

CGT (Honduras). Salvo decisión propia del trabajador. El tiempo que pase acompañando a la familia de vacaciones no debería considerarse comprendido dentro de las vacaciones anuales, ya que el trabajador desempeñará su función y estará bajo la responsabilidad del empleador.

KSPI, KSPSI y KSBSI (Indonesia). El trabajador tiene el derecho de elegir el lugar en donde pasará sus vacaciones y las actividades que realizará en el transcurso de las mismas.

CROC (México). Las vacaciones anuales son para el disfrute del trabajador.

CTM (México). Esta cuestión debería estar garantizada en el convenio.

CS (Panamá). Este asunto debería regularse, dado que en el caso de los trabajadores migrantes que no pueden viajar a sus países, no se les da su período de descanso y vacaciones anuales porque no tienen a dónde ir muchas veces.

CUT-A (Paraguay). Esta cuestión debería estar prevista en el convenio.

CGTP-IN (Portugal). No obstante, debería tenerse en cuenta que, en muchos casos, el trabajador no puede disfrutar sus vacaciones anuales fuera del hogar del empleador.

FEDUSA (Sudáfrica). Este asunto debería preverse en el convenio.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Esta cuestión debería preverse en el convenio. Véase la pregunta 21.

PIT-CNT (Uruguay). Los trabajadores domésticos tienen derecho a disfrutar sus vacaciones anuales, al igual que el resto de los asalariados, fuera del hogar del empleador.

P. 52 *¿Debería preverse en la recomendación que, cuando se dé por terminada una relación de trabajo, se debería conceder a los trabajadores domésticos que vivan en un alojamiento suministrado por el empleador:*

- a) *una prórroga del plazo de preaviso, durante el cual podrán seguir viviendo en el domicilio del empleador, y*
- b) *un tiempo libre, remunerado y de duración razonable durante el período de preaviso para permitirles buscar un nuevo empleo?*

a) *una prórroga del plazo de preaviso, durante el cual podrán seguir viviendo en el domicilio del empleador, y*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 34. Albania, Argentina, Australia, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, Croacia, Chipre, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Omán, Panamá, Qatar, Eslovenia, Sudáfrica, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Uruguay y Yemen.

No: 27. Austria, Bahrein, Brasil, China, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Italia, Japón, República de Corea, Malasia, México, Países Bajos, Nicaragua, Paraguay, Perú, Polonia, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Suecia, Suiza, Emiratos Árabes Unidos y República Bolivariana de Venezuela.

Otras respuestas: 6. Guatemala, Nueva Zelandia, Noruega, Portugal, España y Estados Unidos.

Comentarios

Brasil. En el Brasil, cuando una relación de trabajo se termina sin una razón válida, el trabajador tiene derecho a un preaviso de 30 días durante el cual podrá seguir trabajando o recibir una compensación. Si el empleado trabaja durante el plazo de preaviso, éste se considera suficiente para buscar otra vivienda. Cuando el empleado recibe una compensación, no trabaja y debe recibir una indemnización por terminación de contrato en un plazo de 10 días a partir de la notificación. Para el traslado del trabajador se considera suficiente un período de entre 10 y 30 días.

Chile. Esta cuestión debería regirse por lo que determinen las respectivas legislaciones nacionales.

China. Esta cuestión debería ajustarse a las condiciones del contrato que, por lo general, contiene disposiciones sobre las condiciones del preaviso.

Colombia. El plazo de preaviso establecido por ley es adecuado.

Costa Rica. El plazo del preaviso debería ser fijo y sin posibilidad de prórroga. Durante ese plazo, el trabajador, además de otro trabajo, puede buscar alojamiento.

Egipto. Pero el plazo de preaviso debe ser suficiente para adaptarse a la situación.

El Salvador. No como regla general, pero la recomendación debería prever algunas excepciones.

Finlandia. Como norma general, el plazo de preaviso respecto de la vivienda facilitada por el empleador debería ser mayor que el plazo de preaviso relativo al contrato de empleo. Las excepciones necesarias podrían regirse por la legislación nacional.

Grecia. Debido a la dependencia del trabajador respecto del hogar del empleador.

Guatemala (DPS). No.

Guatemala (UMT). Sí, debería darse un plazo de preaviso razonable, de entre 3 y 8 días.

Guatemala (ONAM). Si la rescisión del contrato es acordada por ambas partes, se le debe conceder a la trabajadora un plazo de entre tres días y una semana para que realice su cambio de vivienda. Durante ese período no recibirá alimentación.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Véase la pregunta 52, b).

Mauricio. Salvo en caso de faltas graves.

Montenegro. Muchos trabajadores domésticos dependen de sus empleadores para que les proporcionen vivienda.

Países Bajos. Este asunto debería ser decidido por las partes.

Nueva Zelanda. La legislación laboral neozelandesa no prevé plazos de preaviso concretos para la terminación de la relación laboral.

Nicaragua. En el Código del Trabajo de Nicaragua se establece un plazo de preaviso de 15 días. Tal plazo se considera suficiente para que el empleador busque un nuevo empleado y el trabajador entregue su puesto de trabajo.

Noruega. Esto puede reducir la dependencia del trabajador respecto del empleador al facilitarle la búsqueda de un nuevo empleador, pero parece ser una medida muy amplia.

Polonia. En caso de rescisión del acuerdo sin un plazo de preaviso (como prevé la legislación nacional), el empleado tendrá el derecho de seguir alojándose en la vivienda proporcionada por el empleador por un período corto de tiempo (tres a cinco días), que no exceda del tiempo necesario para encontrar nueva vivienda.

Portugal. Solo tiene sentido permitir que el trabajador siga viviendo en el hogar del empleador cuando se da un plazo de preaviso antes de rescindir el contrato. Cuando éste termina ya sea por expiración o causa razonable, no debería darse una prórroga del plazo de preaviso. En Portugal, a los trabajadores con contratos de plazo fijo se les da tres días para que abandonen el hogar en caso de expiración del contrato. Esta disposición puede ser útil para los países que permiten que el empleador dé un preaviso de la terminación del contrato, lo que no sucede en Portugal.

Eslovenia. Se exige un plazo de preaviso razonable.

España. Podría contemplarse que el derecho de alojamiento no quede sin efecto con inmediatez cuando la finalización del contrato tenga lugar por la tarde o noche, salvo que la misma esté motivada por falta muy grave del trabajador.

Sri Lanka. En caso de que no se dé un preaviso suficiente, se recomienda dar un complemento salarial en lugar de vivienda.

Suecia. Este asunto debería ser decidido por las partes en el contrato.

Suiza. Esta cuestión debería determinarse en función de la duración del empleo.

Tailandia. Siempre que el empleador esté de acuerdo con esta prórroga.

Túnez. Especialmente en el caso de los trabajadores domésticos migrantes.

Estados Unidos. Debería preverse que los trabajadores domésticos reciban el mismo plazo de preaviso y los mismos beneficios en caso de terminación de la relación de trabajo que los trabajadores del

sector formal que viven en una vivienda proporcionada por el empleador, y que se les conceda el mismo derecho a seguir viviendo en el hogar del empleador que a éstos.

República Bolivariana de Venezuela. Debido a las características personalísimas que supone el trabajo doméstico.

Empleadores

Número total de respuestas: 14.

Sí: 2. CNI (Brasil) y ESEE (Grecia).

No: 10. ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), NHO (Noruega), CONEP (Panamá), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 2. SEV (Grecia) y DPN APINDO (Indonesia).

Comentarios

ESEE (Grecia). En la medida de lo posible.

SEV (Grecia). Los trabajadores y sus empleadores deberían tener los mismos derechos en caso de terminación de la relación de trabajo o de renuncia, a menos que se convenga otra cosa.

DPN APINDO (Indonesia). Depende de las razones por las que finalice el contrato.

KEF (República de Corea). Ello impondría una carga excesiva a los empleadores de trabajadores domésticos.

UPS (Suiza). Solo si se trata de un plazo de preaviso muy corto.

NHO (Noruega), OIE. Los trabajadores domésticos y sus empleadores deberían tener los mismos derechos en caso de terminación de la relación de trabajo o de renuncia que cualquier otro empleado, a menos que haya una razón concreta para darles un tratamiento diferente. El derecho a la igualdad de trato comprende, según la práctica nacional, el derecho a que se establezcan plazos de preaviso, durante los cuales sigan estando en vigor las condiciones del contrato (entre ellas, la provisión continua de vivienda); los derechos del empleador de optar por una compensación pecuniaria en lugar del plazo de preaviso, incluida la parte de la paga que corresponda a la vivienda; en el caso de falta del empleado, el derecho a terminar el contrato inmediatamente y a pedir al empleado que abandone el hogar y su puesto de trabajo y, en el caso de renuncia, cuando el trabajador no presta servicios durante la totalidad del plazo de preaviso convenido, el derecho del empleador de deducir el dinero que corresponda de la paga que se le debería (siempre que esto sea permitido por la legislación nacional).

OIE. Una prórroga del plazo de preaviso sería totalmente inadecuada en situaciones en que la terminación sea ocasionada por inquietudes respecto del cuidado brindado a un niño o persona de edad, o en caso de robo o falta de conducta, por ejemplo, pegarle a un niño. Asimismo, una prórroga del plazo de preaviso hará muy difícil la contratación de un nuevo empleado que se aloje en el domicilio del empleador.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 118. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea),

LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. FENATRAD (Brasil) y CROC (México).

Otras respuestas: 4. CMTC (Costa Rica), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón) y CTM (México).

Comentarios

CTA (Argentina). La terminación de la relación de trabajo implica peores consecuencias para los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador que para cualquier otro trabajador, por cuanto deben enfrentar la situación de conseguir un nuevo empleo y simultáneamente un lugar para vivir.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40. Debe concederse tiempo suficiente para encontrar una nueva vivienda.

BILS (Bangladesh). Una prórroga del plazo de siete días en el caso de los trabajadores domésticos nacionales y de un mes en el caso de los migrantes.

FENATRAD (Brasil). En el Brasil, la legislación pertinente establece ya un plazo de preaviso de 30 días, que se considera adecuado. Un plazo de preaviso más prolongado probablemente cause conflictos.

CUT (Colombia). Hasta que adquiera un nuevo empleo.

CMTC (Costa Rica). Según sea la situación: no, si es por robo o malas conductas; sí, si es por otro motivo. Deberían establecerse límites y definirse la situación de que se trate.

UNSITRAGUA (Guatemala). Debería estipularse un período de tiempo prudencial que permita a la trabajadora doméstica abandonar el domicilio del empleador.

CGT (Honduras). En el contrato de trabajo debería estipularse un plazo de preaviso prudencial.

CIAWU (Malawi). Pero no debe exceder de dos semanas, para evitar conflictos con los nuevos trabajadores.

CROC (México). Cuando la relación de trabajo termina, termina en términos absolutos.

CTM (México). Debería preverse en el convenio. El trabajador debería dar aviso al empleador de su próxima salida con 15 días de antelación como mínimo.

NSZZ (Polonia). Dado que muchos trabajadores dependen de sus empleadores no sólo por lo que respecta al trabajo sino también para tener un lugar donde vivir, es esencial que haya un aviso de terminación adecuado.

CGTP-IN (Portugal). Este asunto debería ser acordado por las partes.

SADSAWU (Sudáfrica). Por lo menos un mes después de haber presentado el preaviso.

CSTT (Togo). De modo que puedan buscar otra vivienda.

b) un tiempo libre, remunerado y de duración razonable durante el período de preaviso para permitirles buscar un nuevo empleo?

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 43. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Canadá, Chile, Costa Rica, Croacia, Chipre, Egipto, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Nepal, Nicaragua, Noruega, Panamá, Paraguay, Perú, Qatar, Rumania, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 19. Bahrein, Brasil, China, Colombia, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Italia, Japón, República de Corea, Malasia, México, Países Bajos, Omán, Arabia Saudita, Serbia, Sudáfrica, Suecia y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 5. Guatemala, Nueva Zelandia, Polonia, Portugal y Estados Unidos.

Comentarios

Albania. Esto debe ser acordado por las partes.

Argentina. Un mes, con una licencia de dos horas diarias.

Brasil. En el Brasil, el período de preaviso se compensa sin que tenga que mediar ninguna tarea. Cuando durante tal período el trabajador cumple funciones, puede elegir entre tener dos horas diarias de licencia o siete días consecutivos de licencia.

Chile. Véase la pregunta 52, a).

China. Durante el período de preaviso, la paga debería sufragarla la caja de seguro de desempleo.

Colombia. Podría causar desigualdades respecto de otros trabajadores.

El Salvador. No como regla general, pero la recomendación debería prever algunas excepciones.

Finlandia. Podría legislarse a escala nacional la posibilidad de otorgar tiempo libre con paga, pero con carácter voluntario.

Grecia. Véase la pregunta 52, a).

Guatemala (DPS). No.

Guatemala (UMT, ONAM). Sí, si la terminación de la relación laboral se ha producido de común acuerdo entre las partes.

Indonesia. Un mes.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. Si bien debería concederse un período de búsqueda de trabajo suficientemente prolongado, otorgar tiempo libre remunerado puede resultar una gran carga para los empleadores.

Mozambique. El empleador debería garantizar al trabajador todas las condiciones necesarias para buscar nuevo empleo.

Nueva Zelandia. No hay nada establecido por ley al respecto en Nueva Zelandia.

Noruega. Debería permitirse a los Estados Miembros adaptar esta disposición a las circunstancias nacionales.

Perú. Solamente dos veces por semana durante una hora.

Polonia. Los derechos deberían estar en consonancia con los que se suelen conceder a otros empleados.

Portugal. Véase la pregunta 52, a).

Rumania. Las disposiciones del Código del Trabajo que rigen la terminación del contrato de trabajo, los despidos y los preavisos también se aplican a los trabajadores domésticos.

Sudáfrica. Esto significaría que los empleadores deben pagar a los trabajadores domésticos durante el plazo de preaviso establecido, más un monto adicional para que busquen empleo.

España. En la legislación española se establece una licencia de seis horas semanales con el fin de que el trabajador pueda buscar nuevo empleo.

Suecia. Véase la pregunta 52, a).

Tailandia. Cuando la ley no disponga ningún sistema de indemnización. Cuando tal sistema exista, las disposiciones deberían acordarse entre las partes.

Túnez. Siempre que la relación de trabajo haya sido terminada por el empleador.

Estados Unidos. Véase la pregunta 52, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 3. CNI (Brasil), ESEE (Grecia) y UPS (Suiza).

No: 11. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea), NHO (Noruega), CONEP (Panamá) y OIE.

Otras respuestas: 1. SEV (Grecia).

Comentarios

ESEE (Grecia). En la medida de lo posible.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 52, a).

DPN APINDO (Indonesia). No es necesario.

JCC (Jordania). La duración del contrato está clara desde el inicio y las oficinas de trabajo asumen la responsabilidad de buscar otro empleo.

KEF (República de Corea). Véase la pregunta 52, a).

NHO (Noruega). Véase la pregunta 52, a).

OIE. Véase la pregunta 52, a). La obligación de otorgar tiempo libre pago sólo debería aplicarse cuando tal derecho concierne a los empleados en general. El tiempo libre no puede ser un derecho absoluto sino que debe adaptarse a las funciones de cuidado desempeñadas por los trabajadores domésticos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 117. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS

(Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 6. CMTC (Costa Rica), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), CFTUI (India), CROC (México) y CTM (México).

Comentarios

CTA (Argentina). Las mismas disposiciones aplicables a todos los trabajadores deberían aplicarse a los trabajadores domésticos.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

BILS (Bangladesh). Un mes para ambas partes.

FS (Brasil). El mismo período de tiempo que concede la legislación nacional a todos los demás trabajadores.

CMTC (Costa Rica). Véase la pregunta 52, a).

COSYGA y JOC (Gabón). Las disposiciones no deberían contradecir las aplicables a otros trabajadores.

UNSITRAGUA (Guatemala). Esto debería estar claramente establecido en la legislación pertinente y en el contrato de trabajo.

CGT (Honduras). Debería ser un día a la semana. El trabajador debería recibir asistencia para buscar un nuevo trabajo ya sea por teléfono, internet o correo electrónico.

CFTUI (India). Podría ser establecido de común acuerdo.

CGIL (Italia). Se recomienda introducir un «permiso de búsqueda de empleo» para los migrantes que han perdido su trabajo.

CROC (México). Debería pagarse una liquidación conforme a lo dispuesto legalmente.

CTM (México). Debería estar previsto en el convenio. Sin embargo, el trabajador debería seguir cumpliendo funciones a tiempo parcial para que también el empleador tenga tiempo de conseguir otro trabajador doméstico y lograr con ello un equilibrio entre las partes.

UNT (México). Debería ser obligatorio.

CTP y CUT (Perú). Debería ser aplicable no solo a las trabajadoras que viven en la casa del empleador sino a todas las trabajadoras domésticas.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Los trabajadores que vivan en el domicilio del empleador y fueran despedidos quedarían de lo contrario sin trabajo y sin vivienda al mismo tiempo.

P. 53

¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros deberían:

- a) *determinar, atenuar y prevenir los riesgos profesionales propios del trabajo doméstico;*
- b) *instaurar procedimientos de acopio y publicación de estadísticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo relativas al trabajo doméstico;*
- c) *formular consejos sobre la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, así como sobre la ergonomía y el equipo de protección, y*
- d) *elaborar programas de formación y difundir directrices relativas a las exigencias adoptadas en materia de seguridad y salud en el trabajo?*

- a) *determinar, atenuar y prevenir los riesgos profesionales propios del trabajo doméstico;*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 61. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 3. Egipto, Japón y Malasia.

Otras respuestas: 4. Austria, Colombia, Nueva Zelanda y Sudáfrica.

Comentarios

Argentina. Es función del Estado determinar los riesgos en toda actividad en tanto que el empleador debe ser responsable de la salud psicofísica del trabajador.

Austria. En Austria no está permitido que los servicios de inspección del trabajo controlen los domicilios privados y, por lo tanto, no pueden ocuparse de los riesgos profesionales. En la ley que rige el servicio doméstico y a los trabajadores domésticos en Austria (HGHAG) no se prevé ninguna disposición relativa a los riesgos profesionales.

Canadá. Sin embargo, si bien los riesgos que afrontan con más frecuencia los trabajadores domésticos (derivados de los productos químicos de uso doméstico y los productos de limpieza, afecciones osteomusculares, etc.) no son tan singulares ni presentan un carácter tan técnico para requerir normas explícitas, están debidamente cubiertos por secciones más generales de la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo (por ejemplo, el deber del empleador de que se mantengan determinadas normas de seguridad en el lugar de trabajo, de dar al trabajador información y capacitación para realizar su trabajo en condiciones de seguridad).

China. Los Miembros deberían evitar, concretamente, los accidentes laborales inherentes al trabajo doméstico, como las tareas que se realizan a gran altura, la exposición a temperaturas elevadas, el uso de artefactos eléctricos y los incendios. En el contrato se deberían incluir las obligaciones del empleador por lo que respecta a las medidas de seguridad y de prevención.

Colombia. Se aplican las disposiciones sobre la protección contra riesgos profesionales, válidas para todos los trabajadores.

Croacia. Debería prestarse particular atención a algunos peligros que el trabajo doméstico puede plantear especialmente a los trabajadores más jóvenes.

Cuba. Deberían preverse el suministro de instrumentos de protección o materiales propios para realizar los trabajos que impliquen riesgos, y medidas destinadas a proteger la salud y garantizar la seguridad.

Egipto. Los riesgos profesionales que entraña el trabajo doméstico varían en función del lugar de trabajo y la naturaleza del mismo.

El Salvador. Por la salud y seguridad de los trabajadores domésticos.

Francia. De conformidad con los interlocutores sociales del sector profesional.

Grecia. Deberían evitarse al máximo los riesgos profesionales.

Guatemala (UMT). Los riesgos profesionales deberían estar cubiertos por la seguridad social.

Guatemala (ONAM). Esto es importante especialmente cuando la trabajadora doméstica tenga a su cargo el cuidado de menores.

Japón. Véase la pregunta 35.

Líbano. Debería incluirse una referencia a la necesidad de despertar mayor sensibilización.

Mauricio. Debería prestarse especial atención a los riesgos profesionales que afectan particularmente a los trabajadores domésticos jóvenes, como la fatiga que provoca un horario de trabajo prolongado, el transporte de cargas pesadas, el uso de productos de limpieza tóxicos y la utilización de objetos cortantes.

México. Para prevenir los riesgos profesionales en las labores de los trabajadores domésticos es importante establecer mecanismos de intercambio de información con los servicios de seguridad social a fin de determinar las principales causas de accidentes o enfermedades en este tipo de trabajo.

Montenegro. Los Miembros deberían prestar especial atención a los peligros que el trabajo doméstico puede entrañar especialmente para los jóvenes.

Mozambique. Debería promoverse la adopción de medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo porque los trabajadores domésticos son más vulnerables en esta esfera.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia esto está implícito en el acuerdo de trabajo.

Nicaragua. Es parte de las condiciones de trabajo que debe dar el empleador. En el caso de los trabajos peligrosos por su naturaleza, se deberían prever las medidas y materiales de protección necesarios.

Perú. Pero debe prepararse previamente una tabla de los riesgos profesionales que entraña el trabajo doméstico.

Portugal. Véase la pregunta 24. Esta disposición debería estar prevista en el convenio.

Eslovenia. Deberían precisarse los riesgos que pueden plantearse a los trabajadores domésticos jóvenes. Debido a su edad, desarrollo psicológico y generalmente menor estatura, algunas tareas (como cargar y mover objetos pesados) y condiciones de trabajo (uso de productos de limpieza y disolventes) entrañan mayores riesgos para ellos que para los trabajadores adultos.

Sudáfrica. Deberían aplicarse leyes y normas nacionales a este respecto.

Suecia. Pero la vigilancia debe adaptarse a las condiciones especiales que rigen en un hogar.

Suiza. El trabajo doméstico puede entrañar una serie de peligros graves, a los que no se les da la debida importancia, como cargar objetos pesados, someterse a elevadas temperaturas al cocinar, estar en contacto con objetos cortantes, como cuchillos en la cocina, o usar productos de limpieza tóxicos. Además, los trabajadores domésticos suelen trabajar solos en el hogar y tienen que afrontar solos situaciones potencialmente peligrosas.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 4. HUP (Croacia), EFC (Sri Lanka), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 5. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), SEV (Grecia) y NHO (Noruega).

Comentarios

EK, KT y VTML (Finlandia). Estos asuntos conciernen más a la legislación nacional y las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 24.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 24.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 24.

OIE. Véase la pregunta 24. Este asunto no debería tratarse por medio de una norma sino ser promovido por la OIT, además de fomentarse las mejores prácticas al respecto.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). No existe trabajo en relación de dependencia que no implique riesgos profesionales propios de la actividad, que deben ser determinados, atenuados y prevenidos por cada Estado Miembro en todas las actividades de acuerdo a sus características propias.

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

FS (Brasil). Además, deberían facilitarse gratuitamente a los trabajadores uniformes y material de protección adecuado al trabajo doméstico.

CMTC (Costa Rica). Como sucede con cualquier trabajador.

COSYGA y JOC (Gabón). Por medio de la información, la concienciación y la sensibilización de los trabajadores y empleadores.

UNSI TRAGUA (Guatemala). La prevención tiene una importante función.

CGT (Honduras). Las labores domésticas entrañan muchos accidentes.

UIL (Italia). Véase la pregunta 52, a).

UNT (México). Es necesario dotar a los trabajadores domésticos de herramientas de trabajo que prevengan los accidentes y riesgos profesionales, así como asegurarles condiciones de trabajo dignas que garanticen su seguridad personal.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Los Miembros deberían prestar atención a los peligros que las labores domésticas pueden plantear especialmente a los trabajadores menores de 18 años de edad. Debido a su juventud, estado de desarrollo físico y generalmente menor tamaño, es posible que algunas tareas (como

cargar objetos pesados) y condiciones de trabajo (como el uso de productos de limpieza y disolventes) entrañen peligros más graves para ellos que para los adultos. El establecimiento de unos períodos de descanso más prolongados (9 horas y media por noche) para estos trabajadores, como recomienda la OIT, ayudará quizás a prevenir los accidentes laborales.

- b) *instaurar procedimientos de acopio y publicación de estadísticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo relativas al trabajo doméstico;*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 54. Albania, Argentina, Australia, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Croacia, Chipre, República Checa, Ecuador, El Salvador, Finlandia, Francia, Guatemala, Guinea, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Rumania, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 7. Bahrein, Colombia, Egipto, Japón, Malasia, Qatar y Arabia Saudita.

Otras respuestas: 6. Austria, Canadá, China, Grecia, Nueva Zelanda y Polonia.

Comentarios

Argentina. Esto ayudará a encarar la construcción de políticas públicas para el sector.

Austria. Véase la pregunta 53, a).

Bélgica. En Bélgica, este tipo de estadísticas solo puede acopiarse actualmente por medio de las estadísticas de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales.

Canadá. Es posible que haya obstáculos prácticos que impidan la recolección de datos en relación con los trabajadores domésticos.

China. Puede proponerse, pero será difícil de lograr.

Colombia. No sería impertinente y hay aún muy poca información al respecto.

Croacia. Véase la pregunta 53, a).

Egipto. Resulta difícil.

El Salvador. Debería preverse y fomentarse para el conocimiento cierto de la situación del sector laboral doméstico.

Grecia. Resulta difícil establecer procedimientos de esta índole.

Guatemala (DPS). La información estadística siempre es necesaria para mejorar las condiciones laborales.

Guatemala (UMT). Esto reflejaría las tareas que ponen en peligro la seguridad de la trabajadora, sobre todo si está embarazada.

Guatemala (ONAM). Esto aseguraría las medidas preventivas que habría que tomar.

Japón. Véase la pregunta 35.

México. Para prevenir riesgos en el trabajo doméstico.

Mozambique. Sería una medida conveniente para promover la formulación de estrategias y políticas destinadas a evitar los riesgos profesionales.

Nepal. La publicación debería tener lugar con una frecuencia regular.

Países Bajos. Si resulta posible y/o necesario.

Nueva Zelanda. Nueva Zelanda recolecta datos sobre los accidentes laborales por medio de la empresa Accident Compensation Corporation.

Nicaragua. Las estadísticas son siempre importantes en los procesos de sensibilización y elaboración de normativas jurídicas y administrativas.

Polonia. Es menester realizar un análisis más profundo por las razones indicadas en la pregunta 24.

Sudáfrica. Véase la pregunta 53, a).

Suecia. Véase la pregunta 53, a).

Túnez. A fin de comprender la situación de los trabajadores domésticos y adoptar las medidas oportunas que permitan reforzar su protección.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 5. HUP (Croacia), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 4. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia) y SEV (Grecia).

Comentarios

KT (Finlandia). Véase la pregunta 53, a).

SEV (Grecia). Véase la pregunta 24.

JCC (Jordania). Esa información es útil para dar instrucciones, realizar estudios y encontrar soluciones a los problemas de los trabajadores domésticos.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 24.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 24.

OIE. Véase la pregunta 53, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU

(República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). Las estadísticas son herramientas fundamentales para establecer políticas públicas que protejan eficazmente a los trabajadores domésticos.

FS (Brasil). Véase la pregunta 53, a).

CMTC (Costa Rica). Véase la pregunta 53, a).

COSYGA y JOC (Gabón). Es importante para que los interlocutores sociales hagan un seguimiento y evaluación de la seguridad y salud de los trabajadores domésticos en el trabajo.

UNISITRAGUA (Guatemala). Los Ministerios de Trabajo deberían contar con una unidad específica que atienda el tema del trabajo doméstico.

CGT (Honduras). Esto debería ser responsabilidad del Estado en colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores en cuestión.

CTM (México). Toda medida de seguridad que se tome en consideración para poder prevenir enfermedades dentro del hogar, epidemias o pandemias debería ser de carácter obligatorio.

UNT (México). Todos los países deberían publicar estadísticas que indiquen el número de trabajadoras domésticas y el tipo de accidentes y enfermedades profesionales a fin de reconocer el trabajo doméstico como un sector laboral y establecer las leyes adecuadas que respondan a las necesidades de tales trabajadoras.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Véase la pregunta 53, a).

- c) *formular consejos sobre la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, así como sobre la ergonomía y el equipo de protección, y*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 59. Albania, Argentina, Australia, Bélgica (SPF y CNT), Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Chipre, República Checa, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 5. Bahrein, Ecuador, Japón, Malasia y Arabia Saudita.

Otras respuestas: 4. Austria, Guatemala, Nueva Zelandia y Nicaragua.

Comentarios

Austria. Véase la pregunta 53, a).

Brasil. Las campañas de sensibilización son necesarias para prevenir eficazmente los riesgos profesionales.

China. Los departamentos administrativos encargados de la salud, las oficinas de supervisión de la seguridad en la producción y los departamentos administrativos laborales pueden ofrecer asesoramiento.

Croacia. Véase la pregunta 53, a).

Guatemala (DPS). No, esta materia debería ser cubierta por convenios específicos.

Guatemala (UMT). Sí, debería prepararse un manual de funcionamiento en cada hogar y capacitarse a las trabajadoras domésticas para prevenir accidentes.

Guatemala (ONAM). Sí, debería capacitarse a las trabajadoras domésticas a este respecto. Deberían mejorarse las medidas de prevención y protección.

Japón. Véase la pregunta 35.

Mozambique. Esto ayudaría a crear conciencia sobre la salud y seguridad en el trabajo, especialmente por lo que respecta al trabajo doméstico.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda, tanto el Departamento de Trabajo como la empresa Accident Compensation Corporation proporcionan al público una variedad de material de promoción y educación sobre la seguridad y salud en el lugar de trabajo y métodos de prevención de accidentes.

Nicaragua. Lo más indicado sería incluir el tema del trabajo doméstico en el marco del Consejo Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Perú. Deberían establecerse normas mínimas de cumplimiento obligatorio para los empleadores.

Sudáfrica. Véase la pregunta 53, a).

España. Sí, en cuanto a consejos sobre la salud, seguridad e higiene en el trabajo, pero en España la normativa general sobre la prevención de los riesgos profesionales no se aplica a los trabajadores domésticos.

Suecia. Véase la pregunta 53, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 5. ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 6. CNI (Brasil), HUP (Croacia), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 5. EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), SEV (Grecia) y JCC (Jordania).

Comentarios

CNI (Brasil). Este asunto debería ser decidido por cada Estado Miembro.

EK, KT y VTML (Finlandia). Véase la pregunta 53, a).

SEV (Grecia). Véase la pregunta 24.

JCC (Jordania). Sería preferible brindar asesoramiento sobre higiene.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 24.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 24.

UPS (Suiza). Pero podría abordarse en un informe sobre las prácticas.

OIE. Véase la pregunta 53, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). Esto debería aplicarse a todo tipo de trabajo, sin excluir el trabajo doméstico que, por realizarse en domicilios privados, queda fuera de toda forma de control.

FS (Brasil). Véase la pregunta 53, *a*).

CMTC (Costa Rica). Los empleadores deberían proporcionar orientación y capacitación o bien promover buenas prácticas en materia de salud y seguridad en el trabajo.

COSYGA y JOC (Gabón). Los sindicatos y movimientos de trabajadores necesitan contar con tal asesoramiento para realizar una labor de sensibilización y de prevención en el lugar de trabajo.

UNSITRAGUA (Guatemala). No obstante, generalmente los Ministerios de Trabajo no tienen los fondos suficientes para ocuparse de este asunto. Debería incrementarse el personal de las unidades de inspección de higiene y seguridad en el trabajo a fin de que hubiera dependencias que se ocuparan concretamente del empleo doméstico. También deberían ampliarse los Consejos de seguridad y salud en el trabajo haciendo intervenir en ellos a los empleadores y las trabajadoras domésticas.

CTM (México). Todas las medidas de seguridad que tiendan a proteger a los trabajadores son para beneficio de ambas partes.

UNT (México). De esta manera los empleadores y los gobiernos se verán obligados a tomar de manera seria los problemas de salud y seguridad en el trabajo de las trabajadoras domésticas.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Véase la pregunta 53, *a*).

- d) *elaborar programas de formación y difundir directrices relativas a las exigencias adoptadas en materia de seguridad y salud en el trabajo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 69.

Sí: 60. Albania, Argentina, Australia, Bélgica (SPF y CNT), Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 4. Bahrein, Ecuador, Japón y Malasia.

Otras respuestas: 5. Austria, Colombia, Guatemala, Nueva Zelandia y Arabia Saudita.

Comentarios

Austria. Véase la pregunta 53, a).

Bélgica (SPF y CNT). En Bélgica se han adoptado muchas iniciativas al respecto en el marco de proyectos tales como Optima y Lombalgie.

Brasil. La prevención es siempre una mejor medida que la reacción después de que se ha producido un accidente.

Colombia. Se trata de una obligación de las Entidades Promotoras de Salud.

Croacia. Véase la pregunta 53, a).

Guatemala (DPS). No, este asunto debería preverse en convenios específicos.

Guatemala (UMT, ONAM). Sí. Esto le correspondería al Ministerio de Trabajo por medio de la Oficina de Higiene y Seguridad.

India. Deberían facilitarse programas de capacitación para los trabajadores domésticos, por ejemplo, sobre el uso de artefactos eléctricos y las precauciones de seguridad que han de tomarse en el hogar.

Japón. Véase la pregunta 35.

Mozambique. Véase la pregunta 53, c).

Nepal. A fin de crear un entorno de trabajo seguro y aumentar la productividad.

Nueva Zelandia. Véase la pregunta 53, c).

Arabia Saudita. La necesidad de capacitación no se limita a los trabajadores domésticos sino que abarca también a los empleadores. Requerir que el Estado de procedencia de los nuevos trabajadores les proporcione capacitación es quizás una medida que conviene adoptar antes de contratar a tales trabajadores.

Sudáfrica. Véase la pregunta 53, a).

España. De ello deberían encargarse principalmente las Administraciones Laborales.

Suecia. Véase la pregunta 53, a).

Empleadores

Número total de respuestas: 14.

Sí: 5. ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 6. CNI (Brasil), HUP (Croacia), SEV (Grecia), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Otras respuestas: 3. EK (Finlandia), KT (Finlandia) y VTML (Finlandia).

Comentarios

CNI (Brasil). Este asunto debería ser decidido por cada Estado Miembro.

ANDI (Colombia). Véase la pregunta 24.

EK, KT y VTML (Finlandia). Véase la pregunta 53, a).

ESEE (Grecia). Los servicios competentes, por ejemplo, de inspección del trabajo, deberían proporcionar la información del caso.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 24.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 24.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 24.

OIE. Véase la pregunta 53, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). Debería recalcar la función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores domésticos.

FENATRAD (Brasil). Debería subrayarse la necesidad de brindar capacitación tanto a los trabajadores domésticos como a sus empleadores.

FS (Brasil). Véase la pregunta 53, a).

CMTC (Costa Rica). Las organizaciones de trabajadores domésticos deberían capacitar a sus afiliados en materia de seguridad y salud en el trabajo antes de su contratación.

AKAVA, SAK y STTK (Finlandia). Debería prestarse especial atención a los peligros concretos que puede plantear el trabajo doméstico a los jóvenes (véase la pregunta 22). Deberían ofrecerse programas y directrices en idiomas que los trabajadores comprendan.

COSYGA y JOC (Gabón). Los representantes de los trabajadores los necesitan para fortalecer su capacidad mediante la capacitación y para contar con material didáctico adecuado.

UNSITRAGUA (Guatemala). Resulta indispensable por cuanto las trabajadoras domésticas ignoran sus derechos y obligaciones.

CGT (Honduras). Es importante organizar seminarios locales, regionales y nacionales sobre este tema.

CTM (México). Además, los trabajadores deberían capacitarse antes de ser contratados para evitar los riesgos profesionales.

UNT (México). La capacitación debería apuntar a garantizar estas cuestiones y debería realizarse una difusión lo más amplia posible.

CUT-A (Paraguay). Se deberían proporcionar programas de formación y directrices en los idiomas de los trabajadores domésticos migrantes.

AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos). Véase la pregunta 53, a). Deberían ofrecerse en los idiomas de los trabajadores domésticos migrantes.

P. 54 *¿Debería preverse en la recomendación que, para facilitar el abono por parte del empleador de las cotizaciones de seguridad social, los Miembros deberían idear medios como, por ejemplo, un dispositivo de abono simplificado?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 68.

Sí: 54. Albania, Argentina, Austria, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, India, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Omán, Panamá, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Serbia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 9. Australia, Bahrein, Colombia, Guinea, Japón, República de Corea, Qatar, Eslovenia y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 5. Lituania, Nueva Zelandia, Nicaragua, Paraguay y Arabia Saudita.

Comentarios

Australia. En Australia los empleadores no abonan cotizaciones de seguridad social.

Bélgica. El programa de vales de servicios belgas es un sistema alternativo y simplificado de abono de las cotizaciones. El usuario de servicios domésticos entrega al trabajador, por cada hora trabajada, un vale de servicios comprado con antelación, el cual garantiza que las partes están actuando de conformidad con las disposiciones legales sobre remuneración y abono de las cotizaciones de seguridad social.

Brasil. En Brasil el abono de las cotizaciones de seguridad social puede hacerse por Internet o desde cajeros automáticos. Además, para fomentar la formalización de contratos de trabajo en este sector, los empleadores pueden descontar de su impuesto sobre la renta las cotizaciones mensuales de seguridad social de un trabajador doméstico.

Chile. También debería garantizarse el acceso a la seguridad social para los trabajadores domésticos a tiempo parcial.

Colombia. Ya existe este procedimiento general y es aplicable a todos los trabajadores.

Chipre. Debería tenerse en cuenta la posibilidad de que los trabajadores tengan varios empleadores.

Ecuador. Deberían hacerse esfuerzos especiales para garantizar que los trabajadores domésticos que trabajan a tiempo parcial o de forma ocasional para varios empleadores tengan acceso a prestaciones de seguridad social.

Francia. Francia cuenta con varios sistemas simplificados de pago (por ejemplo, documentos simplificados rellenos previamente por los organismos encargados de la recaudación de las cotizaciones de seguridad social, y el sistema de cheques de servicios) que ayudan y alientan a los empleadores a cumplir sus obligaciones, contribuyendo así a la reducción del trabajo no declarado.

Grecia. En Grecia se ha resuelto esta cuestión estipulando que los trabajadores que presten servicios a más de un empleador durante un mes o una semana deberán abonar las cotizaciones de seguridad social del empleador y del trabajador.

Guatemala (UMT). El sistema bancario podría facilitar la prestación de este servicio.

Guinea. La realidad socioeconómica de Guinea no permite prever la puesta en práctica de este tipo de mecanismos.

India. Para poner en práctica un sistema como este deberá hacerse una distinción entre trabajadores domésticos a tiempo completo y trabajadores domésticos a tiempo parcial.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. En la República de Corea no es necesario establecer un sistema de pago pues en la actualidad los trabajadores domésticos no están cubiertos por el seguro social.

Letonia. Deberían hacerse esfuerzos especiales para garantizar que los trabajadores domésticos que trabajan a tiempo parcial o de forma ocasional para varios empleadores tengan acceso a prestaciones de seguridad social.

Lituania. El abono de las cotizaciones deberá hacerse de conformidad con lo dispuesto en la legislación nacional o en los contratos de trabajo.

Mauricio. Esto podría hacerse, por ejemplo mediante la utilización de órdenes de domiciliación bancaria.

México. Los dispositivos de abono simplificado mejorarían el nivel de cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad social.

Mozambique. Siempre que ello tenga por objetivo asegurar la cobertura de seguridad social para los trabajadores domésticos.

Países Bajos. Sí, si fuera necesario.

Nueva Zelandia. El sistema de seguridad social de Nueva Zelandia está financiado con impuestos, salvo el plan voluntario KiwiSaver y el plan de seguro de accidentes de trabajo, en los que actualmente se aplican gravámenes al empleador.

Nicaragua. Debería tenerse en cuenta la legislación sobre seguridad social de cada país.

Panamá. Deberían utilizarse todos los mecanismos que permitan garantizar un trabajo y una jubilación dignos para los trabajadores domésticos.

Perú. Sí, es adecuada la propuesta por ser un colectivo cuya regulación no está muy difundida y por la naturaleza del empleador. En este sentido, podrían suscribirse convenios entre la seguridad social y la banca comercial de cada Miembro.

Polonia. No obstante, debería tenerse en cuenta el principio de la igualdad de derechos y obligaciones de los empleadores.

Arabia Saudita. Los reglamentos nacionales de algunos países no prevén la cobertura de seguridad social en el caso de los trabajadores inmigrantes con contrato, que sólo se benefician de una indemnización por terminación de la relación de trabajo.

Eslovenia. Esta opción no sería apropiada, pues la legislación eslovena no contiene excepciones relativas al abono simplificado por parte del empleador de las cotizaciones de pensión o de seguro de invalidez.

Sudáfrica. Véase la pregunta 53, a).

España. La legislación española ya contempla esta opción.

República Bolivariana de Venezuela. Debería establecerse un sistema de abono simplificado para el sistema de seguridad social de este colectivo ya que, por las características del ente empleador en esta relación de trabajo, el régimen ordinario establecido para el pago de cotizaciones dificultaría el cumplimiento de esta obligación. La organización de operativos o jornadas especiales de regularización de estos trabajadores y el abono trimestral de las cotizaciones podrían ayudar a solucionar esas dificultades.

Empleadores

Número total de respuestas: 12.

Sí: 8. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), NHO (Noruega), CONEP (Panamá) y OIE.

No: 3. CNI (Brasil), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

Otras respuestas: 1. UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil). Esta cuestión debería dejarse al arbitrio de cada Miembro.

HUP (Croacia). Los gobiernos deberán establecer dispositivos opcionales de abono simplificado si mediante un instrumento se imponen otras obligaciones a los empleadores de trabajadores domésticos en lo tocante a seguridad social, maternidad y otras obligaciones.

KEF (República de Corea). A diferencia de otros empleadores, para los empleadores de un hogar particular los costos de la seguridad social pueden representar una carga excesiva.

UPS (Suiza). Véase la pregunta 25.

NHO (Noruega), OIE. Los gobiernos deberán establecer dispositivos opcionales de abono simplificado si a los empleadores de trabajadores domésticos se les imponen obligaciones adicionales en materia de seguridad social (véase la pregunta 25).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN

(Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 1. SADSAWU (Sudáfrica).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGT (Argentina), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), AKAVA, SAK y STTK (Finlandia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), CNV y FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. Deberían hacerse esfuerzos especiales para garantizar que los trabajadores domésticos que trabajen a tiempo parcial o de forma ocasional para varios empleadores tengan acceso a prestaciones de seguridad social.

CTA (Argentina). Sí, puesto que los empleadores suelen desconocer las cuestiones de seguridad social que conciernen a sus trabajadores domésticos.

BAK (Austria). Sí, siempre que con ello no se perjudique a los trabajadores domésticos ni a las personas aseguradas en general.

ÖGB (Austria). No deberá hacerse a expensas de los trabajadores o de los ingresos del Estado.

FENATRAD (Brasil). Siempre que esta disposición no repercuta negativamente en los derechos que ya se han otorgado a los trabajadores domésticos y les garantice el acceso a prestaciones de seguridad social.

ONSL (Burkina Faso). Deberían hacerse esfuerzos para garantizar que los trabajadores domésticos que trabajen a tiempo parcial o de forma ocasional para varios empleadores tengan acceso a prestaciones de seguridad social.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Los trabajadores domésticos deben recibir información y apoyo para tener acceso a esas prestaciones. El contrato de trabajo debería estipular que tienen derecho a este tipo de prestaciones. Se trata de algo muy importante para los trabajadores migrantes, puesto que se encuentran en un país extranjero y podrían desconocer las estructuras y el sistema de ese país.

CLC (Canadá). Deberían hacerse esfuerzos especiales para garantizar que los trabajadores domésticos que trabajen a tiempo parcial o de forma ocasional para varios empleadores tengan acceso a

prestaciones de seguridad social, en las mismas condiciones que los demás trabajadores ocasionales o a tiempo parcial.

CMTC (Costa Rica). El sistema debería ser sencillo de modo que el trabajador pueda entenderlo sin dificultad.

COSYGA, JOC (Gabón). Esto es especialmente importante en el caso de los países en desarrollo, pues el desconocimiento de las normativas por las partes contratantes a menudo es un factor más decisivo que el deseo de abandonar la informalidad.

DGB (Alemania). Debería prestarse especial atención a una disposición reglamentaria que prevea el acceso a dicho sistema de los trabajadores domésticos que trabajen a tiempo parcial o para varios empleadores.

GSEE (Grecia). Ello contribuirá a salvaguardar las prestaciones de seguridad social, especialmente en el caso de los trabajadores domésticos a tiempo parcial y de los que trabajan para varios empleadores.

UNSTRAGUA (Guatemala). No obstante, deberían tenerse en cuenta las condiciones económicas del empleador. El Estado podría crear un fondo a tal efecto y los empleadores deberían registrarse ante la autoridad competente.

CNTG (Guinea). Esto garantizaría que los trabajadores domésticos se beneficiaran de la cobertura de seguridad social.

CGIL (Italia). Véanse las preguntas 24 y 25.

CROC (México). Aunque ello plantea problemas en el caso de los trabajadores a tiempo parcial.

UNT (México). Los trabajadores domésticos tienen derecho a la seguridad social obligatoria y los Miembros deberían establecer mecanismos para hacer valer este derecho.

CNT (Níger). Los Miembros deberían garantizar que los trabajadores domésticos se beneficiaran de la cobertura de seguridad social.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Los Miembros deberían garantizar la participación de los trabajadores domésticos en los planes de seguridad social, así como en los fondos de seguro de salud y de pensiones; establecer mecanismos para facilitar el abono por parte del trabajador doméstico y el empleador de las cotizaciones de seguridad social; y garantizar que los trabajadores domésticos, incluidos los que trabajan a tiempo parcial y para varios empleadores, tengan acceso a prestaciones y puedan obtener reparaciones.

SADSAWU (Sudáfrica). Esta cuestión debería examinarse más detenidamente.

NTUF (Sri Lanka). Véase la pregunta 25.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Para garantizar que los trabajadores a tiempo parcial también disfruten del derecho a licencia por enfermedad, la legislación del estado de California otorga este derecho a todos los trabajadores sobre la base del número de horas trabajadas (es decir, por cada 30 horas el trabajador acumula una hora de licencia por enfermedad). Este planteamiento podría utilizarse como legislación modelo.

PIT-CNT (Uruguay). En Uruguay, por ejemplo, existen dispositivos que facilitan el abono de las cotizaciones de seguridad social (por ejemplo, formularios en línea, teléfono de consulta gratuito). Además, las campañas de sensibilización contribuyeron a que aumentara el número de trabajadores domésticos afiliados a la seguridad social.

P. 55 *¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros deberían establecer, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, políticas y programas destinados a los trabajadores domésticos a fin de fomentar el desarrollo continuo de sus competencias y cualificaciones, e incluso, si procede, su alfabetización, además de mejorar sus perspectivas de carrera y sus oportunidades de empleo?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 70.

Sí: 57. Albania, Argentina, Australia, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, República de Corea,

Letonia, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Ucrania, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 9. Bahrein, Japón, Malasia, Países Bajos, Noruega, Qatar, Rumania, Suiza y Emiratos Árabes Unidos.

Otras respuestas: 4. Brasil, Canadá, Líbano y Nueva Zelanda.

Comentarios

Bélgica. Véase la pregunta 63.

Canadá. Deberían impartirse cursos de alfabetización y enseñanza de idiomas, de ser procedente.

Chile. Esta es una medida fundamental para mejorar las oportunidades de este grupo de trabajadores.

China. La mejora constante de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos es un factor decisivo para lograr el desarrollo sostenible de este tipo de trabajo, estimular la demanda y fomentar el crecimiento de las empresas. Se recomienda que en los diferentes sistemas de calificaciones profesionales del trabajo doméstico se introduzcan nuevos niveles de clasificación. Además de los programas de alfabetización y formación profesional, deberían ofrecerse programas de sensibilización para crear conciencia sobre los derechos. Las políticas deberían reorientarse de modo que promuevan en la mayor medida de lo posible la formación gratuita, la mejora de las perspectivas profesionales y de las oportunidades de empleo, el aumento de la escala salarial y otros beneficios.

Colombia. Esto debería hacerse por intermedio de alguna entidad como el SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje).

Costa Rica. Debería fomentarse la utilización de certificados de competencias laborales para promover el trabajo decente de los trabajadores domésticos.

Croacia. Los trabajadores domésticos deben estar incluidos en las políticas y estrategias nacionales sobre calificación profesional y formación complementaria.

Cuba. Esto es especialmente para los jóvenes.

Francia. Debería prestarse apoyo a las asociaciones que lleven a la práctica esos programas.

Guatemala (UMT). La reglamentación de las horas de trabajo facilitaría el acceso a la educación para los trabajadores domésticos.

Guatemala (ONAM). Sobre todo porque la mayoría de estos trabajadores son analfabetos o tienen un nivel muy bajo de educación. Como suelen encargarse del cuidado de niños en edad escolar, en la mayoría de los casos su aporte a la familia es negativo.

Guinea. Sí, aunque en Guinea la mayoría de las personas que realizan tareas domésticas lo hacen sólo temporalmente y no escogen esta ocupación como carrera profesional.

India. Convendría ofrecer formación previa al empleo sobre utilización de dispositivos y aparatos eléctricos de uso doméstico, preparación de alimentos, formas de atender a los invitados, etc.

Japón. Véase la pregunta 35.

República de Corea. El Gobierno básicamente está de acuerdo en que se establezcan políticas para fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos. Sin embargo, debido a las características de empleo tan especiales aplicables a este grupo de trabajadores en la República de Corea, resulta difícil establecer la situación actual en este sentido. Además, no existe un

sistema de calificaciones y tampoco se han efectuado estudios para establecer la situación actual y, de ese modo, determinar las calificaciones que los trabajadores domésticos deberían tener y la manera de reforzarlas, algo que deberá hacerse antes de establecer las políticas y programas de formación destinados a este grupo de trabajadores. Así pues, en estas condiciones resulta difícil elaborar esas políticas y programas, por lo que las disposiciones de la recomendación deberán ser de carácter abierto e inclusivo a fin de que las políticas puedan aplicarse teniendo en cuenta las circunstancias propias de cada país.

Líbano. Podrían establecerse esas políticas en beneficio de los trabajadores domésticos nacionales.

Mauricio. Estas políticas deberían estar orientadas principalmente a los trabajadores domésticos jóvenes a fin de aumentar sus oportunidades de empleo mediante un mejor acceso a programas de enseñanza secundaria o de formación profesional.

Nepal. Debería alentarse a los trabajadores domésticos a que participen en programas de alfabetización para mejorar sus perspectivas profesionales y sus oportunidades de empleo de modo que puedan encontrar un trabajo mejor.

Países Bajos. No hay ninguna razón para establecer políticas específicas. Los trabajadores domésticos deberían tener acceso a los mismos programas de ayuda de los que se benefician los demás trabajadores.

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia, todos los trabajadores pueden acceder a programas de formación a través de organizaciones de formación industrial, cursos de aprendizaje y proveedores de enseñanza terciaria como, por ejemplo, universidades e institutos politécnicos.

Nicaragua. Este es un punto fundamental, pues hasta la fecha los trabajadores domésticos están excluidos de todo tipo de programa educativo y social por la índole misma de su trabajo.

Noruega. La recomendación debería centrarse en la mejora de los derechos de los trabajadores domésticos como trabajadores que realizan sus tareas en unas condiciones especiales. La necesidad de proporcionar educación a los trabajadores sin calificaciones es una cuestión de carácter general que debería abordarse por separado.

Omán. No obstante, se supone que los trabajadores domésticos han recibido una formación previa y que desarrollarán sus competencias siguiendo las orientaciones del empleador y con la práctica.

Panamá. Los Miembros deberían hacer hincapié en las estrategias que permitan mejorar este capital humano.

Perú. El principio debería incluirse en el convenio y desarrollarse en la recomendación.

Polonia. Normalmente debería brindarse acceso a programas de formación profesional a todos los trabajadores. En caso de que en un país determinado el sector del trabajo doméstico se encontrara particularmente bien estructurado, deberían elaborarse entonces programas de desarrollo de las calificaciones dirigidos a los profesionales activos. Además, si procede, deberían ofrecerse programas de alfabetización. Debería alentarse a los empleadores a que proporcionen educación o faciliten la participación de los trabajadores en programas de educación general.

Rumania. Los trabajadores domésticos, al igual que todos los demás trabajadores, ya tienen acceso a programas de formación y a oportunidades de empleo.

Arabia Saudita. El país de emigración podría encargarse de proporcionar formación a los trabajadores domésticos durante el período previo a su contratación.

Suecia. No debería estipularse la obligación de adoptar este tipo de programas.

Suiza. No es conveniente elaborar una estrategia de integración específica aplicable exclusivamente a los trabajadores domésticos.

Ucrania. Todos los trabajadores deberían beneficiarse de programas de desarrollo profesional continuo que tengan por objetivo mejorar sus calificaciones y su competitividad en el mercado laboral.

Estados Unidos. Las políticas y programas para propiciar el desarrollo de competencias laborales destinadas a los trabajadores en general deberían abarcar a los trabajadores domésticos.

Uruguay. La profesionalización del trabajo doméstico tendría que formar parte de los derechos que los trabajadores domésticos deberían disfrutar en igualdad de condiciones con los demás trabajadores.

República Bolivariana de Venezuela. El empleador, si procede, debería conceder tiempo libre a los trabajadores domésticos para su educación.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 8. ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 7. CNI (Brasil), HUP (Croacia), SEV (Grecia), NHO (Noruega), CONEP (Panamá), UPS (Suiza) y OIE.

Comentarios

CNI (Brasil). Esta cuestión debería dejarse al arbitrio de cada Miembro.

JCC (Jordania). Ello no debería entrañar costo alguno para el empleador.

KEF (República de Corea). La celebración de consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores no es un medio adecuado, pues las calificaciones y competencias que requiere el trabajo doméstico pueden variar según el tipo de servicios y de contrato.

NHO (Noruega). Los conceptos en que se basa esta pregunta podrían tener poca importancia para una niñera que trabaje durante un período limitado, por ejemplo un año, antes de continuar sus estudios o para un trabajador doméstico que no tiene la intención de permanecer en el país de acogida. A lo sumo se trata de una cuestión que los Miembros tal vez quieran discutir con sus organizaciones de empleadores y de trabajadores. Tampoco debería utilizarse el término «establecer» en relación con políticas y programas, puesto que muchos países ya cuentan con importantes programas de alfabetización de adultos y personas migrantes.

OIE. Ningún instrumento debería asumir la homogeneidad respecto del trabajo doméstico, los trabajadores o sus prioridades y aspiraciones profesionales. Los conceptos en que se basa esta pregunta podrían tener poca importancia para una niñera que trabaje durante un período limitado, por ejemplo un año, antes de continuar sus estudios o para un trabajador doméstico que no tiene la intención de permanecer en el país de acogida. A lo sumo se trata de una cuestión que los Miembros tal vez quieran discutir con sus organizaciones de empleadores y de trabajadores. Los escasos recursos gubernamentales deberían dedicarse a preocupaciones y prácticas abusivas más apremiantes. También se tienen en cuenta los criterios existentes para el desarrollo de recursos humanos. Tampoco debería utilizarse el término «establecer» en relación con políticas y programas, puesto que muchos países ya cuentan con importantes programas de alfabetización de adultos y personas migrantes. A menudo suelen bastar campañas de promoción con objetivos bien definidos y mejores vínculos con los servicios de enseñanza y alfabetización existentes.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 124. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República

Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKUTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), CTV (República Bolivariana de Venezuela), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Comentarios

CTA (Argentina). La organización colectiva permite mejorar las condiciones de trabajo mediante la identificación de las necesidades de los trabajadores y la promoción de políticas adecuadas.

BAK (Austria). Los costos de las medidas de mejora de las calificaciones no deberán correr por cuenta de los trabajadores. Las posibilidades en este sentido deberían centrarse específicamente en los trabajos remunerados (diferenciándolos claramente del trabajo doméstico no remunerado que efectúen miembros de la familia) y en otorgar calificaciones especializadas a los trabajadores.

ÖGB (Austria). Estos programas deberían ser gratuitos y tener requisitos de acceso poco exigentes.

CGT (Colombia). Esto es especialmente importante para los trabajadores jóvenes.

CMTC (Costa Rica). Debería animarse a los trabajadores domésticos a que estudiaran en su tiempo libre y las organizaciones de trabajadores deberían prestarles apoyo para su desarrollo personal y profesional.

UNSITRAGUA (Guatemala). Sí, aunque la alfabetización del trabajador debería ser una obligación del empleador.

CGT (Honduras). Se deberían conceder becas, ya que muchos trabajadores migrantes son profesionales de educación media y podrían estudiar en las universidades de los países de destino.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesia). Ello aumentaría el poder de negociación de los trabajadores domésticos y les permitiría conocer mejor sus derechos.

UIL (Italia). La educación básica y la formación profesional no sólo deberían considerarse oportunidades sino también derechos efectivos.

UNT (México). No obstante, los programas especiales de alfabetización y formación profesional dirigidos a los trabajadores domésticos deberían ser obligatorios.

FNV (Países Bajos). Debería incluirse la enseñanza de idiomas.

LO (Noruega). Aunque el elemento básico de estos instrumentos es la relación entre trabajadores y empleadores, en muchos países este tipo de programas y políticas serían importantes para los trabajadores domésticos.

FEDUSA (Sudáfrica). Se deberían incluir en particular programas de formación sobre cuidado de niños y programas de alfabetización. Sin embargo, debería utilizarse el término «desarrollo personal» en lugar de «desarrollo profesional».

SADSAWU (Sudáfrica). Debería aplicarse a todos los trabajadores.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). Siempre que el trabajador se muestre de acuerdo.

P. 56 *¿Debería preverse en la recomendación que en la reglamentación de las modalidades de repatriación de los trabajadores domésticos migrantes:*

- a) *se deberían disponer garantías financieras con cargo a las personas responsables de sufragar los gastos de repatriación;*
 - b) *se debería prohibir todo abono por parte de los trabajadores domésticos migrantes que tenga por objeto cubrir los gastos de repatriación, y*
 - c) *se deberían definir los plazos y demás condiciones de ejercicio del derecho de repatriación?*
- a) *se deberían disponer garantías financieras con cargo a las personas responsables de sufragar los gastos de repatriación*

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 52. Albania, Argentina, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Guinea, India, Indonesia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Qatar, Rumania, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 9. Australia, Austria, Finlandia, Italia, Japón, Noruega, Portugal, Sudáfrica y Suiza.

Otras respuestas: 6. Guatemala, México, Países Bajos, Nueva Zelandia, Polonia y Arabia Saudita.

Comentarios

Austria. No parece necesario ni apropiado introducir disposiciones legales específicas. Deberían evitarse para prevenir incoherencias, lagunas y desequilibrios en las disposiciones generales o en relación con otros grupos de trabajadores y sectores. La legislación austriaca estipula que el empleador deberá pagar los gastos de repatriación cuando se trate de trabajo no declarado o si existe una declaración explícita del empleador en este sentido. Además, la Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea (por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular) también prevé disposiciones generales y no sectoriales sobre prestación de garantías.

Bélgica. Véase la pregunta 28.

Canadá. Esta medida no debería ser vinculante y aplicarse sólo cuando proceda, teniendo en cuenta las circunstancias específicas de cada país; por ejemplo, la mayoría de los trabajadores domésticos migrantes se quedan en el Canadá como residentes permanentes.

China. Siempre que las causas y la responsabilidad de la repatriación no sean imputables al trabajador.

Colombia. Véase la pregunta 27.

Costa Rica. Los empleadores deberían cubrir los gastos de repatriación y garantizar las condiciones de alojamiento y alimentación que requieren los trabajadores domésticos migrantes. La seguridad integral del trabajador también debería garantizarse. La experiencia de Costa Rica y Nicaragua sugiere que es deseable promover la conclusión de acuerdos bilaterales en este ámbito.

República Checa. El empleador debería prestar garantías financieras. No obstante, esta cuestión debería resolverse para todos los trabajadores extranjeros.

El Salvador. Debería constar en los contratos de trabajo.

Finlandia. Véase la pregunta 28.

Guatemala (DPS). Sí.

Guatemala (UMT). De conformidad con la legislación nacional.

Guatemala (ONAM). Los problemas de los trabajadores migrantes deberían solucionarlos las autoridades competentes y no los empleadores.

Guinea. Sí, aunque en Guinea hay muy pocos trabajadores domésticos migrantes.

Japón. Véase la pregunta 35.

México. No puede darse una respuesta ya que no queda claro lo que deba entenderse por «garantías financieras».

Países Bajos. El significado del término «garantías financieras» no es claro. El empleador debería garantizar que cubrirá los gastos en que se incurra si el Estado dispone la repatriación forzosa de un trabajador que no regrese a su país de origen después de la terminación del contrato.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda los trabajadores migrantes son legalmente responsables de cubrir sus propios gastos de viaje, sin perjuicio de que ello sea objeto de negociaciones entre las partes.

Nicaragua. Con ello se garantiza la seguridad de los trabajadores domésticos migrantes, que suelen ser objeto de abusos por carecer de los recursos económicos necesarios para regresar a sus países de origen.

Noruega. Véase la pregunta 28.

Omán. De conformidad con la legislación laboral y el contrato de trabajo.

Panamá. Deberían utilizarse todos los recursos disponibles para asegurarse de que los trabajadores domésticos migrantes reciban un trato adecuado. Cada Miembro debería revisar los instrumentos con los que cuenta para abordar esta cuestión y, sobre la base de esta información, modificar, reformular, fortalecer o eliminar las disposiciones pertinentes.

Perú. Los empleadores deberían pagar los billetes de ida y vuelta de los trabajadores. El empleador debería conservar el billete de regreso hasta la fecha de retorno prevista.

Polonia. La pregunta no es clara. No se ofrece información para explicar en qué consisten esas garantías financieras, a quién se ofrecen y quién las presta. Esta cuestión tal vez podría abordarse en acuerdos bilaterales (entre los países de emigración e inmigración), de conformidad con las disposiciones relativas a otros grupos de trabajadores migrantes.

Portugal. Véanse las preguntas 27 y 28.

Arabia Saudita. Los contratos de trabajo de los trabajadores inmigrantes incluyen la protección del trabajador e imponen al empleador la obligación de cubrir los gastos. En caso de que los trabajadores no estuvieran calificados para realizar el trabajo, la agencia de contratación local que hubiera contratado a los trabajadores sería responsable durante el período de prueba.

Eslovenia. El empleador o el garante del trabajador deberían sufragar los gastos.

Sudáfrica. Esta cuestión debería regularse de conformidad con la legislación y las prácticas nacionales.

España. También debería indicarse que esta obligación podría recaer en las autoridades competentes del país de origen. Véase la pregunta 28.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 9. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 1. UPS (Suiza).

Otras respuestas: 6. HUP (Croacia), SEV (Grecia), JCC (Jordania), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Examinaremos con mayor detenimiento la interacción entre esta propuesta y la legislación y la práctica sobre migraciones.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

JCC (Jordania). Esta propuesta implica cargas y costos adicionales para el empleador.

NHO (Noruega). Es necesario examinar más detenidamente la interacción entre estas propuestas así como la legislación y la práctica sobre migraciones. La prestación de garantías financieras o el pago de los gastos de repatriación son medidas costosas y, si no se aplican con cuidado, podrían reducir las oportunidades de empleo de los trabajadores domésticos o desalentar la contratación de personas migrantes. Ambas medidas carecerían de sentido y resultarían enormemente injustas en los casos en que el trabajador doméstico hubiera entrado al país sin iniciativa o patrocinio algunos por parte del empleador. En general, puede cuestionarse la necesidad de disponer garantías y de cubrir los gastos de repatriación, y no deberían formularse disposiciones en este sentido si otros trabajadores migrantes no se beneficiaran del mismo derecho.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 27.

UPS (Suiza). Salvo cuando ello sea razonable.

OIE. Es necesario examinar más detenidamente la interacción entre estas propuestas y la legislación y la práctica sobre migraciones. Cabe argumentar que el examen de esta cuestión es competencia de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM). La prestación de garantías financieras o el pago de los gastos de repatriación son medidas costosas y, si no se aplican con cuidado, podrían reducir las oportunidades de empleo de los trabajadores domésticos o desalentar la contratación de personas migrantes. Ambas medidas carecerían de sentido y resultarían enormemente injustas en los casos en que el trabajador doméstico hubiera entrado al país sin iniciativa o patrocinio algunos por parte del empleador, o cuando los jóvenes empleados en este sector combinaran su trabajo con el estudio o las vacaciones. En general, puede cuestionarse la necesidad de disponer garantías y de cubrir los gastos de repatriación, y no deberían formularse disposiciones en este sentido si otros trabajadores migrantes no se beneficiaran del mismo derecho.

Trabajadores

Número total de respuestas: 122.

Sí: 119. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC

(Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 2. CTA (Argentina) y CGTP-IN (Portugal).

Comentarios

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 13, *h*).

COB, FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). El Estado debería cubrir los gastos de repatriación.

FENATRAD (Brasil). También debería tenerse en cuenta la migración interna, que es un fenómeno muy corriente en América Latina.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Tanto el país de inmigración como el país de migración deberían ser responsables.

CGT (Colombia). Esto es responsabilidad de cada Miembro.

COSYGA, JOC (Gabón). Los empleadores que hayan contratado trabajadores en el extranjero o las autoridades competentes deberán proporcionar las garantías financieras antes de la repatriación.

GSEE (Grecia). Esas disposiciones deberán ajustarse a la normativa internacional sobre esta cuestión. Véanse las preguntas 6, *d*) y 26 a 30.

UNSITRAGUA (Guatemala). Sí, aunque en caso de insolvencia del empleador los Miembros deberían contar con programas para financiar este tipo de situaciones.

CGT (Honduras). Este punto debería estar establecido en el contrato de trabajo y comunicarse tanto al país de origen como al país de destino para garantizar su cumplimiento.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesia). El empleador debería encargarse de la repatriación.

CGIL (Italia). Véase la pregunta 28.

UIL (Italia). En Italia, por ejemplo, las autoridades sencillamente ordenan a los migrantes ilegales que abandonen el país, sin tener en cuenta su situación financiera. Esta disposición es importante, pues con la tipificación de la inmigración ilegal como delito, el migrante ilegal que no obedezca la orden podrá ser sancionado con una pena de cárcel.

UNT (México). Siempre que la obligación de cubrir los gastos de repatriación se establezca en un contrato escrito y se respeten las disposiciones pertinentes de la legislación laboral del país de destino. El trabajador debería tener la libertad de cambiar de empleador cuando éste incumpla lo acordado.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Esto debería estipularse en el convenio. Además, debería garantizarse el reemplazo o el alojamiento de los trabajadores domésticos en espera de ser repatriados.

CGTP-IN (Portugal). Esta cuestión debería abordarse en el convenio.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Véase la pregunta 13, *h*).

b) se debería prohibir todo abono por parte de los trabajadores domésticos migrantes que tenga por objeto cubrir los gastos de repatriación

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 45. Albania, Argentina, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Cuba, Egipto, El Salvador, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos,

Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Qatar, España, Sri Lanka, Suriname, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

No: 20. Australia, Austria, Chipre, República Checa, Ecuador, Finlandia, Guatemala, Japón, Líbano, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Rumania, Arabia Saudita, Eslovenia, Sudáfrica, Suecia, Suiza y Yemen.

Otras respuestas: 2. Canadá y Nueva Zelanda.

Comentarios

Albania. Salvo en los casos de terminación inmediata del contrato por parte del trabajador.

Australia. Siempre que cubrir los gastos de repatriación sea una medida que el empleador pueda aplicar de forma discrecional.

Austria. Véase la pregunta 56, a).

Bélgica. Véase la pregunta 28.

Estado Plurinacional de Bolivia. El Estado debería cubrir los gastos de repatriación.

Canadá. Véase la pregunta 56, a).

China. Véase la pregunta 56, a).

Colombia. Con arreglo a la legislación colombiana, el empleador deberá cubrir los gastos de repatriación en caso de terminación del contrato.

Costa Rica. Salvo que la repatriación obedezca a razones ajenas al empleador.

Chipre. Los trabajadores domésticos deberían participar en los gastos de repatriación cuando terminen el contrato sin causa justificada.

El Salvador. Los gastos de repatriación deberían estar asegurados desde el momento en que se contrata al trabajador.

Finlandia. Este punto debería acordarse en el contrato de trabajo. Ello pondría de manifiesto los casos en que no existen recursos financieros suficientes para la repatriación tras la terminación del contrato. Las disposiciones a este respecto podrían acordarse a nivel nacional.

Guatemala (ONAM). Si las partes convienen en ello.

Guinea. Véase la pregunta 56, a).

Japón. Véase la pregunta 35.

Líbano. Prohibir todo abono por parte de los trabajadores domésticos migrantes que tenga por objeto cubrir los gastos de repatriación podría ir en contra de sus propios intereses y supeditar la repatriación de estos trabajadores a los deseos y la voluntad del empleador.

México. Los gastos de repatriación y demás gastos conexos tendrían que estar debidamente regulados.

Mozambique. Los gastos de repatriación debería cubrirlos el empleador.

Nepal. El empleador debería encargarse de cubrir los gastos de repatriación de los trabajadores.

Nueva Zelanda. Véase la pregunta 56, a).

Nicaragua. Este punto debería vincularse a la garantía financiera mencionada en la pregunta 56, a).

Noruega. Véase la pregunta 28.

Omán. Sí, salvo que la terminación del contrato se deba a una decisión del empleador, la expiración del período de trabajo, o el abandono del trabajo por parte del trabajador sin causa justificada.

Panamá. Véase la pregunta 56, a).

Polonia. No. Regresar al país de origen es una de las posibilidades de que dispone el trabajador migrante en caso de que cambie la situación del empleo, y no debería prohibírsele que lo hiciera a expensas suyas. Sólo debería exigirse que el empleador cubriera los gastos de repatriación cuando existiera un acuerdo específico entre las partes o ello estuviera previsto en acuerdos bilaterales (entre los países de emigración e inmigración). Esto debería hacerse de conformidad con las disposiciones relativas a otros grupos de trabajadores migrantes.

Portugal. Véase la pregunta 56, a).

Qatar. Salvo que el trabajador termine el contrato antes de que concluya el período estipulado.

Rumania. El empleador podría estar obligado a cubrir los gastos de repatriación en los casos de contratación ilegal de un trabajador doméstico migrante.

Arabia Saudita. Deberá tenerse en cuenta que la repatriación podría deberse al incumplimiento de las condiciones del contrato por parte del trabajador.

Eslovenia. Véase la pregunta 28.

Sudáfrica. Debería limitarse a los trabajadores domésticos que se encontraran en dificultades a consecuencia de un comportamiento indebido del empleador o del intermediario.

Suecia. El reparto de los gastos debería regularse en el contrato de trabajo.

Suiza. Una prohibición no dejaría margen de flexibilidad y resultaría difícil de controlar.

Tailandia. El país de origen debería cubrir los gastos de repatriación cuando el trabajador doméstico infringiera la legislación nacional del país de acogida.

Emiratos Árabes Unidos. Siempre que el trabajador no haya incumplido las condiciones del contrato.

Estados Unidos. Sí, en el sentido de que los trabajadores no deberían cubrir los gastos de repatriación de los que otra parte es legalmente responsable.

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 7. CNI (Brasil), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 4. ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), JCC (Jordania) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 5. HUP (Croacia), SEV (Grecia), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Véase la pregunta 56, a).

ESEE (Grecia). Ello depende de la legislación nacional.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 27.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 56.

OIE. Véase la pregunta 56, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 121.

Sí: 116. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CMKOS (República Checa) y CTM (México).

Otras respuestas: 3. GFBTU (Bahrein), CISL (Italia) y CGTP-IN (Portugal).

Comentarios

ÖGB (Austria). Véase la pregunta 40.

GFBTU (Bahrein). Sólo en caso de que el contrato termine después del período estipulado.

COB, FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia). Véase la pregunta 56, a).

FENATRAD (Brasil). Los gastos de repatriación deberían cubrirlos el Estado o el empleador.

CGT (Colombia). Los gastos de repatriación deberían cubrirlos los países de origen y de destino.

CUT (Colombia). Los gastos de repatriación debería cubrirlos el empleador.

GSEE (Grecia). Véase la pregunta 56, a).

UNSITRAGUA (Guatemala). Este tipo de descuentos son ilegales.

CNTG (Guinea). Los gastos de repatriación deberían correr por cuenta del empleador.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesia). Sí, puesto que los gastos de repatriación no son una parte del salario del trabajador.

CISL (Italia). Esta disposición debería aplicarse a menos que el trabajador deseara regresar a su país, independientemente de lo estipulado en el contrato de trabajo acerca de los gastos de repatriación.

UIL (Italia). Prohibir esto en Italia tal vez resulte difícil debido a la legislación recientemente aprobada.

CTM (México). Los gastos de repatriación deberían cubrirlos los trabajadores interesados.

UNT (México). El contrato de trabajo debería especificar que estos gastos deberán cubrirlos los empleadores y que ello no entrañará descuentos salariales.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Véase la pregunta 56, a).

CGTP-IN (Portugal). Véase la pregunta 56, *a*).

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Véase la pregunta 13, *h*).

c) se deberían definir los plazos y demás condiciones de ejercicio del derecho de repatriación

Gobiernos

Número total de respuestas: 67.

Sí: 49. Albania, Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Qatar, Arabia Saudita, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Tailandia, Túnez, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 9. Austria, República Checa, Japón, Líbano, Países Bajos, Noruega, Portugal, Rumania y República Bolivariana de Venezuela.

Otras respuestas: 9. Canadá, Guatemala, Nueva Zelandia, Omán, Polonia, Eslovenia, Suecia, Suiza y Estados Unidos.

Comentarios

Australia. Esto debería hacerse de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación nacional sobre migraciones.

Bélgica. Véase la pregunta 28.

Canadá. Véase la pregunta 56, *a*).

China. Véase la pregunta 56, *a*).

Colombia. Véase la pregunta 27.

El Salvador. Esto es importante para prevenir los abusos y la trata de personas.

Guatemala (DPS). Sí.

Guatemala (UMT, ONAM). Se trata de una responsabilidad que incumbe a los gobiernos.

Guinea. Véase la pregunta 56, *a*).

Japón. Véase la pregunta 35.

Líbano. Los plazos deberán definirse en el acuerdo concluido entre el empleador y el trabajador doméstico.

Mozambique. Es necesario para garantizar la repatriación del trabajador en condiciones de seguridad.

Nepal. Las normativas nacionales deberían definir un plazo antes del cual el empleador no será responsable de garantizar el derecho de repatriación y establecer unas condiciones determinadas en las que no se le exigirá que garantice ese derecho.

Países Bajos. No puede definirse un plazo de repatriación, pues éste varía en cada caso individual y depende de que sea posible la repatriación al país de origen. La expresión «derecho de repatriación» puede dar lugar a malentendidos, ya que en los Países Bajos los trabajadores extranjeros están obligados a tomar las medidas necesarias para salir del país en un plazo determinado tras la expiración del permiso de residencia legal.

Nueva Zelandia. Véanse las preguntas 29 y 56, *a*).

Nicaragua. Deberían figurar en el contrato escrito y en el registro laboral.

Noruega. Véase la pregunta 28.

Omán. Deberá decidirlo cada Miembro.

Panamá. Véase la pregunta 56, *a*).

Polonia. La repatriación debería vincularse estrictamente a la terminación de la relación de trabajo y debería ajustarse a las disposiciones nacionales sobre el empleo de migrantes. La cuestión relativa al «derecho de repatriación» no es lo suficientemente clara: no existen restricciones en cuanto a la posibilidad de regresar al país de origen, que debería admitir a sus ciudadanos. Esta cuestión quizá podría regularse mediante acuerdos bilaterales (entre los países de origen y de destino), de conformidad con las disposiciones relativas a otros grupos de trabajadores migrantes.

Portugal. Véase la pregunta 56, *a*).

Rumania. Esto debería hacerse de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional sobre igualdad de trato.

Eslovenia. Véase la pregunta 13, *h*).

Sudáfrica. Véase la pregunta 56, *a*).

Suecia. Nunca deberá restringirse el derecho de repatriación.

Suiza. Posiblemente en el caso de un contrato de trabajo de duración determinada.

Estados Unidos. No está claro si el texto propuesto se refiere a derechos que ya existen en virtud de las leyes y reglamentos nacionales.

Empleadores

Número total de respuestas: 15.

Sí: 7. CNI (Brasil), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), DPN APINDO (Indonesia), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 2. ANDI (Colombia) y UPS (Suiza).

Otras respuestas: 6. HUP (Croacia), SEV (Grecia), JCC (Jordania), NHO (Noruega), EFC (Sri Lanka) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Véase la pregunta 56, *a*).

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

NHO (Noruega). Véase la pregunta 56.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 27.

OIE. Véase la pregunta 56, *a*).

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 119. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República

Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKUTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CISL (Italia) y CTM (México).

Otras respuestas: 2. ÖGB (Austria) y CGTP-IN (Portugal).

Comentarios

CTA (Argentina). En especial las medidas deberían garantizar que el trabajador migrante conservara su condición de residente legal tras haber perdido el empleo y mientras busca uno nuevo.

BAK (Austria). La repatriación no debería utilizarse como una medida coercitiva en contra de la voluntad del trabajador.

ÖGB (Austria). Véanse las preguntas 40 y 13, *h*).

CGT (Colombia). Esa disposición debería incluirse porque los trabajadores domésticos migrantes realizan un aporte valioso a la economía de los países de inmigración y llevan a cabo tareas que los trabajadores nacionales no quieren realizar.

COSYGA, JOC (Gabón). Es necesario definir un plazo de modo que los sindicatos puedan apoyar plenamente a los trabajadores a fin de proteger sus derechos.

GSEE (Grecia). Véase la pregunta 56, *a*).

UNSITRAGUA (Guatemala). Sí, aunque debería procurarse regularizar a los trabajadores domésticos migrantes, salvo que la repatriación obedezca a delitos debidamente comprobados cometidos por el trabajador.

CNTG (Guinea). Esto debería hacerse de conformidad con el contrato de trabajo.

CGT (Honduras). Los trabajadores domésticos migrantes suelen carecer de protección durante mucho tiempo y encontrarse en graves dificultades para poder regresar a su país de origen.

CGIL (Italia). En la medida en que no haya adquirido o no exista ninguna posibilidad de adquirir la ciudadanía del país de inmigración.

CISL (Italia). El trabajador debería tener la libertad de decidir cuándo regresar a su país de origen.

UIL (Italia). A este respecto, la legislación italiana establece que los trabajadores migrantes ilegales tienen un plazo de sólo cinco días para abandonar el país después de recibir la orden de expulsión (un plazo muy reducido para personas que no suelen contar con los recursos financieros necesarios). Convendría fijar plazos más razonables y proporcionar algunos recursos financieros.

CTM (México). Esta cuestión es irrelevante pues la responsabilidad de la repatriación incumbe al trabajador.

UNT (México). Las autoridades de migración deberían establecer un programa especial de protección de los trabajadores domésticos.

CUT-A (Paraguay). Siempre que se trate de una decisión del trabajador.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Véase la pregunta 56, *a*).

CGTP-IN (Portugal). Véase la pregunta 56, *a*).

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). Véase la pregunta 13, *h*).

PIT-CNT (Uruguay). También deberían establecerse disposiciones que permitan la prolongación del plazo de ejercicio del derecho de repatriación, especificando las condiciones en las que puede cambiarse de empleador.

P. 57 *¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros contemplen medidas adicionales para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes, como por ejemplo:*

- a) la creación de una red de alojamiento de urgencia seguro, y*
- b) una visita de colocación al hogar en que haya de estar empleado el trabajador doméstico?*

a) la creación de una red de alojamiento de urgencia seguro

Gobiernos

Número total de respuestas: 64.

Sí: 48. Albania, Argentina, Australia, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Cuba, Chipre, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Guinea, India, Indonesia, Letonia, Líbano, Malasia, Mauricio, México, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Países Bajos, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Tailandia, Túnez, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y República Bolivariana de Venezuela.

No: 9. Bahrein, Costa Rica, Croacia, Italia, Japón, República de Moldova, Omán, Portugal y Yemen.

Otras respuestas: 7. República Checa, Guatemala, Nueva Zelandia, Nicaragua, Eslovenia, Sudáfrica y Suiza.

Comentarios

Bélgica. Sí, siempre que se trate de víctimas de la trata de personas.

Canadá. No obstante, deberían tenerse en cuenta las circunstancias del país. Los servicios existentes podrían resultar adecuados y estar a disposición de los trabajadores domésticos, o se deberían crear servicios específicos. Las mejores prácticas en este ámbito podrían ser de utilidad para intercambiar información sobre enfoques innovadores.

Costa Rica. Estas medidas pueden ser incompatibles con los servicios de atención para trabajadores migrantes disponibles en los países en desarrollo.

Croacia. No es necesario adoptar medidas adicionales, pues la legislación nacional generalmente comprende la protección especial de los trabajadores migrantes.

República Checa. Esto debería abordarse en el marco de las medidas existentes (por ejemplo, el alojamiento de urgencia de las víctimas de violencia doméstica). Sin embargo, convendría que el instrumento hiciera referencia al alojamiento de urgencia de los trabajadores domésticos migrantes en determinadas circunstancias.

Guatemala (DPS). No.

Guatemala (UMT, ONAM). En Guatemala ya existe una red de este tipo.

India. Este punto debería incluir atención médica y asesoramiento en caso de abuso.

Japón. Véase la pregunta 35.

Mozambique. Debería garantizarse un alojamiento seguro a los trabajadores domésticos migrantes cuando no fueran colocados inmediatamente en un hogar privado.

Nueva Zelanda. En Nueva Zelanda la legislación establece que, cuando las circunstancias lo exigen, todas las personas tienen derecho a la misma protección y a los mismos servicios y alojamientos de urgencia.

Nicaragua. Esto no puede ponerse en práctica en Nicaragua, pero es una buena idea para los países receptores de inmigración.

Omán. No hay ninguna razón para adoptar este tipo de medidas.

Panamá. Es de suma importancia que esta red disponga de los medios que permitan ofrecer alojamiento temporal a los trabajadores que lo necesiten y, al mismo tiempo, mejorar sus calificaciones y competencias.

Polonia. Siempre que la magnitud de este tipo de migración laboral en un país determinado sea considerable.

Portugal. La red de alojamiento de urgencia seguro no sólo debería acoger a trabajadores migrantes.

Rumania. Esta red debería crearse para trabajadores domésticos migrantes que hubieran sufrido abusos por parte de sus empleadores.

Eslovenia. La decisión de crear una red de estas características, especialmente para trabajadores domésticos migrantes, depende sobre todo del número de trabajadores domésticos en un país en particular, así como de las posibilidades de acceder a otras redes similares que brinden este tipo de protección.

Sudáfrica. Este no es un derecho que se derive del trabajo y por ello debería limitarse a los casos en que existiera una amenaza real contra la vida del trabajador doméstico.

Suecia. Puede contemplarse esta posibilidad cuando existan razones para hacerlo.

Suiza. Esta cuestión incumbe a los cantones suizos. Los refugios para mujeres y los centros para madres podrían ampliarse para que pudieran recibir a trabajadoras domésticas. Debería informarse a las trabajadoras migrantes de la existencia de estos servicios.

Túnez. Siempre que sean los intermediarios quienes establezcan estos alojamientos de urgencia.

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 7. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 5. HUP (Croacia), SEV (Grecia), NHO (Noruega), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 1. EFC (Sri Lanka).

Comentarios

HUP (Croacia). Este grado de detalle no resulta apropiado para una norma de la OIT.

JCC (Jordania). Sí, aunque es preferible que las embajadas del país de origen de los trabajadores se ocupen de ellos en caso de emergencia.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 27.

UPS (Suiza). Véase la pregunta 25.

NHO (Noruega), OIE. La OIT podría promover esta medida como una buena práctica.

Trabajadores

Número total de respuestas: 122.

Sí: 119. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 1. CTM (México).

Otras respuestas: 2. JTUC-RENGO (Japón) y FNPR (Federación de Rusia).

Comentarios

CTA (Argentina). Proporcionar alojamiento provisional a los trabajadores domésticos migrantes e integrarlos en una red de alojamiento de urgencia seguro pueden ser dos factores decisivos para protegerlos contra las prácticas abusivas.

BAK (Austria). El alojamiento de urgencia podría incluirse en el convenio para los casos en que existan riesgos inminentes para los trabajadores.

FENATRAD (Brasil). Esta medida debería aplicarse a nivel nacional e internacional.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil deberían participar en esta tarea.

CGT (Colombia). Sí, para todos los trabajadores.

CMTC (Costa Rica). Debería estar coordinado por los ministerios de trabajo en colaboración con las asociaciones de trabajadores interesadas.

COSYGA, JOC (Gabón). Esta medida es importante para evitar que los empleadores sigan utilizando los centros de detención de la policía como alojamiento provisional antes de proceder a la repatriación de los trabajadores, negándoles así el ejercicio de todos sus derechos.

UNSITRAGUA (Guatemala). Además, debería proporcionarse apoyo legal para evitar la repatriación de los trabajadores migrantes sobre los que pendiera la amenaza de repatriación.

CGT (Honduras). Sí, porque es más difícil solucionar los problemas cuando el trabajador se encuentra en un país extranjero.

UIL (Italia). La legislación italiana prevé la adopción de estas medidas cuando las autoridades descubren casos graves de explotación o de trabajo forzoso en los que es necesario proteger al trabajador migrante.

CTM (México). Son gastos innecesarios que los empleadores no estarían dispuestos a pagar.

CS (Panamá). Por ejemplo, una red internacional de organizaciones de empleadores y de trabajadores. APL, FFW, TUCP (Filipinas). Debería incluirse en el convenio.

FNPR (Federación de Rusia). Tal vez no sea viable. Deberían preverse medidas adicionales.

NUDE (Trinidad y Tabago). Para proporcionar a los trabajadores domésticos internos un alojamiento provisional cuando han sido despedidos.

b) *una visita de colocación al hogar en que haya de estar empleado el trabajador doméstico*

Gobiernos

Número total de respuestas: 62.

Sí: 34. Albania, Australia, Bélgica, Canadá, Chile, China, Chipre, República Checa, El Salvador, Finlandia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Letonia, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Rumania, Sri Lanka, Suriname, Túnez, Estados Unidos y Uruguay.

No: 17. Bahrein, Costa Rica, Croacia, Ecuador, Egipto, Italia, Países Bajos, Omán, Qatar, Arabia Saudita, Sudáfrica, España, Suiza, Tailandia, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 11. Bélgica (CNT), Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Colombia, Japón, Líbano, Nepal, Nueva Zelandia, Nicaragua, Eslovenia y República Bolivariana de Venezuela.

Comentarios

Bélgica (CNT). La pregunta no es suficientemente clara como para poder dar una respuesta.

Bélgica (SPF). Si el trabajador se encuentra todavía en el país de origen.

Brasil. Se dan casos de prácticas abusivas cuando los trabajadores migrantes, a menudo indocumentados, son contratados directamente por el empleador, pues el Estado no tiene ningún control sobre las condiciones de trabajo acordadas en el momento de la contratación.

Canadá. Véase la pregunta 57, a).

Costa Rica. Véase la pregunta 57, a).

Croacia. Véase la pregunta 57, a).

República Checa. Esta visita es legítima especialmente en el caso de que los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador.

Egipto. Esta visita no es necesaria, pues se supone que el contrato estipula un período de prueba y establece las condiciones de trabajo.

El Salvador. Para la seguridad laboral.

Guatemala (UMT). Esto fomentaría el respeto de los derechos laborales.

Guatemala (ONAM). La visita debería hacerla la persona responsable de las condiciones laborales del trabajador.

Japón. Véase la pregunta 35.

Líbano. Es difícil poner en práctica esta medida.

Mozambique. A fin de garantizar que se cumplan los requisitos de alojamiento, especialmente respecto de la SST.

Nepal. Una visita de colocación al hogar en que vaya a realizar sus tareas el trabajador doméstico migrante servirá para entablar contacto entre ambas partes, y para asegurar que el empleador sea una persona conveniente para el trabajador, y viceversa. Ello puede ser de utilidad para establecer buenas relaciones entre el empleador y el trabajador en un entorno laboral adecuado.

Países Bajos. De conformidad con las disposiciones vigentes en los Países Bajos, solamente podría hacerse una visita de colocación en el caso de los trabajadores en régimen «au pair» a los que se exige un permiso de residencia.

Nueva Zelanda. El empleador y el trabajador pueden convenir en ello.

Omán. No, puesto que el contrato de trabajo incluye un período de prueba en el que los trabajadores pueden poner término al contrato en cualquier momento.

Polonia. Sí, antes de que el trabajador comience a realizar sus tareas deberían preverse visitas de los servicios de migración o de inspección del trabajo. Asimismo, deberían garantizarse el derecho a la privacidad y el respeto de la vida familiar del empleador.

Portugal. Esta medida puede revestir importancia cuando los trabajadores son colocados a través de agencias de empleo públicas o privadas; sin embargo, para preservar el derecho a la inviolabilidad del domicilio, la medida no debería ser vinculante.

Eslovenia. Su aplicación en la práctica plantearía problemas pues, por ejemplo, la inviolabilidad del domicilio es una libertad fundamental recogida en la Constitución.

España. En España no es posible hacer este tipo de visitas sin contar con el permiso del titular del domicilio del empleador.

Suiza. Esto sería difícil de llevar a la práctica (sería un proceso costoso y lento). Además, no puede obligarse a las agencias de colocación privadas a realizar visitas a los hogares.

Tailandia. Realizar visitas de colocación no es muy práctico. Tailandia dispone tan sólo de recursos limitados de personal para cumplir con las tareas de control.

Túnez. De este modo los trabajadores domésticos pueden conocer las condiciones de trabajo antes de comprometerse a trabajar con un empleador.

República Bolivariana de Venezuela. En el trabajo doméstico coexisten los derechos del trabajador doméstico y el derecho a la privacidad y a la inviolabilidad del domicilio del empleador.

Yemen. No es posible realizar este tipo de vistas, pues el contrato de trabajo se celebrará en el extranjero y el trabajador deberá trasladarse desde el país de origen.

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 6. CNI (Brasil), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 5. ANDI (Colombia), HUP (Croacia), SEV (Grecia), NHO (Noruega) y OIE.

Otras respuestas: 2. EFC (Sri Lanka) y UPS (Suiza).

Comentarios

HUP (Croacia). Véase la pregunta 57, a).

JCC (Jordania). Con el objeto de garantizar mejores condiciones de trabajo para los trabajadores migrantes.

KEF (República de Corea). Sí, aunque ello podría constituir una violación de la privacidad del domicilio. En lugar de esto se debería examinar la documentación y crear una red de datos.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 27.

UPS (Suiza). Se trata de una medida que es posible aplicar, pero con pragmatismo y en caso de necesidad.

NHO (Noruega), OIE. Véase la pregunta 57, a).

Trabajadores

Número total de respuestas: 122.

Sí: 118. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CTA (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), UGT (España), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 4. COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), CGT (Honduras) y JTUC-RENGO (Japón).

Comentarios

CTA (Argentina). A fin de detectar y evitar la trata de personas, que muchas veces se encubre con la oferta de trabajo doméstico y cuyas víctimas son principalmente trabajadoras migrantes.

CMTC (Costa Rica). Al igual que en otros tipos de trabajo.

COSYGA, JOC (Gabón). Con el fin de comprobar que las condiciones de trabajo sean adecuadas.

GSEE (Grecia). Es necesario hacer mayores precisiones a este respecto y debería prestarse especial atención a la cuestión de la privacidad del domicilio, así como determinar a quién corresponderá realizar estas «visitas».

CNTG (Guinea). A fin de verificar las condiciones de trabajo.

CGT (Honduras). Debería establecerse una comisión tripartita para controlar las condiciones de trabajo de estos trabajadores.

CTM (México). A condición de que sea breve y se tenga en cuenta que ello atenta contra el principio de la inviolabilidad del domicilio.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Véase la pregunta 57, a).

FNPR (Federación de Rusia). Véase la pregunta 57, a).

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). La recomendación también debería prever visitas o entrevistas telefónicas privadas con los trabajadores domésticos migrantes durante el primer mes después de que comiencen a realizar sus tareas, así como el registro del nombre y la dirección del empleador ante las autoridades locales y las respectivas embajadas. Debería promover la cooperación entre los países de empleo y las embajadas de los países de origen de los trabajadores migrantes con el objeto de elaborar contratos mutuamente vinculantes, regular y controlar la contratación internacional, e investigar y enjuiciar los casos de abuso, especialmente cuando los trabajadores migrantes ya han sido repatriados o deportados. Antes de salir del país de origen y después de llegar al país de destino los trabajadores deberían recibir información sobre sus derechos y sobre los recursos a su disposición; asimismo, debería ofrecérseles la posibilidad de obtener reparaciones en caso de sufrir abusos. La inmunidad diplomática no debería prevalecer. Los visados no deberían generar dependencia del empleador como única esperanza de permanecer en el país en cuestión.

P. 58 *¿Debería preverse en la recomendación que los Miembros de donde procedan los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de éstos, especialmente informándoles de sus derechos antes de salir del país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales, servicios consulares especializados, o mediante cualquier otra medida adicional? Sírvase especificar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 65.

Sí: 56. Argentina, Australia, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Croacia, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Myanmar, Nepal, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Qatar, Arabia Saudita, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 2. Japón y Portugal.

Otras respuestas: 7. Austria, Costa Rica, Guatemala, Países Bajos, Nueva Zelandia, Omán y Rumania.

Comentarios

Austria. Convendría que se les proporcionara información sobre los requisitos legales, especialmente sobre la necesidad de poseer una *Legitimationskarte* u otro permiso válido para residir en Austria de forma legal.

Brasil. Es importante que los trabajadores migrantes sean informados sobre sus derechos. En 2007 se distribuyó en los puntos de entrada y salida de Brasil un folleto titulado «Brasileiras e Brasileiros no Exterior» con el objeto de proporcionar información sobre los derechos y obligaciones de los ciudadanos brasileños en el extranjero, los riesgos que implica la migración irregular, el peligro de la trata de personas y el papel de los consulados en el extranjero. El folleto fue el resultado de un trabajo en el que participaron diversos organismos gubernamentales y contó con el apoyo de la OIT y la OIM.

China. Por ejemplo mediante auditorías en la Administración de Industria y Comercio para evaluar si es suficiente el capital social de la agencia del país de emigración y determinar si la publicidad es engañosa. Deberán imponerse sanciones oportunas a las actividades fraudulentas e ilegales, la policía deberá realizar controles para prevenir la trata de personas y los tribunales deberán ejercer sus competencias para castigar a quienes envíen ilegalmente trabajadores al extranjero. Debería fomentarse que los organismos que prestan asistencia jurídica ayuden a las víctimas en la presentación de quejas.

Costa Rica. Los países interesados deberían suministrar información sobre el mercado laboral a fin de elaborar y aplicar políticas migratorias y de mercado de trabajo. La determinación del déficit y necesidades de trabajadores domésticos ayudaría a los organismos competentes en el ámbito nacional y regional en su tarea de realizar el seguimiento de las contrataciones de estos trabajadores.

República Checa. No obstante, las medidas que se ha propuesto deberán aplicarse a todos los trabajadores migrantes.

Ecuador, Letonia, Malasia. El instrumento también debería incluir algunas disposiciones relativas a la cooperación entre los países de origen y los países de destino de los trabajadores domésticos migrantes con miras a mejorar la gobernanza de las migraciones en lo que respecta a la creación de vías legales para la migración laboral, la cooperación jurídica en los casos de abusos y trata de personas, la preservación de los derechos en materia de seguridad social, el control estricto de las actividades de las agencias de empleo [de conformidad con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)] y de los subcontratistas, así como a la eliminación de los sistemas de patrocinio de carácter abusivo. La cooperación también debería incluir la adopción de medidas conjuntas, por ejemplo de asistencia jurídica, para intervenir inmediatamente a fin de prevenir y abordar los casos de prácticas abusivas mediante la aplicación de procedimientos jurídicos o de otros mecanismos disponibles de solución de diferencias.

Egipto. Mediante una guía exhaustiva, disponible en los organismos y agencias de empleo de que se trate, que deberá entregarse al trabajador antes de su partida.

El Salvador. También debería promoverse su aplicación por los Miembros.

Finlandia. Debería suministrarse información sobre el empleo y las condiciones de trabajo en el país de inmigración, los regímenes y prestaciones de seguridad social y la terminación del contrato de trabajo.

Guatemala (DPS). No.

Guatemala (UMT, ONAM). Sí.

Guatemala (UMT). Podrían crearse asociaciones, redes y organismos públicos especializados en estas cuestiones.

India. Los países de emigración deberán garantizar que se tomen suficientes medidas para la protección de los trabajadores mediante una red de información sobre derechos laborales y formación, así como medidas contra las agencias de colocación que explotan a los trabajadores vulnerables y sin conocimientos a este respecto. Antes de su partida debería proporcionárseles cursos de orientación y de perfeccionamiento de aptitudes profesionales; asimismo, deberían abordarse las necesidades en materia de seguros y bienestar social. Las agencias de colocación deberían estar registradas y habría que adoptar reglamentaciones específicas para frenar la explotación y el engaño.

Japón. Véase la pregunta 35.

Líbano. Estamos de acuerdo, siempre que, además, los trabajadores migrantes en el sector del servicio doméstico reciban formación en temas relacionados con su trabajo.

Mauricio. Los países de emigración podrían contribuir, entre otras cosas, mediante la regulación y el control de las agencias de colocación, la prestación de servicios de asesoramiento en sus embajadas o consulados en los países de inmigración y la organización de campañas de información sobre los procedimientos en vigor y los riesgos que implica la migración.

México. Por lo que respecta a la información que deberá facilitarse a los trabajadores antes de salir de su país, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares establece que los Estados Parte suministrarán información apropiada, en particular a empleadores, trabajadores y sus organizaciones, acerca de las políticas, leyes y reglamentos relativos a la migración y el empleo; información en lo relativo a las autorizaciones y formalidades y arreglos requeridos para la partida, el viaje, la llegada, la estancia, las actividades remuneradas, la salida y el regreso, así como en lo relativo a las condiciones de trabajo y de vida en el Estado de empleo, las normas

aduaneras, monetarias y tributarias y otras leyes y reglamentos pertinentes. Debería existir una responsabilidad compartida entre los países de origen y de destino. No obstante, por lo general los trabajadores migrantes proceden de países en desarrollo que podrían tener dificultades para garantizar esas condiciones, no sólo para sus ciudadanos migrantes sino para los ciudadanos residentes.

Montenegro. Los países de emigración deberían cooperar con el fin de intercambiar información, rescatar a los trabajadores domésticos que se hallen en situaciones en las que estén expuestos a sufrir abusos, y emprender la investigación y el enjuiciamiento de esos abusos.

Mozambique. Con el objeto de prevenir los abusos de los empleadores.

Nepal. Los países de emigración deberían comprobar, mediante sus mecanismos, que los trabajadores domésticos migrantes estén realizando sus tareas en condiciones de trabajo seguras. Asimismo, deberían hacer hincapié en los programas de desarrollo de calificaciones profesionales para garantizar que los trabajadores puedan cumplir con sus obligaciones laborales oportuna y eficazmente. A través de sus misiones diplomáticas, los países de emigración podrían prestar asistencia jurídica en los litigios relacionados con estos trabajadores, y también podrían suministrarles la información necesaria para cumplir con sus obligaciones sin infringir las leyes y prácticas del país de empleo. Igualmente, podrían establecer en sus misiones diplomáticas mecanismos que permitan obtener información periódica sobre las condiciones laborales de estos trabajadores.

Países Bajos. La información sobre los derechos y obligaciones en los países de destino podría divulgarse en páginas web o folletos traducidos a las lenguas que sean del caso.

Nueva Zelanda. Aunque Nueva Zelanda no es un país de emigración importante, por lo general esto es lo que se hace en estos casos, pues todos los trabajadores (incluidos los trabajadores migrantes) tienen los mismos derechos legales y, por consiguiente, los funcionarios del servicio de inmigración controlan y verifican los acuerdos y ofertas de empleo para garantizar su legitimidad y legalidad.

Nicaragua. De este modo se podrían reducir los riesgos de explotación y discriminación de los trabajadores migrantes y, al mismo tiempo, se les podría brindar una protección más eficaz.

Omán. Sí, en lo que atañe a la primera parte de la pregunta, pero la decisión sobre la segunda parte debe dejarse a los Miembros.

Panamá. Lograr el trabajo decente para los trabajadores domésticos migrantes implica tomar todas las medidas necesarias para alcanzar este objetivo. Los Miembros deberían hacer uso de todos los recursos a su disposición para garantizar un mínimo de condiciones que impidan que estos trabajadores se conviertan en víctimas de la trata de personas u otros abusos. Ello se conseguirá gracias a una labor intersectorial e interinstitucional, la utilización de recursos humanos calificados y una adecuada inversión financiera.

Paraguay. Debería recomendarse que los países de origen y los países de destino mantengan relaciones de cooperación para facilitar el intercambio y la protección de sus trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos.

Qatar. Los países de emigración y las agencias de colocación de estos países deberían informar a los trabajadores domésticos sobre los derechos y obligaciones que entraña su trabajo.

Rumania. Sí, por lo que respecta a informar a los trabajadores domésticos migrantes sobre sus derechos; no, en lo que concierne a la creación de fondos especiales. La recomendación debería estipular que los países signatarios del convenio tienen la obligación de informar a los trabajadores domésticos migrantes sobre sus condiciones de vida, la reagrupación familiar, las condiciones de trabajo, la posibilidad de renovar el contrato de trabajo o de concluir uno nuevo tras la expiración del anterior, las condiciones de remuneración y para la transferencia de efectivo, las cargas fiscales a su cargo, etc. Esta información debería suministrarse independientemente de la modalidad de empleo de los trabajadores domésticos migrantes. Además, el país de inmigración debería suministrarles toda la información necesaria en una lengua que ellos comprendan.

Eslovenia. Esta disposición está en consonancia con el objetivo de fortalecer la política sobre migración de la UE y de entablar un diálogo con miras al establecimiento de una alianza con los países de emigración. Debería incluir el suministro de información adecuada en el país de origen, el establecimiento de mecanismos para el envío de remesas y la prestación de asistencia para la reinserción de los trabajadores migrantes que regresan a su país de origen.

Sudáfrica. Esta disposición debería referirse únicamente a posibles acuerdos bilaterales o multilaterales y a actividades de sensibilización en el territorio de los Miembros, sin interferir en su soberanía ni imponerles una carga indebida.

España. Debería incluir el asesoramiento de los representantes diplomáticos y consulares en el país de destino.

Sri Lanka. De conformidad con el Convenio núm. 97 de la OIT y la Recomendación que lo acompaña, y con la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Suecia. Informar a los trabajadores sobre las condiciones del mercado de trabajo antes de que salgan del país es una medida positiva que probablemente sirva para compensar algunos de los efectos negativos que podrían producirse.

Suiza. Por ejemplo, podrían establecerse «servicios de ventanilla única» para informar a los trabajadores migrantes sobre sus derechos antes de que salgan del país.

Tailandia. La recomendación debería prever que los países de emigración adoptaran medidas para impedir que sus ciudadanos entren en otros países de forma ilegal. Véase la pregunta 56, *b*).

Empleadores

Número total de respuestas: 16.

Sí: 9. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 6. HUP (Croacia), SEV (Grecia), NHO (Noruega), CONEP (Panamá), UPS (Suiza) y OIE.

Otras respuestas: 1. EFC (Sri Lanka).

Comentarios

HUP (Croacia). Estas medidas no deberían constituir ni obligaciones ni recomendaciones a los Miembros, aunque la OIT podría promoverlas como buenas prácticas laborales.

NHO (Noruega). Una recomendación podría establecer las obligaciones de la OIT en lo que concierne a la promoción de buenas prácticas, por ejemplo la necesidad de promover las buenas prácticas bilaterales entre los países de emigración y los países de inmigración.

EFC (Sri Lanka). Véase la pregunta 27.

UPS (Suiza). Véase la pregunta 25.

OIE. Véase la pregunta 57, *a*). Una recomendación podría establecer las obligaciones de la OIT en lo que concierne a la promoción de buenas prácticas, por ejemplo una cooperación bilateral eficaz y equilibrada, el apoyo financiero a los programas y la asistencia técnica.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 118. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso),

CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 2. CTM (México) y FPU (Ucrania).

Otras respuestas: 3. CTA (Argentina), CFTUI (India) y CISL (Italia).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), TÜRK-İŞ y TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. El instrumento también debería incluir algunas disposiciones relativas a la cooperación entre los países de origen y los países de destino de los trabajadores domésticos migrantes.

UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC y CNTD (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), CFDT (Francia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWO (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA. La cooperación debería tener por objetivo mejorar la gobernanza de las migraciones, fortalecer los sistemas de inspección del trabajo, prevenir los abusos y la trata de personas, preservar los derechos en materia de seguridad social, y ejercer un control estricto de las actividades de las agencias de contratación y colocación [de conformidad con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)] y de los subcontratistas. La cooperación también debería incluir la adopción de medidas conjuntas, por ejemplo de asistencia jurídica, para intervenir

inmediatamente a fin de prevenir y abordar los casos de prácticas abusivas mediante la aplicación de procedimientos jurídicos o de otros mecanismos disponibles de solución de diferencias.

CTA (Argentina). Si los países de origen no pueden garantizar a los trabajadores domésticos un trabajo decente en el país, todavía menos podrán contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores en el extranjero.

BAK (Austria). A este respecto, los países deberían cooperar con los interlocutores sociales y las ONG. En ningún caso debería interpretarse que esta disposición exime a los gobiernos de su responsabilidad de asegurar el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

ÖGB (Austria). Los países de emigración deberían garantizar que estas cuestiones estén reglamentadas jurídicamente y que se aplique la legislación.

BILS (Bangladesh). Los Miembros también deberían adoptar medidas para la repatriación de los trabajadores.

FENATRAD (Brasil). La cooperación debería tener por objetivo mejorar la gobernanza de las migraciones, fortalecer los sistemas de inspección del trabajo, prevenir los abusos y la trata de personas, preservar los derechos en materia de seguridad social, y ejercer un control estricto de las actividades de las agencias de contratación y colocación [de conformidad con el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)] y de los subcontratistas. Asimismo, deberían prestarse servicios de asistencia en los que participen psicólogos, asistentes sociales y médicos y, cuando sea factible, servicios de traducción y de asesoramiento durante los procesos.

ONSL (Burkina Faso). La recomendación también debería prever modalidades de cooperación entre los países de emigración y los países de inmigración para la gobernanza de las migraciones y la adopción de medidas contra los abusos.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Aunque no sólo deberían participar los países de emigración y los países de inmigración.

CLC (Canadá). Incluida la cooperación jurídica en los casos de abusos y trata de personas.

CMTC (Costa Rica). A través de los ministerios de trabajo en colaboración con las asociaciones de trabajadores pertinentes.

CTRN (Costa Rica). Los acuerdos bilaterales deberían tener por objetivo regular los flujos migratorios, modificar la legislación sobre migración laboral y garantizar el derecho de pensión de los trabajadores migrantes.

DEOK (Chipre). Los países de origen no se ocupan lo suficiente de sus ciudadanos que trabajan en el extranjero.

CGT-FO (Francia). La cooperación debería centrarse especialmente en informar a los trabajadores sobre sus derechos en materia de seguridad social y jubilación, así como en el control de las agencias de empleo para prevenir la trata de personas.

COSYGA, JOC (Gabón). Esta medida serviría para prevenir la explotación de los trabajadores migrantes.

DGB (Alemania). Para ello son necesarios instrumentos eficaces de cooperación entre los países de emigración y los países de inmigración. Deberían abordar cuestiones relacionadas con la inspección del trabajo, la trata de personas, la seguridad social, las agencias de empleo (Convenio núm. 181) y la asistencia jurídica en los conflictos laborales.

GSEE (Grecia). Véase la pregunta 56, a).

UNSITRAGUA (Guatemala). Deberían emprenderse campañas de información y programas de formación destinados a los trabajadores que pretendan emigrar para emplearse como trabajadores domésticos. Los consulados deberían contar con servicios especializados que presten asistencia jurídica y suministren información a los trabajadores domésticos migrantes de su país.

CFTUI (India). Los Miembros deberían crear mecanismos que permitan llevar un expediente de cada trabajador. Este es un requisito previo para prestar asistencia a los trabajadores.

CGIL (Italia). Ello debería garantizarse mediante una labor de cooperación bilateral entre los países de emigración y los países de inmigración.

CISL (Italia). Los países de inmigración también deberían aplicar estas disposiciones; la recomendación debería prever que estos países concluyeran acuerdos bilaterales y regionales sobre el reconocimiento de los derechos de pensión, así como sobre la promoción de la formación de los trabajadores migrantes por lo que respecta a sus derechos, la legislación aplicable y la cultura local del país de destino.

COTU-K (Kenya). Tanto los países de emigración como los países de inmigración son responsables de la protección eficaz de los trabajadores.

MTUC (Malasia). Deberían eliminarse los sistemas de patrocinio de carácter abusivo.

UNT (México). Además, los Miembros deberían identificar las instancias sociales como, por ejemplo, las redes de trabajadores domésticos.

NTUC (Nepal). Los países de emigración también deberían supervisar las condiciones de trabajo de los trabajadores migrantes y ejercer presión ante las autoridades de los países de inmigración para garantizar la mejora de esas condiciones.

CNT (Níger). También debería prever la cooperación entre los países de origen y los países de destino de los trabajadores domésticos migrantes con el objeto de mejorar la gobernanza de las migraciones, fortalecer la capacidad de los servicios de inspección del trabajo y prevenir los abusos de las agencias de empleo y de otros empleadores.

CNS-Cartel Alfa (Rumania). En la información que se suministre también deberían incluirse los datos de contacto para obtener asistencia jurídica.

FNPR (Federación de Rusia). Siempre que los países de origen adopten medidas para propiciar la emigración por vías legales.

FEDUSA (Sudáfrica). Esta medida es importante, pues en el país de destino podrían presentarse obstáculos lingüísticos que dificulten esta labor informativa.

LO (Suecia). La cooperación también debería tener por objetivo establecer vía legales para la migración laboral y eliminar los sistemas de patrocinio de carácter abusivo.

USS (Suiza). Los permisos de residencia deberían ser independientes de la actividad laboral y permitir al trabajador el cambio de sector de actividad.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Tailandia). Mediante la cooperación entre los países de emigración y los países de inmigración.

UGTT (Túnez). También debería prever la cooperación entre los países de origen y los países de destino de los trabajadores domésticos migrantes con el objeto de mejorar la gobernanza de las migraciones, fortalecer la capacidad de los servicios de inspección del trabajo, preservar los derechos en materia de seguridad social, etc.

FPU (Ucrania). Estas disposiciones forman parte de otros convenios.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). La cooperación también debería tener por objetivo eliminar los sistemas de patrocinio de carácter abusivo. Los países de emigración deberían llevar un registro de las agencias de empleo y los intermediarios en los pueblos, establecer programas de acreditación, realizar consultas con las asociaciones de trabajadores migrantes, las ONG y otros grupos pertinentes con miras a crear un sistema independiente de control de las agencias de colocación, y cooperar en las operaciones de rescate de trabajadores, así como en la investigación y enjuiciamiento de contratistas y empleadores abusivos. Deberían intercambiar información con los países de inmigración sobre empleadores y agencias de colocación que figuran en listas negras, y organizar campañas de sensibilización para informar sobre los riesgos que implica la migración, los reglamentos sobre las prácticas de contratación y las tarifas, las señales de advertencia que delatan la actuación de contratistas inescrupulosos, y los mecanismos de presentación de reclamaciones sobre abusos cometidos antes de salir y después de regresar al país. Los servicios consulares tendrían que ser accesibles a los trabajadores domésticos migrantes, es decir, deberían prever, por ejemplo, un servicio de acogida que funcione las 24 horas del día para recibir a los trabajadores domésticos que hayan escapado de situaciones de abuso, y permanecer abiertos los días que libren estos trabajadores. Las embajadas deberían contar con alojamientos de urgencia que ofrezcan condiciones de alojamiento y alimentación adecuados y con personal femenino calificado para prestar asesoramiento. El personal de los consulados debería ayudar a los trabajadores domésticos a resolver las quejas de forma oportuna y suministrarles información sobre sus opciones y la evolución de su caso. Los países de emigración deberían cooperar entre ellos con el objeto de prevenir todo tipo de competencia desleal que conduzca a una «competencia a la baja», procurando establecer unas normas comunes mínimas.

PIT-CNT (Uruguay). Los países interesados deberían trabajar de forma conjunta.

P. 59 *¿Debería preverse en la recomendación que se anime a los Miembros a elaborar políticas nacionales destinadas a:*

- a) *promover medidas colectivas y accesibles para el suministro de cuidados a niños y otros tipos de cuidados personales;*
- b) *promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, o*
- c) *promover el empleo de los trabajadores domésticos en las categorías profesionales que correspondan a su formación y a sus cualificaciones respectivas?)*

a) *promover medidas colectivas y accesibles para el suministro de cuidados a niños y otros tipos de cuidados personales;*

Gobiernos

Número total de respuestas: 64.

Sí: 54. Albania, Argentina, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay y Yemen.

No: 7. Australia, Canadá, Japón, Noruega, Polonia, Sudáfrica y Suiza.

Otras respuestas: 3. Francia, Líbano y Nueva Zelanda.

Comentarios

Australia. Excede el alcance del tema en cuestión.

Bélgica. El convenio también debería indicar mecanismos que permitieran satisfacer las necesidades de los hogares y de las personas (atención de personas de edad o con discapacidad, entre otras), y garantizar al mismo tiempo una condición jurídica adecuada a los trabajadores.

Brasil. Esto es fundamental para garantizar la autonomía y la calidad de vida de los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad, permitiendo al mismo tiempo a los demás miembros de la familia tener trabajos remunerados.

Canadá. Se trata de cuestiones normativas amplias que van más allá del alcance de estos instrumentos.

China. Deberían elaborarse políticas nacionales para subvencionar la prestación de cuidados a niños, personas de edad y personas con discapacidad así como a familias que necesiten servicios de atención esenciales; por ejemplo, los Estados Miembros deberían establecer más guarderías, parvularios y hogares de ancianos. Se alienta a las organizaciones y los particulares a que lo hagan.

Colombia. Es fundamental que no se establezcan requisitos que sean imposibles de cumplir para otros trabajadores.

Costa Rica. Siempre y cuando el país tenga la capacidad económica para aplicar este tipo de medidas.

Chipre. Siempre que las políticas y medidas nacionales de cuidado del niño y de bienestar social no discriminen por motivos de nacionalidad, raza, género y otros, y cumplan con las estrategias de empleo, protección social e inclusión social de la Unión Europea, que también subrayan la importancia de promover el cuidado de los niños y los servicios sociales.

Francia. Respecto de los términos «el suministro de cuidados a niños y otros tipos de cuidados personales», los servicios destinados al cuidado de los niños y de atención a trabajadores vulnerables deberían abordarse por separado, y los cuidados a niños deberían transferirse a la pregunta 59, b). Es necesario aclarar los términos «medidas colectivas y accesibles». En lugar de «promover medidas colectivas», podrían promoverse políticas o medidas para el establecimiento de una amplia gama de servicios destinados a atender las necesidades de las familias, a fin de que las personas de edad y las personas con discapacidad tengan la mayor independencia posible, así como a suministrar cuidados a los niños, a fin de que los progenitores puedan conciliar mejor la vida laboral y la vida familiar.

Guatemala (UMT, ONAM). Los centros de cuidado infantil son de gran ayuda para las madres trabajadoras.

Japón. Véase la pregunta 35.

Líbano. Será difícil poner en práctica estas medidas en los países en desarrollo.

Malasia. Por ejemplo, establecer centros de cuidado infantil en el lugar de trabajo y en la comunidad para reducir la dependencia de los trabajadores domésticos alojados en el domicilio del empleador.

Países Bajos. No obstante, las medidas no deberían dirigirse específicamente a los trabajadores domésticos.

Noruega. Si bien cuestiones como la prestación de cuidados a los niños y el equilibrio entre la vida laboral y familiar son importantes, la recomendación sería una herramienta más útil para mejorar la situación de los trabajadores domésticos si se centrara sólo en la promoción de derechos más específicos y relacionados con la protección de los trabajadores.

Perú. Todos los Estados Miembros deberían examinar su legislación en vigor pertinente para adecuarla al instrumento.

Polonia. La propuesta excede el alcance del instrumento. Este trata de la protección de los trabajadores domésticos y no de políticas estatales, ampliamente comprendidas, en materia de apoyo a las familias para el suministro de cuidados a sus integrantes.

Portugal. No obstante, una recomendación sobre el trabajo doméstico no parece ser el instrumento más adecuado para abordar este tema.

Arabia Saudita. Este tipo de medidas podría contribuir a reducir la necesidad de trabajadores domésticos, en particular por parte de las madres que trabajan.

Sudáfrica. Este tema se debería tratar en políticas y reglamentos nacionales.

Suecia. Debería utilizarse la expresión «suministro de cuidados de buena calidad a los niños».

Suiza. La ampliación del alcance para incluir otras esferas normativas, como la política de familia, trascendería el ámbito natural de la recomendación y no contribuiría significativamente a los intereses de los trabajadores domésticos.

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 9. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 4. HUP (Croacia), CONEP (Panamá), UPS (Suiza) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Se trata de cuestiones que debe promover la Oficina Internacional del Trabajo en la medida en que reflejen las prioridades de la Organización y no deben abordarse en una norma.

JCC (Jordania). Deben realizarse estudios y actualizarse las reglamentaciones nacionales al respecto.

UPS (Suiza). Esta cuestión debe evaluarse a nivel nacional.

OIE. Se trata de una cuestión que debe promover la Oficina Internacional del Trabajo en la medida en que refleje las prioridades acordadas.

Trabajadores

Número total de respuestas: 123.

Sí: 121. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 2. CTA (Argentina) y CTM (México).

Comentarios

FENATRAD (Brasil). Debería hacerse hincapié en la disponibilidad de guarderías de tiempo completo, que no cierren durante las vacaciones escolares e impartan educación eficaz de conformidad con las normas locales o regionales.

GSEE (Grecia). Debería destacarse la obligación principal del Estado de establecer y gestionar estructuras de apoyo público para el cuidado de los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.

UNSITRAGUA (Guatemala). En función del cumplimiento del Convenio núm. 156.

UNT (México). Deberían establecerse guarderías e internados que faciliten el desempeño de la actividad de las trabajadoras del hogar.

b) promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, o

Gobiernos

Número total de respuestas: 66.

Sí: 56. Albania, Argentina, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, China, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador,

Finlandia, Francia, Grecia, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, República Árabe Siria, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 7. Australia, Canadá, Colombia, Japón, Noruega, Polonia y Sudáfrica.

Otras respuestas: 3. Brasil, Guatemala y Nueva Zelandia.

Comentarios

Australia. Véase la pregunta 59, a).

Austria. Sí, si basta con que los Estados Miembros promuevan el equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de los trabajadores domésticos para que se ajuste al de los demás trabajadores y no tienen que introducirse otras medidas de promoción dirigidas a los trabajadores domésticos.

Bélgica. Véase la pregunta 59, a).

Brasil. Este equilibrio puede obtenerse respetando los derechos de los trabajadores, por ejemplo, velando por su seguridad y salud en el trabajo y previendo períodos de descanso. El Estado debería promover posibilidades de recreación.

Canadá. Véase la pregunta 59, a).

China. Por ejemplo, aplicando sistemas de horarios de trabajo flexibles.

Colombia. Los programas de bienestar laboral que existen para los trabajadores incluyen al trabajador y a su familia.

Guatemala (DSP). No.

Guatemala (UMT). Es importante reglamentar los horarios de trabajo y asegurar el descanso de fin de semana, los días de asueto y la participación en grupos religiosos.

Guatemala (ONAM). La salud mental de las trabajadoras de casa particular se restablece cuando cuentan con el apoyo de centros de cuidado para sus hijos e hijas ya que pueden dedicarse a su trabajo sin ser discriminadas ni descuidar a sus hijos e hijas.

Japón. Véase la pregunta 35.

Malasia. Por ejemplo, la opción del trabajo a domicilio y horarios flexibles.

Países Bajos. Véase la pregunta 59, a).

Nueva Zelandia. En Nueva Zelandia la ley otorga un derecho específico de «solicitud» para pedir disposiciones de trabajo flexibles a los trabajadores que han estado empleados al menos seis meses y se ocupan del cuidado de otra persona.

Nicaragua. Las trabajadoras domésticas tienen mayor dificultad para conciliar su rol productivo y reproductivo. El trabajo las aleja de su núcleo familiar y debilita los lazos afectivos con sus hijos e hijas.

Noruega. Véase la pregunta 59, a).

Perú. Deberían emitirse pautas para lograr este equilibrio.

Polonia. Véase la pregunta 59, a).

Portugal. Véase la pregunta 59, a).

Sudáfrica. Véase la pregunta 59, *a*).

Suecia. Véase la pregunta 59, *a*).

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 9. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 4. HUP (Croacia), CONEP (Panamá), UPS (Suiza) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Véase la pregunta 59, *a*). La promoción del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar debería ocupar un lugar preponderante en toda norma como uno de los beneficios positivos de facilitar y alentar el trabajo doméstico a nivel nacional.

UPS (Suiza). Véase la pregunta 59, *a*).

OIE. Véase la pregunta 59, *a*). La promoción del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar debería ocupar un lugar preponderante en toda nueva norma como uno de los beneficios positivos de facilitar y alentar el trabajo doméstico a nivel nacional y no debería desalentarse mediante la creación de nuevos reglamentos excesivos y estructurados.

Trabajadores

Número total de respuestas: 125.

Sí: 123. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), CSI (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), CSDR (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 2. CTA (Argentina) y CTM (México).

Comentarios

ÖGB (Austria). La promoción del equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar no debería constituir una carga para los empleados en hogares privados.

CMTC (Costa Rica). Es importante inculcar a los trabajadores domésticos por qué se debe tener tiempo libre.

CFDT (Francia). Para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos.

UNT (México). Habida cuenta de que muchas veces las trabajadoras domésticas acaban sin el derecho de crear su propia familia creyendo lo que se les dice que son parte de la familia cuando esto no es así, y suelen ser despedidas injustificadamente.

c) *promover el empleo de los trabajadores domésticos en las categorías profesionales que correspondan a su formación y a sus cualificaciones respectivas?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 66.

Sí: 56. Albania, Argentina, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Francia, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Lituania, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Túnez, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 7. Australia, Canadá, República Checa, Japón, Malasia, Noruega y Sudáfrica.

Otras respuestas: 3. Brasil, Nueva Zelandia y Polonia.

Comentarios

Australia. Véase la pregunta 59, a).

Bélgica. Véase la pregunta 59, a).

Brasil. La cuestión no es promover el empleo de los trabajadores domésticos sino garantizar la igualdad efectiva de derechos con otros trabajadores.

Canadá. Véase la pregunta 59, a).

Colombia. Podría realizarse por conducto del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), como lo hace para otros trabajadores.

Francia. No está claro si se refiere a la condición jurídica y la remuneración del trabajo doméstico o a las competencias, pero ambas cuestiones deberían incluirse explícitamente. La remuneración y la condición jurídica deberían guardar relación con el nivel de cualificación de los trabajadores, mientras que las tareas que se les asignan deberían ajustarse a su formación y sus cualificaciones.

Guatemala (UMT). Al crear escuelas de capacitación y atención, se profesionalizaría el servicio y mejorarían sus salarios.

Japón. Véase la pregunta 35.

Países Bajos. Véase la pregunta 59, a).

Nueva Zelandia. Véase la pregunta 55.

Nicaragua. Este sector económico debería estar progresivamente mejor remunerado y ser más productivo. Los institutos de formación técnica deben ofrecer programas de capacitación dirigidos a los trabajadores domésticos.

Noruega. Véase la pregunta 59, a).

Perú. Debería elaborarse un listado de tareas en las que se puede agrupar el trabajo realizado por los trabajadores del hogar.

Polonia. Si bien indudablemente debería alentarse el empleo que corresponda a la formación y las cualificaciones, en vista de la naturaleza del trabajo doméstico, la educación formal y las cualificaciones no son muy significativas y desempeñan un papel menos importante que en otros sectores. La experiencia práctica, los contactos personales y las relaciones con el empleador y su familia podrían ser más importantes. Por lo tanto, promover el empleo que corresponda a la formación y las cualificaciones no tiene mucho sentido.

Sudáfrica. Véase la pregunta 59, a).

Estados Unidos. En la medida en que las políticas nacionales promueven el empleo de todos los trabajadores.

Empleadores

Número total de respuestas: 13.

Sí: 10. CNI (Brasil), ANDI (Colombia), EK (Finlandia), KT (Finlandia), VTML (Finlandia), ESEE (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania), KEF (República de Corea) y CONEP (Panamá).

No: 3. HUP (Croacia), UPS (Suiza) y OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Véase la pregunta 59, a).

OIE. Véase la pregunta 59, a). La redacción del texto no aclara si el trabajo doméstico se considera temporario, y no un empleo con perspectivas, y si esto refleja los deseos reales de los trabajadores domésticos o es simplemente una suposición sobre estos.

Trabajadores

Número total de respuestas: 124.

Sí: 122. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CGIL (Italia), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), NTUC (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica),

CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 2. CTA (Argentina) y CTM (México).

Comentarios

CFDT (Francia). Por medio de cuadros que incluyan las categorías y los sueldos, teniendo en cuenta las cualificaciones de los trabajadores.

COSYGA, JOC (Gabón). Para un mejor desempeño y dominio del trabajo.

CTM (México). Las categorías deberían determinarse de conformidad con las tareas cotidianas que se desempeñan dentro del hogar.

UNT (México). Además de promover nuevas oportunidades de empleo.

CNT (Níger). Para ofrecer una vida decente a los trabajadores domésticos y sus familias.

P. 60 *¿Debería preverse en la recomendación que se anime a los Miembros a mejorar continuamente la protección de los trabajadores domésticos, principalmente mediante la cooperación en los planos bilateral, regional e internacional? Sírvase detallar.*

Gobiernos

Número total de respuestas: 64.

Sí: 62. Albania, Argentina, Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Canadá, Chile, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Cuba, Chipre, República Checa, Ecuador, Egipto, El Salvador, Finlandia, Guatemala, India, Indonesia, Italia, Letonia, Líbano, Malasia, Mauricio, México, República de Moldova, Montenegro, Marruecos, Nepal, Países Bajos, Nicaragua, Noruega, Omán, Panamá, Paraguay, Perú, Polonia, Portugal, Qatar, Rumania, Arabia Saudita, Serbia, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suriname, Suecia, Suiza, República Árabe Siria, Tailandia, Túnez, Emiratos Árabes Unidos, Estados Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

No: 2. Guinea y Japón.

Comentarios

China. Por ejemplo, por conducto de acuerdos bilaterales y multilaterales sobre la eliminación de los obstáculos innecesarios a la movilidad transfronteriza y acuerdos recíprocos sobre seguridad social.

Colombia. Siempre que se rija por los principios de la igualdad de trato con los demás trabajadores y la no discriminación.

República Checa. En el marco de las iniciativas generales de mejora permanente de la protección de todos los trabajadores.

Egipto. Especialmente mediante la cooperación entre los Estados de origen y de destino.

El Salvador. Ha quedado demostrado que la cooperación internacional fortalece las instituciones y la capacidad técnica de sus recursos humanos.

Finlandia. Es importante divulgar las buenas prácticas y la información sobre los derechos de ambas partes.

Guatemala (DPS). Debería existir cooperación con los ministerios de trabajo para la capacitación de estos trabajadores.

Guatemala (UMT). El esfuerzo en conjunto del Estado, la sociedad civil y el apoyo internacional debe impulsar continuamente estrategias de evaluación del cumplimiento de la cultura laboral.

Guatemala (ONAM). La promoción del desarrollo de las capacidades de las trabajadoras de casa particular debería ser un objetivo conjunto del Estado y la sociedad civil con el apoyo internacional pues mejoraría la situación actual de muchas mujeres que por no tener la oportunidad, permanecen durante toda su vida en condiciones de discriminación y abandono.

Guinea. En razón de que en Guinea, las personas realizan trabajos domésticos sólo temporalmente y no los eligen como carrera.

India. Deberían alentarse acuerdos bilaterales, grupos de trabajo conjuntos y procesos regionales.

Indonesia. De esta manera puede mejorarse la protección de los trabajadores migrantes.

Japón. Véase la pregunta 35.

Letonia. Véase la pregunta 38.

Mauricio. También puede mejorarse la protección por medio del intercambio de información entre Estados Miembros y de las mejores prácticas de reglamentación del trabajo doméstico.

México. Especialmente los Estados Miembros que son limítrofes y generan un fuerte flujo migratorio.

Marruecos. En la esfera del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Nepal. Los países de origen pueden velar por los derechos de los trabajadores domésticos migratorios mediante acuerdos laborales con los países de destino, en cuyo marco puedan resolverse todas las controversias sobre estos trabajadores. De este modo se aseguraría a los trabajadores migrantes la misma atención y protección que tienen en sus países de origen. La cooperación regional e internacional podría ser útil para formular un programa común aplicable en toda una región con miras a mejorar la condición de los trabajadores domésticos y reducir la trata de personas en la región.

Países Bajos. En la medida en que ello sea necesario.

Nicaragua. El convenio permitiría poner el tema del apoyo a los trabajadores domésticos en la agenda de los organismos de cooperación internacional.

Panamá. Los Estados Miembros deben fortalecer la protección de los trabajadores domésticos por medio de todos los mecanismos que sean necesarios para ello, como acuerdos de cooperación bilaterales, regionales e internacionales. Es fundamental que los Estados Miembros asignen partidas presupuestarias suficientes para la ejecución de las acciones a tal efecto.

Paraguay. Deberían promoverse los convenios bilaterales de protección entre los países de origen y de destino para tener convenios de colocación de trabajadores preestablecidos a fin de que los países de destino busquen sus trabajadores domésticos en los países de origen con pautas establecidas previamente por los gobiernos pertinentes, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores. La cooperación también debería cubrir todo lo relacionado con los temas de repatriación y de reclamos judiciales.

Perú. Conjugar legislaciones, aunar esfuerzos e intercambiar experiencias permitiría cumplir el espíritu del convenio que revaloriza el trabajo doméstico. Los países de origen y de destino deberían cooperar para mejorar la gobernanza de la migración; reforzar la inspección del trabajo; cooperar jurídicamente en el caso del trabajo forzoso, la trata de personas y las situaciones abusivas; mantener las prestaciones de la seguridad social; y controlar estrictamente las agencias de contratación y de empleo. Deberían adoptarse medidas conjuntas para llevar a cabo acciones inmediatas a fin de prevenir prácticas

abusivas y encontrar soluciones a las ya existentes a través de medios legales u otros mecanismos disponibles de solución de conflictos.

Portugal. La cooperación debería centrarse en cuestiones más generales (por ejemplo, las políticas de empleo), y no específicamente en el trabajo doméstico.

Qatar. El gobierno, los empleadores y los trabajadores de un Estado deben aunar esfuerzos. Los Estados de origen y de destino deben celebrar consultas y colaborar entre ellos con el objeto de suministrar la protección adecuada.

Rumania. Por medio de reuniones de divulgación de las mejores prácticas en los Estados Miembros.

Sudáfrica. También deberían incluirse medidas para luchar contra la trata de personas de conformidad con otros instrumentos internacionales. No obstante, ello debería hacerse por medio de una resolución y no una recomendación.

España. Mediante el establecimiento de políticas encaminadas a verificar las condiciones de trabajo durante la vigencia del contrato así como a proporcionar la asistencia necesaria para hacer frente al desempleo una vez finalizado el contrato y para la repatriación.

Empleadores

Número total de respuestas: 10.

Sí: 7. CNI (Brasil), HUP (Croacia), ESEE (Grecia), SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y KEF (República de Corea).

No: 2. CONEP (Panamá) y UPS (Suiza).

Otra respuesta: 1. OIE.

Comentarios

HUP (Croacia). Podría ser útil prestar atención permanente a los resultados en beneficio de los trabajadores domésticos y a las conversaciones con los interlocutores sociales, pero debería cambiarse la redacción del texto. Deben mejorarse permanentemente los resultados y las experiencias, y no el nivel y alcance de las leyes y reglamentaciones.

JCC (Jordania). Por medio del intercambio de información y acuerdos sobre contratos modelo.

OIE. Las conversaciones con los interlocutores sociales podrían ser útiles. Sin embargo, debe mejorar el empleo legal y seguro de los trabajadores domésticos y no el nivel y alcance de las leyes y reglamentaciones. Una recomendación contribuiría a este objetivo.

Trabajadores

Número total de respuestas: 122.

Sí: 120. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), BWU (Barbados), CSA-Bénin (Benin), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República Dominicana), CNUS (República Dominicana), UGTE (Ecuador), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), CGT-FO (Francia), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), CGT (Honduras), ASI (Islandia), CFTUI (India), HMS (India), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), CISL (Italia), UGL (Italia), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de

Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CROC (México), CTM (México), UNT (México), GEFONT (Nepal), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CS (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), CC.OO. (España), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

Otras respuestas: 2. CTA (Argentina) y NTUC (Nepal).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGT (Argentina), CSA-Bénin (Benin), FS y UGT (Brasil), CLC (Canadá), CGT (Colombia), LO (Dinamarca), CASC, CNTD y CNUS (República Dominicana), CSTS y FEASIES (El Salvador), ASI (Islandia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), LO (Noruega), CUT-A (Paraguay), CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), CHODAWU (República Unida de Tanzania), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Véase la pregunta 58.

BAK (Austria). Estas disposiciones deberían especificarse sobre la base de las experiencias de intercambio internacional o regional entre los sindicatos y las asociaciones de trabajadores. Véase también el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales de 2004.

BILS (Bangladesh). Esta cooperación debería disponer el traslado sin obstáculos de los trabajadores domésticos, la coherencia de las normas sobre derechos y beneficios de los trabajadores domésticos en todo el mundo, y medidas de salvaguardia contra la trata de mujeres y niños.

FENATRAD (Brasil). Véase la pregunta 58. Debería fomentarse la cooperación eficaz para determinar las responsabilidades respectivas y deberían establecerse directrices mínimas. También debería promoverse la armonización de las leyes nacionales.

ONSL (Burkina Faso). Esta cooperación debería destinarse a mejorar la legislación sobre migración, elaborar medidas contra el abuso y favorecer soluciones relativas a los litigios y los mecanismos de resolución de controversias conexos.

CTRN (Costa Rica). Estableciendo la equiparación jurídica y en el derecho laboral de los trabajadores migrantes de servicio doméstico con los demás trabajadores nacionales.

DEOK (Chipre). Es muy importante y debería ponerse en práctica con urgencia.

COSYGA, JOC (Gabón). Los Estados Miembros deben tener en cuenta las particularidades de los trabajadores domésticos migratorios, como lo ejemplifican varios sistemas de seguridad social y acuerdos bilaterales.

GSEE (Grecia). Véase la pregunta 30.

UNSITRAGUA (Guatemala). Estas medidas deberían incluir la regularización de la condición migratoria de trabajadores domésticos migratorios. Además deberían elaborarse programas educativos y de formación profesional que posibiliten el desarrollo profesional del sector de los trabajadores domésticos.

CGT (Honduras). Los Estados Miembros que tengan alguna afinidad, lenguaje, cultura o costumbre comunes podrían cooperar.

HMS (India). Los Estados Miembros deberían mantener registros completos de los trabajadores y prestarles ayuda en caso de plantearse problemas.

CISL (Italia). Deberían promoverse los acuerdos bilaterales entre países de origen y de destino para una mejor protección de los trabajadores domésticos, y para supervisar el ejercicio de sus derechos fundamentales, incluido el derecho a una pensión de vejez. La OIT debería desempeñar un papel en la promoción de este tipo de acuerdos y en la vigilancia de su aplicación.

UIL (Italia). En Italia, solo el 10 por ciento de los trabajadores domésticos son italianos, el resto son migrantes. Es importante vigilar esta importante corriente migratoria y aumentar el nivel de cooperación internacional.

COTU-K (Kenya). Véase el Convenio núm. 29 de la OIT y la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migrantes y de sus familiares.

CTM (México). Los convenios internacionales deberán seguirse como directrices en cada país.

UNT (México). Los países deben crear medidas para evitar la trata de personas, la explotación laboral, el trabajo doméstico infantil y la explotación sexual infantil, así como crear condiciones para proteger a las trabajadoras del hogar migrantes indocumentadas en los países de destino.

FNV (Países Bajos). La recomendación debería incluir disposiciones sobre la cooperación entre los países de origen y de destino de los trabajadores domésticos migrantes, en particular la cooperación entre los países de origen y de destino para mejorar la gobernanza de la migración en las esferas del establecimiento de medios jurídicos para la migración laboral, el fortalecimiento de la inspección del trabajo, la cooperación jurídica en casos de trata y situaciones de abuso, la cuestión del mantenimiento de los beneficios de la seguridad social, y la supervisión y el control estrictos de las actividades de las agencias de contratación y empleo (de conformidad con el Convenio núm. 181 de la OIT) y los subcontratistas, así como la eliminación del abuso en los sistemas de patrocinio. La elaboración de medidas conjuntas, incluida la asistencia jurídica, para actuar inmediatamente a fin de prevenir las prácticas abusivas y encontrar soluciones a estas por medio de recursos jurídicos u otros mecanismos disponibles de resolución de controversias.

CNT (Níger). Esto desalentaría la trata de personas.

PWF (Pakistán). Véase la pregunta 58.

CS (Panamá). En razón de que es una ocupación que tienen millones de trabajadores alrededor del mundo y que contribuyen a la economía de los países en desarrollo.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). Véase la pregunta 57, a).

FNPR (Federación de Rusia). Ante todo, por medio de la armonización de la legislación sobre migración de los Estados miembros de las uniones económicas y alianzas internacionales y regionales.

NWC (Sri Lanka). Los acuerdos bilaterales deberían proveer el marco para la migración laboral y podrían fomentar el intercambio de información y medidas sobre la propaganda engañosa; las condiciones y los criterios de migración; la organización de la contratación; los trámites administrativos incluidos los costos de contratación, las condiciones de transporte, viaje y subsistencia; la igualdad de trato; la alimentación; la vivienda y seguridad social; los contratos de empleo; la solución de controversias; la estabilidad en el empleo y el viaje de retorno; la vigencia del contrato y la conformidad de los acuerdos personales con un modelo de acuerdo nacional.

PIT-CNT (Uruguay). Haciendo hincapié especial en la cooperación regional e internacional.

P. 61 *¿Revisten la legislación y la práctica nacionales características especiales que pudieran plantear dificultades prácticas en la aplicación de los instrumentos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 60.

Sí: 35. Australia, Austria, Bahrein, Bélgica, Brasil, Canadá, China, Colombia, Costa Rica, Croacia, Chipre, Grecia, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Japón, República de Corea, Líbano, Malasia, Mauricio, Marruecos, Nepal, Nicaragua, Omán, Paraguay, Perú, Polonia, Arabia Saudita, Eslovenia, España, Suriname, Suiza, República Árabe Siria y Tailandia.

No: 22. Albania, Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Cuba, Egipto, El Salvador, Finlandia, Lituania, México, República de Moldova, Países Bajos, Portugal, Qatar, Rumania, Serbia, Sudáfrica, Suecia, Emiratos Árabes Unidos, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela y Yemen.

Otras respuestas: 3. Nueva Zelandia, Panamá y Túnez.

Comentarios

Argentina. Si se llevan a cabo junto con la aplicación de instrumentos de política comunicacionales basados en el debate y diálogo continuo, así como campañas en los medios.

Australia. En Australia, los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, están clasificados como «empleados» o «contratistas independientes», y ambas categorías gozan de una protección firme en la legislación respaldada por un régimen integral de cumplimiento. La aplicación amplia del convenio a todos los trabajadores que realizan tareas domésticas generaría cuestiones de cumplimiento, pues las prestaciones en el empleo en general se limitan a los «empleados» y no a los «contratistas». Por consiguiente, el nuevo convenio debería disponer la exclusión de los trabajadores que tienen acuerdos comerciales genuinos. De no ser así, Australia prevé problemas para ratificar o aplicar los instrumentos propuestos. En Australia, los empleados gozan de prestaciones básicas de empleo mínimas garantizadas en la legislación, y las partes pueden negociar acuerdos más detallados a nivel empresarial. Las disposiciones del convenio deberían centrarse en el establecimiento de los derechos básicos a determinadas prestaciones y los detalles de éstas deberían incluirse a modo de orientación en la recomendación.

Austria. Podrían surgir problemas concretos en relación con una reglamentación amplia del tiempo de disponibilidad laboral inmediata, en especial en los casos del cuidado de personas que necesitan atención, pues la Ley de Cuidados a Domicilio (*Hausbetreuungsgesetz*) prevé que en determinados casos el tiempo de disponibilidad laboral inmediata no se calcule como tiempo de trabajo.

Bélgica. Igualdad de trato entre trabajadores domésticos y los demás trabajadores en cuanto a la seguridad y la salud en el trabajo (véase la pregunta 24); exclusión de determinados trabajadores domésticos del seguro social (véase la pregunta 12 c)).

Brasil. El principal obstáculo en el Brasil es el derecho a la inviolabilidad del domicilio, que restringe las actividades de inspección del trabajo. Si el instrumento indicara que las organizaciones de trabajadores domésticos tienen derecho a la negociación colectiva, el Brasil debería enmendar su legislación.

Canadá. En el Canadá, el Gobierno federal tiene la responsabilidad legislativa del programa que permite la migración de trabajadores domésticos al Canadá. Un cuidador alojado en el domicilio del empleador puede solicitar la residencia permanente en el Canadá después de cumplir los requisitos del programa. La legislación de normas de empleo de trabajadores domésticos recae en las jurisdicciones provincial y territorial, cuyas disposiciones y alcance varían según la jurisdicción. De resultas de ello, las condiciones de trabajo mínimas dispuestas en la legislación y las definiciones de trabajo doméstico y trabajadores domésticos no son las mismas en todo el Canadá. Los modelos tradicionales de relaciones laborales tal vez no se adapten a la situación particular de los trabajadores domésticos, por lo que el instrumento debería reconocer otros modelos de representación y enfoques innovadores.

China. Es difícil suministrar normas uniformes para el trabajo doméstico en los Estados que tienen situaciones económicas y niveles de desarrollo diferentes. Deberían realizarse más estudios acerca de si el trabajo doméstico debería ser parte de la legislación laboral. Se recomienda que, al formular instrumentos internacionales, se tengan plenamente en cuenta las particularidades del trabajo doméstico en relación con aspectos como el lugar de trabajo, las horas de trabajo y la remuneración.

Colombia. El cumplimiento de normas internacionales que no se rijan por obligaciones constitucionales podría ser difícil. En Colombia, las normas laborales ya están consagradas como derechos mínimos para los trabajadores en el Código Sustantivo del Trabajo y son aplicables a todos los trabajadores sin excepción.

Costa Rica. La mayor dificultad que se verifica en la práctica es la posibilidad del inspector de trabajo de corroborar las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos, por cuanto el centro de trabajo es una casa de habitación, a la cual, amparados en el principio de inviolabilidad de la propiedad privada, no se le permite el ingreso.

Croacia. Cuando un instrumento internacional es demasiado detallado y establece una amplia gama de derechos de los trabajadores, su aplicación entraña riesgos potenciales. Por consiguiente, se necesitarán acciones y promoción adicionales para que el instrumento sea objeto de una amplia adopción.

Cuba. El escaso o nulo número de trabajadores domésticos en Cuba, así como la protección social y los derechos que abarcan a todos los trabajadores, hace innecesaria una reglamentación especial para trabajadores domésticos, como la que se promueve mediante la adopción de un instrumento específico para estos.

Chipre. Podría resultar difícil aplicar la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores domésticos en razón de los derechos constitucionales de inviolabilidad del domicilio y de privacidad del empleador.

El Salvador. La legislación de El Salvador reconoce que los trabajadores domésticos tienen derecho a protección en materia de salarios, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, seguridad social, indemnización por despido y, en general, a las prestaciones sociales.

Grecia. En Grecia, los trabajadores domésticos alojados en el domicilio del empleador no están protegidos por la legislación laboral ni por el convenio colectivo nacional general de trabajo sobre el salario mínimo. En general, la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo no se aplica a los trabajadores domésticos. La Constitución prohíbe a los inspectores laborales el ingreso a los hogares privados sin la presencia de representantes del poder judicial y sólo si lo dispone la ley. No obstante, los trabajadores pueden apelar ante los servicios de inspección social solicitando su intervención y asistencia para resolver problemas relacionados con el trabajo.

Guatemala (DPS). La costumbre y las tradiciones pueden representar un problema para la aplicación del instrumento.

Guatemala (UMT). Los intereses económicos y políticos de los países en desarrollo muchas veces influyen sobre la aprobación de leyes favorables.

Guatemala (ONAM). Existe alguna resistencia por parte de los empleadores a mejorar las prestaciones y dar protección a las trabajadoras de casa particular. No obstante, si esto se plantea como un beneficio para los empleadores, la situación podría cambiar.

Guinea. Principalmente debido a la falta de recursos de la administración pública.

India. Dado que los trabajadores domésticos no están sindicados, su identificación es un problema importante. La India ha promulgado la Ley de Seguridad Social de los Trabajadores no Sindicados, de 2008. Desde octubre de 2006, está prohibido el empleo de niños en trabajos domésticos. El Gobierno central y regional de Delhi y la OIT han puesto en marcha una iniciativa de desarrollo de capacidades para trabajadores y asistentes domésticos que impartirá cursos breves de desarrollo de capacidades por conducto de acuerdos de colaboración entre el sector privado y el sector público.

Indonesia. Las dificultades guardan relación con la aplicación en la economía informal.

Japón. Si el empleador de un trabajador doméstico es una persona física, imponerle derechos y deberes semejantes a los de otras empresas podría generar dificultades. Además, dado que la mayor parte del trabajo guarda relación con las distintas necesidades que surgen al azar en la vida cotidiana de los hogares, es naturalmente difícil establecer horas de trabajo y horas de descanso fijas, así como describir claramente las tareas de los trabajadores domésticos, a diferencia de lo que sucede con los demás trabajadores. Por lo tanto, debería permitirse a los países decidir la aplicación de las distintas disposiciones de los nuevos instrumentos teniendo en cuenta las condiciones reales de los trabajadores domésticos en ese país.

República de Corea. La Ley de Normas Laborales de la República de Corea dispone la exclusión de los trabajadores domésticos de la legislación laboral debido a la naturaleza singular de su trabajo. Por consiguiente, no es posible aplicarles las mismas normas que a los asalariados en general.

Líbano. Será difícil encontrar el equilibrio entre el respeto de la privacidad del hogar y la garantía de los derechos de los trabajadores domésticos.

Malasia. En la legislación malasia no se utiliza la expresión «trabajador migratorio», sino «trabajador extranjero».

Mauricio. La aplicación podría verse obstaculizada por la falta de visitas de inspección del trabajo en los hogares para evitar posibles conflictos respecto del principio de la privacidad del hogar y por la dificultad práctica de los trabajadores domésticos de sindicarse y participar en una negociación colectiva debido a su aislamiento en los hogares.

México. En términos generales, la figura del trabajador doméstico está prevista en la legislación nacional. No obstante, en la práctica resultaría complicado hacer una planificación adecuada ya que los servicios de los trabajadores domésticos son muy variados, hay muchos empleadores y la duración de sus contratos es relativamente breve.

Marruecos. Las particularidades del trabajo doméstico pueden generar problemas prácticos de aplicación en los países.

Nepal. En Nepal, el trabajo doméstico es común e incluye tanto a adultos como a niños. En general, se trae a los niños de las zonas rurales para emplearlos como trabajadores domésticos, violando el límite de edad legal. En general, los trabajadores domésticos permanecen con el empleador sin interrupciones, transgrediendo en la práctica la aplicación de las disposiciones sobre los tiempos de descanso diarios y semanales y la licencia anual. Los trabajadores domésticos suele tener un nivel de educación bajo y no conocen sus derechos. Además, provienen de comunidades socialmente postergadas que no tienen peso en la sociedad.

Nueva Zelandia. Véanse las preguntas 1 y 2. La legislación laboral de Nueva Zelandia generalmente se aplica a todos los empleados.

Nicaragua. Los patrones culturales y los intereses económicos son las principales dificultades.

Omán. Las condiciones de trabajo y las categorías de trabajadores domésticos varían mucho entre los Estados y son distintas en los Estados de origen y en los de destino.

Panamá. El Gobierno de Panamá se compromete a garantizar que se apliquen medidas para asegurar el respeto de los derechos de sus habitantes, sean nacionales o extranjeros. Sobre la base del principio de reciprocidad, los demás Estados tienen la misma obligación.

Paraguay. Habría incompatibilidades entre los instrumentos y los artículos referentes al trabajo doméstico establecidos por el Código Laboral Paraguayo, que deberían ser adecuados a la legislación internacional en caso de su adopción.

Perú. El principal escollo sería verificar el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores de trabajadores del hogar por la reticencia a colaborar con las visitas de inspección.

Polonia. En Polonia, el fenómeno del trabajo doméstico es limitado. Además del cuidado de niños y familiares enfermos (relaciones de empleo más permanentes), generalmente es de carácter temporal (limpieza en distintas casas), realizado por jóvenes, estudiantes o jubilados, que no tienen interés en formalizar esta relación laboral. No es necesario que la seguridad social incluya a esas personas. A los empleadores les preocupa la carga de obligaciones administrativas, desproporcionadas si se tiene en cuenta la escala real del apoyo en el hogar. Los intentos de poner en práctica reglamentaciones sobre el trabajo doméstico (cuidado de niños) no despertaron el interés general.

Portugal. Con excepción de determinadas cuestiones propias de las diferentes circunstancias socioculturales que, no obstante, pueden abordarse al redactar los posibles instrumentos.

Arabia Saudita. La disparidad que hay entre los conceptos relativos al trabajo doméstico migratorio y el trabajo contractual, así como la diferencia entre los principios religiosos y las normas y tradiciones sociales entre los países pueden afectar la eficacia de la aplicación de estos instrumentos.

Eslovenia. En Eslovenia no hay una tradición de trabajo doméstico ni hay en este momento muchos casos, aunque el número podría aumentar. Por lo tanto, este tipo de trabajo todavía no se ha reglamentado en detalle, aunque el sistema jurídico se propone en principio lograr el trato equitativo y uniforme de todos los trabajadores. Además, los inspectores del trabajo podrían tropezar con dificultades para supervisar el cumplimiento de la ley debido al derecho a la privacidad. El acceso a los domicilios privados no es posible sin permiso o sin una orden judicial previa. Además, es cuestionable la forma en que durante una inspección de SST el inspector puede determinar si un entorno de trabajo cumple todas las normas jurídicas, habida cuenta de la diversidad de las tareas que realizan los trabajadores domésticos. Asimismo, la inspección del lugar de trabajo de los empleados domésticos incrementará la carga de por sí pesada de los inspectores. La aplicación de los derechos de los trabajadores también depende del personal y las capacidades técnicas del órgano de supervisión.

España. El principio de que el conjunto de normas laborales se aplica al trabajo doméstico no coincide con el sistema legal español, que regula dicha actividad como una relación laboral de carácter especial estableciendo las disposiciones específicas que demanda este sector, sin perjuicio de la aplicación del derecho laboral común en el resto de los aspectos no regulados especialmente; por ejemplo, la legislación excluye a los trabajadores domésticos de las normas relativas a la protección de los créditos en caso de insolvencia del empleador y a la prevención de riesgos laborales. Además, si bien el derecho sindical y a la negociación colectiva se reconoce a todos los trabajadores, el ejercicio de estos derechos no es frecuente en este sector, precisamente por su desenvolvimiento en el ámbito del hogar familiar, lo que dificulta la organización de los trabajadores y su participación en procesos de naturaleza sindical. La aplicación del contenido de las preguntas 19, 22 y 24 (referidas al eventual convenio) y de los aspectos de seguridad y salud en el trabajo (en relación con una posible recomendación) podría plantear dificultades en caso de la adopción del instrumento.

Suiza. En el caso de un convenio, hay una serie de posibles problemas. Los cantones son responsables de emitir los permisos de residencia y también deben emitir contratos de empleo normalizados para empleados en el trabajo doméstico. Hay distintas disposiciones jurídicas para nacionales de los Estados de los grupos UE 17, UE 8, UE 2 y de otros países (solamente en el caso de nacionales de Estados del grupo UE 17 no se controla el contrato al ingresar en el país).

República Árabe Siria. Debe examinarse la legislación.

Tailandia. La legislación nacional en vigor no incluye todas las cuestiones previstas en los instrumentos, en razón de las culturas y los valores diferentes.

Túnez. Se prevé que la legislación tunecina garantizará la protección específica a esta categoría de trabajadores.

República Bolivariana de Venezuela. El instrumento recomendado favorecería la transición entre el régimen legal establecido y una futura reforma legislativa en cuanto a los derechos de los trabajadores domésticos.

Empleadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 6. CNI (Brasil), HUP (Croacia), ESEE (Grecia), KEF (República de Corea), CONEP (Panamá) y OIE.

No: 1. ANDI (Colombia).

Otras respuestas: 4. SEV (Grecia), DPN APINDO (Indonesia), JCC (Jordania) y UPS (Suiza).

Comentarios

CNI (Brasil). Dificultades respecto de la negociación colectiva y la inspección del trabajo en hogares privados.

HUP (Croacia). Deberían acordarse principios básicos entre empleadores y trabajadores. Ello afectaría la voluntad de adoptar medidas a nivel nacional.

ESEE (Grecia). Es preciso entablar conversaciones previas con los representantes de las entidades estatales pertinentes.

SEV (Grecia). Véase la pregunta 11.

DPN APINDO (Indonesia). Debería fijarse el salario mínimo después del acuerdo entre ambas partes.

KEF (República de Corea). La legislación laboral no se aplica a los trabajadores domésticos. La aplicación indebida de las leyes laborales a los trabajadores domésticos podría traducirse en una pérdida de empleos. La mayoría de los trabajadores domésticos mantienen estrechas relaciones con su empleador y se los considera «miembros de la familia». Por consiguiente, una relación de trabajo oficial y rígida como la de otros trabajadores asalariados puede generar problemas pues no tiene en cuenta la realidad.

UPS (Suiza). La pregunta no es suficientemente precisa.

OIE. Se trata de una preocupación evidente, que se reducirá al mínimo en la medida en que un instrumento se centre adecuadamente en los principios fundamentales y básicos que pueden acordarse entre empleadores y trabajadores, y por medio de una recomendación y no un convenio. También es importante la voluntad de tratar las cuestiones nacionales planteadas en el proceso de debate, si bien en el contexto de un instrumento suficientemente general pasible de ratificación amplia.

Trabajadores

Número total de respuestas: 81.

Sí: 52. CTA (Argentina), BAK (Austria), BILS (Bangladesh), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), CNTB (Burkina Faso), ONSL (Burkina Faso), CLC (Canadá), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CMTC (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), UGTE (Ecuador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), GSEE (Grecia), CGT (Honduras), KSPI (Indonesia), KSPSI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), SEKRIMA (Madagascar), MTUC (Malasia), CTM (México), UNT (México), NTUC (Nepal), FNV (Países Bajos), CAUS (Nicaragua), CNT (Níger), PWF (Pakistán), CUT (Perú), NSZZ (Polonia), CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), NTUF (Sri Lanka), USS (Suiza), UGTT (Túnez), TÜRK-İŞ (Turquía), FPU (Ucrania), AFL-CIO (Estados Unidos) y NDWA (Estados Unidos).

No: 23. ÖGB (Austria), BWU (Barbados), COB (Estado Plurinacional de Bolivia), FENATRAHOB (Estado Plurinacional de Bolivia), DEOK (Chipre), CMKOS (República Checa), LO (Dinamarca), CTS (El Salvador), COSYGA (Gabón), JOC (Gabón), UNSITRAGUA (Guatemala), HMS (India), CROC (México), NIDWU (Nepal), CATP (Perú), CGTP-IN (Portugal), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), CC.OO. (España), CSTT (Togo), NUDE (Trinidad y Tabago) y PIT-CNT (Uruguay).

Otras respuestas: 6. GFBTU (Bahrein), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CNTG (Guinea) y CNTS (Senegal).

Comentarios

CTA (Argentina). En la Argentina, más del 90 por ciento de los trabajadores del servicio doméstico no se encuentran registrados, por lo que no pueden acceder a un conjunto de derechos, y el salario promedio de estos trabajadores está muy por debajo del salario mínimo. Esta situación se ve agravada por la existencia de una regulación específica de la actividad, que reconoce menores niveles de protección a los consagrados para el conjunto de los trabajadores. Son objeto de tratamiento desigual e injustificado, en materia de regulación de la jornada de trabajo y el descanso semanal, extinción del vínculo laboral (por ejemplo, plazos de preaviso e indemnización), vacaciones y riesgos del trabajo.

BAK (Austria). Las normas propuestas, por ejemplo en relación con la migración laboral y la edad mínima, son menos estrictas que la protección jurídica austríaca. El cuestionario podría generar un debate que culminara con un empeoramiento de las reglamentaciones vigentes y no con una mejora. En particular, la recomendación propuesta trata pormenorizadamente el contenido fundamental de las normas de protección, que solo serán eficaces si se les otorga la condición de derecho aplicable jurídicamente. En

consecuencia, las disposiciones del contrato de empleo, las horas de trabajo, las horas de descanso, la licencia anual, la protección de la vida y la salud, el certificado de empleo, la edad mínima, las condiciones de vida dignas de los empuados domésticos alojados en el domicilio del empleador y el salario decente deberían constituir el contenido mínimo del convenio.

BILS (Bangladesh). Actualmente los trabajadores domésticos no se rigen por la legislación laboral, en tanto que se aplican otras leyes, por ejemplo la Ley Contra Abusos Graves. No obstante, los instrumentos jurídicos disponibles no brindan protección suficiente a los trabajadores domésticos.

CSA-Bénin (Benin). El empleador tiene flexibilidad en cuanto a la contratación y el despido.

FENATRAD (Brasil). La posibilidad de inspeccionar los hogares; la fijación de las horas de trabajo; el reconocimiento de las denuncias laborales de los empleados domésticos.

FS (Brasil). En el Brasil, es necesario introducir algunas enmiendas en las leyes pertinentes, como el Código del Trabajo. La cuestión más difícil guarda relación con la discriminación que contiene el artículo 7 de la Constitución, que debería enmendarse.

CNTB (Burkina Faso). Podrían plantearse dificultades en razón de las prácticas sociales y culturales; la distinción entre los distintos tipos de trabajo doméstico y entre las tareas que pueden acordarse mediante un contrato y las tareas que realizan los integrantes de la familia.

ONSL (Burkina Faso). Los recursos logísticos del servicio de inspección del trabajo, que no permiten controlar la situación del trabajo doméstico, constituyen una limitación importante.

CFITU, CLUF, CWLFU (Camboya). Las leyes nacionales pertinentes deberían prever sanciones para los infractores.

CLC (Canadá). En las provincias canadienses de Alberta, Ontario y Nueva Brunswick, determinadas categorías de trabajadores domésticos no pueden afiliarse a un sindicato, pese a un fallo reciente del Tribunal Supremo del Canadá en el sentido de que todos los trabajadores canadienses tienen el derecho constitucional de negociación colectiva. Estas leyes probablemente sean declaradas inconstitucionales y derogadas cuando se las impugne en los tribunales.

CGT (Colombia). Dificultades económicas y políticas.

CUT (Colombia). Colombia no ha ratificado la mayoría de los convenios de la OIT y los que ha ratificado no se cumplen.

ASTRADOMES (Costa Rica). La legislación nacional debería modificarse para proteger a las trabajadoras a tiempo parcial y las trabajadoras domésticas migratorias y equiparar los salarios mínimos respecto de otros trabajadores.

CMTC (Costa Rica). Deberían realizarse ajustes a la legislación de Costa Rica para el trabajo doméstico.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Véase la pregunta 63.

COSYGA, JOC (Gabón). Por el contrario, la ratificación de estos nuevos instrumentos es un medio importante para fortalecer la legislación del Gabón.

GSEE (Grecia). El trabajo doméstico se considera atípico y está excluido, en la legislación y la práctica, del derecho del trabajo y de las disposiciones importantes de la seguridad social; el alcance del trabajo doméstico informal y la imposibilidad de supervisarlo; la falta de disposiciones de protección explícitas; el carácter no retroactivo de la seguridad social de los trabajadores domésticos en caso de presentar una denuncia; etc.

UNSI TRAGUA (Guatemala). Los principios constitucionales y del derecho del trabajo buscan proteger a los trabajadores y trabajadoras por igual. La situación es más de voluntad política de la parte empleadora y gubernamental.

CGT (Honduras). Los problemas económicos podrían plantear algunas dificultades.

KSPI, KPSPI, KSBSI (Indonesia). En particular en lo que se refiere a la «relación familiar» entre los trabajadores domésticos y sus empleadores.

ICTU (Irlanda). El «Repertorio de recomendaciones prácticas para la protección de las personas empleadas en domicilios privados» de Irlanda ha estimulado el mejor cumplimiento y respeto de los derechos de los trabajadores domésticos en el país. Sin embargo, un convenio de la OIT complementado con una recomendación sería un nuevo paso importante y fortalecería el derecho al trabajo decente de los trabajadores domésticos en Irlanda.

UIL (Italia). La ley sobre inmigración promulgada recientemente estableció el absurdo delito de «inmigración ilegal». Además, parecería ser que esto entrañará para estos trabajadores un impuesto excesivamente elevado.

JTUC-RENGO (Japón). La aplicación de los instrumentos podría entrañar dificultades, por ejemplo, respecto de las horas de trabajo, según la forma en que se definan «trabajador doméstico» y «trabajo doméstico».

COTU-K (Kenya). Pobreza, recesión económica, limitaciones de recursos.

FKTU (República de Corea). La Ley sobre Normas del Trabajo (República de Corea) no incluye a los trabajadores domésticos, de conformidad con su artículo 11.

MTUC (Malasia). En Malasia, se define jurídicamente a los trabajadores domésticos como «sirvientes» y como tales están excluidos de las reglamentaciones que rigen los días de descanso, las horas de trabajo y las prestaciones por terminación de la relación de trabajo. Debería modificarse el término para que estos trabajadores tuvieran los mismos derechos laborales que los demás trabajadores.

CROC (México). Se requieren ajustes para el perfeccionamiento de la legislación nacional.

CTM (México). Es un tema muy delicado, especialmente porque no se puede equiparar un hogar con una institución pública ni con una empresa.

UNT (México). Las leyes nacionales reconocen los derechos de los trabajadores del hogar en términos generales; el problema es la aplicación de las mismas. Un instrumento internacional tiene la legitimidad de promover las adecuaciones a la legislación que se ha señalado como deficiente.

NIDWU (Nepal). No obstante, en Nepal la edad mínima para comenzar a trabajar, también en el empleo doméstico, es de 16 años y no de 18 años.

NTUC (Nepal). Los salarios de los trabajadores domésticos no son uniformes y hay discriminación respecto de los salarios por motivos de género, raza, religión y nacionalidad.

FNV (Países Bajos). En los Países Bajos, los trabajadores domésticos a jornada parcial, a menudo empleados en distintos hogares privados, no están incluidos en los mecanismos ordinarios impositivos y de la seguridad social. FNV sugiere que se permita a los hogares privados desgravar los impuestos y las contribuciones a la seguridad social para que los servicios sociales sigan siendo asequibles y para garantizar el trabajo decente de los trabajadores domésticos brindándoles prestaciones de jubilación, desempleo y discapacidad.

PWF (Pakistán). En caso de adoptar un convenio de la OIT sobre trabajadores domésticos, el Gobierno federal está obligado a ajustar su ley y su práctica de conformidad con los principios de dicho convenio. No obstante, la aplicación incumbe a los gobiernos provinciales y es necesario que el Gobierno federal y los gobiernos provinciales coordinen la ratificación y aplicación de dicho convenio.

NSZZ (Polonia). En virtud del sistema jurídico polaco, el trabajo podrá regirse por un contrato de empleo (basado en el Código del Trabajo) o un contrato civil. En algunos casos, la elección del contrato civil se justifica por la naturaleza de la relación entre las partes en el contrato y la libertad e igualdad de éstas. No obstante, es más frecuente que los contratos de empleo se remplacen por contratos civiles para disminuir el costo para el empleador, reduciendo así la protección que brinda la legislación laboral al trabajador (horas de trabajo, licencias remuneradas, salario mínimo). Los trabajadores domésticos no constituyen una categoría separada de trabajadores en el Código del Trabajo. Cuando trabajan en el marco de un contrato de empleo se rigen por todas las disposiciones aplicables a empleadores pequeños (menos de 20 trabajadores). Esta situación podría cambiar mediante una reforma del Código del Trabajo, pero es difícil prever cuándo tendría lugar. Debido a los engorrosos requisitos y procedimientos administrativos, rara vez se emplea a los trabajadores domésticos mediante contratos de empleo. Generalmente, trabajan por cuenta propia o con contratos civiles. La aplicación de un convenio a estos últimos podría percibirse como una restricción a la libertad contractual, planteando así un problema para su aplicación.

UGT-P (Portugal). La legislación portuguesa sobre trabajadores domésticos no es un obstáculo para la aplicación de los instrumentos.

CNS-Cartel Alfa (Rumania). En Rumania probablemente surjan problemas en la práctica pues la inspección del trabajo no puede controlar eficazmente la aplicación de las reglamentaciones en materia de relación laboral y de SST. Es necesario fortalecer las instituciones del Estado encargadas de registrar y supervisar la aplicación de la legislación sobre trabajadores domésticos migratorios.

COTRAF (Rwanda). El Código del Trabajo de Rwanda dispone explícitamente que los trabajadores del sector informal, en particular los trabajadores domésticos, no están amparados por el Código, con excepción de las cuestiones relativas a la seguridad social, la organización de sindicatos y la SST.

CNTS (Senegal). Véase la pregunta 58.

FEDUSA (Sudáfrica). La Ley sobre las Condiciones Básicas del Empleo podría no ajustarse a algunas disposiciones.

SADSAWU (Sudáfrica). La inviabilidad de la aplicación de las leyes laborales y la falta de información sobre estas leyes o su escasa divulgación.

CC.OO. (España). En el caso de la adopción de los instrumentos, las disposiciones serían las normas mínimas de protección de los trabajadores domésticos. Si bien en el ordenamiento jurídico español el contrato que une a las partes en el empleo doméstico es un contrato de trabajo, esta relación contractual reviste el carácter de especial y es reglamentada por un marco normativo propio (real decreto núm. 1424/1985, de 1.º de agosto). Este real decreto dispone de una regulación parcial y mínima, estableciendo con carácter subsidiario la aplicación de la normativa laboral común sólo «en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas del carácter especial». Esto implica que, en materia de derechos laborales, este colectivo esté ciertamente alejado de lo establecido para el resto de los trabajadores (no existe protección salarial en caso de insolvencia del empleador, protección limitada frente al despido, indemnizaciones inferiores, ausencia de derechos colectivos y limitaciones en la actuación de la Inspección de Trabajo). Por otra parte, la protección social se dispensa mediante la aplicación del Régimen de Seguridad Social Especial para el Servicio Doméstico, que mantiene niveles de protección inferiores respecto al Régimen General. Debido a los recientes cambios sociales, el trabajo doméstico realizado por personas ajenas al ámbito familiar es hoy en día un fenómeno en expansión y de características complejas, y el trabajo asalariado femenino ha aumentado algo más que en el conjunto de sectores. El empleo extranjero supone más de la mitad del sector. El empleo doméstico es el principal sector de inserción laboral de las mujeres inmigrantes, donde trabaja más de un tercio de ellas. El Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social de 2006, suscrito por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, comprometió a las partes a iniciar el proceso de convergencia de prestaciones del Régimen Especial de Empleados de Hogar con los niveles de protección que el sistema de Seguridad Social depara al resto de los trabajadores. A finales de 2007, se constituyó un grupo de trabajo para la mejora de la protección social y de la calidad del empleo en este sector.

NTUF (Sri Lanka). Hasta ahora no hay una ley que se ocupe de los trabajadores domésticos en Sri Lanka. Algunas leyes contienen disposiciones que plantearían dificultades para aplicar los instrumentos (por ejemplo, la Ley de Pago de Gratificaciones se aplica sólo si el servicio se prestó por más de cinco años; la Ley de Terminación de la Relación de Trabajo se aplica sólo a empresas que emplean a más de 15 trabajadores).

USS (Suiza). Véase la pregunta 58.

TÜRK-İŞ (Turquía). Los trabajadores domésticos quedan excluidos del ámbito de aplicación del de la Ley del Trabajo núm. 4857, en virtud del artículo 4.

FPU (Ucrania). La amplitud del sector informal en Ucrania obstaculizará la aplicación en la práctica.

P. 62 *(Para los Estados federales solamente.) De adoptarse los instrumentos, ¿podría ser esta cuestión objeto de medidas de ámbito federal o bien, en su totalidad o en parte, de medidas adoptadas por las entidades constitutivas de la federación?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 10.

Sí: 5. Brasil, México, Suiza, Emiratos Árabes Unidos y Estados Unidos.

Otras respuestas: 5. Australia, Austria, Bélgica (SPF), Canadá e India.

Comentarios

Australia. Es apropiado que esta cuestión sea objeto de medidas de ámbito federal y en parte de medidas adoptadas por las unidades que constituyen la federación (estados y territorios).

Bélgica. Es necesario adoptar medidas concertadas entre el nivel federal y el estatal, teniendo en cuenta que el apoyo y los servicios para niños y jóvenes, así como las políticas de salud y para las personas de edad incumben a las comunidades (*communautés*), y la vivienda, la política de empleo y los servicios personales corresponden a las regiones. Además, las autoridades locales deben suministrar ayuda e información.

Canadá. Sería apropiado que se adoptaran medidas sobre el tema en los niveles federal, provincial y territorial. Además, en algunas jurisdicciones ciertas cuestiones, como el alojamiento, recaerían en el ámbito municipal.

India. En el contexto de la India, además del Gobierno central, los gobiernos de los estados/administraciones del territorio de la Unión están facultados para promulgar legislación relativa al bienestar de los trabajadores. Cinco estados y territorios de la Unión (Andhra Pradesh, Bihar, Karnataka, Rajastán, y Dadra y Nagar Haveli) han establecido salarios mínimos para trabajadores domésticos.

México. Sería aplicable a nivel federal. Sin embargo, habría que hacer estudios profundos en cada región para conocer las diferentes circunstancias y necesidades básicas para una mejor aplicación del instrumento.

Suiza. En la legislación suiza, el instrumento utilizado para garantizar la protección de los empleados domésticos es el contrato de empleo normalizado y la facultad de reglamentar esa protección recae en los cantones o, en el caso de contratos normalizados válidos en varios cantones, en la Confederación. La mayoría de los cantones ya ha reglamentado la protección de los trabajadores domésticos. Habida cuenta de la inexistencia de un procedimiento de aprobación federal, el Consejo Federal no puede intervenir para supervisar los contratos normalizados establecidos por los cantones. Solo puede intervenir promulgando su propio contrato de empleo normalizado en los casos en que deba aplicarse un contrato de este tipo en el territorio de varios cantones o en todo el país. En tal caso, la adopción de un contrato de empleo normalizado de este tipo por el Consejo Federal excluiría la posibilidad de que los cantones adoptaran contratos de empleo normalizados para la misma actividad. La adopción de un contrato de empleo normalizado que establece un salario mínimo obligatorio, de conformidad con el apartado a) del artículo 360 del Código Federal de las Obligaciones, requieren la propuesta correspondiente de la Comisión Tripartita.

Estados Unidos. El alcance y contenido de los instrumentos propuestos en el sistema constitucional de los Estados Unidos recaería en parte en el Gobierno federal y en parte en los estados.

Empleadores

Número total de respuestas: 0

Trabajadores

Número total de respuestas: 11.

Sí: 4. GFBTU (Bahrein), CTM (México), UNT (México) y FNPR (Federación de Rusia).

Otras respuestas: 7. ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), CLC (Canadá), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal) y PWF (Pakistán).

Comentarios

ACTU (Australia). Actualmente el tema del convenio recaería en el ámbito tanto federal como de los estados o territorios (según la naturaleza del empleador).

BAK (Austria). Según las circunstancias nacionales. No obstante, las cuestiones fundamentales relativas a los derechos laborales y sociales deberían reglamentarse a nivel federal. Podrían preverse diferencias regionales en relación con los salarios. Ello facilitaría la ratificación por Austria.

ÖGB (Austria). Ámbito federal. Los salarios se determinan a nivel de los estados federales.

CLC (Canadá). En el Canadá se requerirían medidas de los gobiernos federal, provinciales y territoriales.

MTUC (Malasia). El tema recae en el ámbito federal.

CTM (México). Sería aplicable en el ámbito federal. Sin embargo, debería hacerse un estudio profundo en cada región del país para ver las diferentes circunstancias y necesidades básicas para un mejor funcionamiento del instrumento.

UNT (México). En el caso de México el tema debería ser tratado a nivel federal.

NIDWU (Nepal). En Nepal, está en vías de establecerse la República Democrática Federal de Nepal, pero aún no está operativa.

PWF (Pakistán). En el caso de la adopción del convenio por el Gobierno federal, las medidas de ratificación incumben al Gobierno federal. No obstante, su aplicación corresponde a los gobiernos provinciales.

FNPR (Federación de Rusia). Además, los integrantes de la Federación de Rusia pueden adoptar sus propias leyes y normas para mejorar las condiciones de los trabajadores, según sus recursos financieros.

P. 63 *¿Existen a este respecto otras dificultades que no se contemplen en el presente cuestionario y que convendría tomar en consideración a la hora de redactar los instrumentos?*

Gobiernos

Número total de respuestas: 40.

Sí: 21. Australia, Bélgica, Costa Rica, Cuba, República Checa, Ecuador, El Salvador, Guatemala (UMT), Indonesia, Letonia, Líbano, Malasia, México, Nepal, Panamá, Paraguay, Perú, Sudáfrica, Tailandia, Túnez y República Bolivariana de Venezuela.

No: 17. Albania, Argentina, Austria, Bahrein, Brasil, Chile, Colombia, Egipto, Finlandia, India, Lituania, Mauricio, Países Bajos, Portugal, Qatar, Emiratos Árabes Unidos y Yemen.

Otras respuestas: 2. Rumania y Uruguay.

Comentarios

Australia. Por ejemplo, la aplicación del convenio en los Estados Miembros donde hay un elevado porcentaje de trabajadores domésticos que no entran en el ámbito de aplicación de la legislación laboral y que tal vez no tengan capacidad para absorber una cobertura ampliada.

Bélgica. En los países industrializados la mayoría de las relaciones de empleo son de tiempo parcial (algunas horas por semana) y los trabajadores tienen múltiples empleadores. La mayor reglamentación del trabajo doméstico podría incrementar el pluriempleo. La finalidad principal debería ser establecer sistemas que satisfagan la demanda de servicios domésticos y al mismo tiempo garanticen buenas condiciones de trabajo, seguridad social y la «singularidad» del empleador. El convenio debería alentar a los Estados Miembros a que consideraran la posibilidad de utilizar sistemas como el de vales de servicio («titres-services») de Bélgica, cuya aplicación podría detallarse en la recomendación. Los vales de servicio permiten a particulares contratar a trabajadores empleados por una empresa para desempeñar tareas en el hogar. De este modo los trabajadores domésticos pasan a ser trabajadores con un contrato de empleo y gozan de las mismas condiciones y cobertura de seguridad social que los demás trabajadores. Este sistema tiene consecuencias financieras importantes para el Estado, pues no puede cargarse a los usuarios con costos demasiado elevados si se procura reducir el mercado informal. También debe tenerse en cuenta la explotación de los trabajadores domésticos por personal diplomático, que muy pocas veces se sanciona debido a la inmunidad diplomática.

Costa Rica. Véase la pregunta 61.

Cuba. Debería preverse asistencia técnica para aquellos países que la soliciten.

República Checa. Es necesario garantizar que la adopción del instrumento no sitúe a los trabajadores domésticos en situación de desigualdad respecto de los demás trabajadores. Las propuestas actuales trascienden las normas de la OIT aplicables a todos los trabajadores (por ejemplo, horas de trabajo). Si se apoyan, también podrían mejorarse las normas generales. Es importante decidir si las disposiciones deberían aplicarse sólo a los empleados o también a los trabajadores por cuenta propia y, en tal caso, cuáles disposiciones. Las normas sobre horas de trabajo, períodos de descanso y disponibilidad laboral inmediata sólo pueden referirse, aplicarse y supervisarse en el caso de trabajadores en una relación de trabajo. Del mismo modo, es necesario aclarar si debe reglamentarse la remuneración no relacionada con el empleo. En

todo caso, debería prestarse apoyo especial a la asistencia técnica de la OIT destinada a la aplicación de los convenios existentes que contienen normas mínimas para todos los empleados.

Ecuador. Por el momento, no se dispone de estadísticas sobre los trabajadores domésticos. Debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas apropiadas para que las estadísticas laborales incluyan, siempre que sea posible, a los trabajadores domésticos. En ausencia de estadísticas adecuadas, el trabajo doméstico permanecerá invisible y por tanto los trabajadores que lo realizan seguirán siendo vulnerables.

El Salvador. Debería ponerse mucho énfasis en el tema de la conciliación entre familia y trabajo.

Guatemala (UMT). La protección a la niña adolescente-trabajadora, que puede ser víctima de acoso sexual y hasta violación, debe ser abordada en la parte relativa a la protección a la trabajadora particular.

Indonesia. Debería prestarse atención a las costumbres locales (como el pago de la matrícula de educación para los trabajadores y sus hijos, los servicios de salud y la repatriación gratuita, entre otras).

Letonia. Por el momento, no se dispone de estadísticas sobre los trabajadores domésticos. Debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas apropiadas para que las estadísticas laborales incluyan, siempre que sea posible, a los trabajadores domésticos. En ausencia de estadísticas adecuadas, el trabajo doméstico permanecerá invisible y por tanto los trabajadores que lo realizan seguirán siendo vulnerables.

Líbano. Debería agregarse un párrafo sobre la abolición de todas las formas de violencia, discriminación y explotación. También deberían agregarse a la pregunta 13 las vacaciones, sus fechas y las condiciones para su otorgamiento. Debería aclararse la expresión «privacidad del trabajador» que figura en la pregunta 19, pues esta cuestión puede tener consecuencias inaceptables como el embarazo ilegítimo o la prostitución.

Malasia. La necesidad de contar con estadísticas sobre empleados domésticos.

México. Debería ponerse especial énfasis en sensibilizar a la población acerca de la necesidad de otorgar seguridad social a los trabajadores domésticos. La mayoría de estos tiene baja escolaridad, por lo tanto se debe fomentar su desarrollo otorgándoles apoyo y facilidades por parte de los empleadores para mejorar su educación formal y su superación profesional. En términos generales son pocos los trabajadores que tienen un solo empleador que además les otorgue alimentos y hospedaje. Generalmente son trabajadores ocasionales que desempeñan tareas para múltiples empleadores. Se desconoce su ubicación ya que no tienen un domicilio fijo en la comunidad a la que prestan servicios.

Nepal. La no discriminación respecto del salario por motivos de género, grupo étnico, religión, casta o raza. Libertad de circulación.

Panamá. Incorporar la perspectiva de género dentro del instrumento resulta vital para brindarle atención oportuna a millones de mujeres de todo el mundo que son trabajadoras domésticas y que históricamente se han constituido en víctimas de un sistema androcéntrico que privilegia a los hombres por encima de las mujeres, evidenciándose en mejores condiciones laborales para hombres que para mujeres. Los indicadores demuestran con certeza que son más las mujeres que realizan funciones de este tipo que los hombres; por consiguiente deben adoptarse instrumentos que permitan a estas mujeres obtener un trabajo decente, garante de su vida, honra y bienes. Tenemos entonces que fomentar y consolidar a través de este instrumento una perspectiva de género que faculte a las mujeres y permita visibilizar sus necesidades puntuales y particulares.

Paraguay. El cuestionario no parece tener ninguna disposición que garantice a los trabajadores domésticos el derecho de asociación. Tampoco se menciona el trabajo doméstico en casa de terceros a cambio de casa y comida, que es una práctica usual en países latinoamericanos, especialmente respecto de la población infanto-juvenil, conocida como «criadazgo» (Paraguay) y «ahijaditas» (Perú). El trabajo forzoso figura dentro de los principios pero no se garantiza la prohibición del trabajo doméstico para el pago de una deuda. Por último, tampoco se menciona en el cuestionario el trabajo doméstico en las áreas rurales donde se contrata al marido como personal de las estancias mientras que su mujer realiza tareas domésticas para el empleador sin remuneración alguna.

Perú. Por el momento, no se dispone de estadísticas sobre los trabajadores domésticos. Debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas apropiadas para que las estadísticas laborales incluyan, siempre que sea posible, a los trabajadores domésticos. En ausencia de estadísticas adecuadas, el trabajo doméstico permanecerá invisible y por tanto los trabajadores que lo realizan seguirán siendo vulnerables.

Rumania. Teniendo en cuenta que la relación de trabajo se basa en los principios de la legislación del trabajo, los empleados domésticos deberían tener los mismos derechos y obligaciones que los demás trabajadores.

Sudáfrica. La trata de personas (tanto transfronteriza como dentro de un Estado Miembro) y su relación con los trabajadores domésticos; la ampliación de la protección a los familiares de los trabajadores domésticos.

Tailandia. El alcance de las responsabilidades de los empleadores y los intermediarios. Las condiciones en que pueden pedirse exámenes médicos para prevenir la propagación de enfermedades contagiosas a los familiares del empleador. Una disposición a los efectos de que el trabajador doméstico que cuida a niños o personas de edad, que son susceptibles de contraer enfermedades, no debe estar infectado por el VIH u otras enfermedades transmisibles.

Túnez. El período de prueba y la protección específica de los trabajadores de 16 a 18 años de edad contra el despido.

Uruguay. La reciente legislación nacional, así como el sistema estadístico nacional que releva la categoría de ocupación y los registros de la seguridad social, permiten visibilizar el trabajo doméstico. La mayor dificultad podría observarse en la debilidad para la sindicalización así como para la formación sindical.

República Bolivariana de Venezuela. Debería ponerse mayor énfasis en los trabajadores domésticos pertenecientes a grupos vulnerables, no sólo los trabajadores migrantes, sino también jóvenes, personas con discapacidad, personas indígenas y afrodescendientes.

Empleadores

Número total de respuestas: 6.

Sí: 3. HUP (Croacia), JCC (Jordania) y OIE.

No: 3. CNI (Brasil), ANDI (Colombia) y KEF (República de Corea).

Comentarios

HUP (Croacia). La flexibilidad del instrumento para tener en cuenta la legislación y las prácticas nacionales es muy importante.

JCC (Jordania). En el cuestionario no se incluyen las creencias religiosas y personales de un trabajador doméstico y el respeto del empleador por estas, así como el respeto del trabajador por las tradiciones familiares del empleador. En el cuestionario prevalecen los intereses de los trabajadores y no se tratan los temas de interés de los empleadores relativos a la obligación de los trabajadores de proteger y mantener la casa.

OIE. El trabajo doméstico tiene ciertas particularidades que deben comprenderse antes de elaborar una norma, en particular las que exigirían cambios en la legislación y las prácticas nacionales. Debería prestarse atención especial a la elaboración de una norma flexible en vista de las indicaciones de la legislación y las prácticas nacionales.

Trabajadores

Número total de respuestas: 103.

Sí: 95. UGTA (Argelia), CGT (Argentina), ACTU (Australia), BAK (Austria), ÖGB (Austria), GFBTU (Bahrein), BILS (Bangladesh), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD (Brasil), FS (Brasil), UGT (Brasil), ONSL (Burkina Faso), CFITU (Camboya), CLUF (Camboya), CWLFU (Camboya), CUT (Chile), CGT (Colombia), CUT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), CTRN (Costa Rica), LO (Dinamarca), CASC (República Dominicana), CNTD (República

Dominicana), CNUS (República Dominicana), CSTS (El Salvador), FEASIES (El Salvador), AKAVA (Finlandia), SAK (Finlandia), STTK (Finlandia), CFDT (Francia), DGB (Alemania), GSEE (Grecia), UNSITRAGUA (Guatemala), CNTG (Guinea), ASI (Islandia), HMS (India), KSPI (Indonesia), KPSPI (Indonesia), KSBSI (Indonesia), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), JTUC-RENGO (Japón), COTU-K (Kenya), FKTU (República de Corea), KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), CTM (México), UNT (México), NIDWU (Nepal), CNV (Países Bajos), FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CONATO (Panamá), CUT-A (Paraguay), CATP (Perú), CTP (Perú), CUT (Perú), APL (Filipinas), FFW (Filipinas), TUCP (Filipinas), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS (Rumania), CNS-Cartel Alfa (Rumania), FNPR (Federación de Rusia), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), FEDUSA (Sudáfrica), SADSAWU (Sudáfrica), UGT (España), NATURE (Sri Lanka), NTUF (Sri Lanka), NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), LCT (Tailandia), NCPE (Tailandia), SERC (Tailandia), TTUC (Tailandia), NUDE (Trinidad y Tabago), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO (Estados Unidos), NDWA (Estados Unidos), PIT-CNT (Uruguay), ZCTU (Zimbabwe), CSI y UITA.

No: 3. CLC (Canadá), CTS (El Salvador) y CFTUI (India).

Otras respuestas: 5. CMTC (Costa Rica), CGT (Honduras), NTUC (Nepal), CS (Panamá) y CTV (República Bolivariana de Venezuela).

Comentarios

UGTA (Argelia), CGT (Argentina), BILS (Bangladesh), CSA-Bénin (Benin), FENATRAD, FS y UGT (Brasil), CGT (Colombia), ASTRADOMES (Costa Rica), LO (Dinamarca), CNTD y CNUS (República Dominicana), CFDT (Francia), GSEE (Grecia), ASI (Islandia), HMS (India), ICTU (Irlanda), Histadrut (Israel), UIL (Italia), FKTU y KFTU (República de Corea), LBAS (Letonia), SEKRIMA (Madagascar), CIAWU (Malawi), MTUC (Malasia), NIDWU (Nepal), CNV y FNV (Países Bajos), LO (Noruega), PWF (Pakistán), CUT-A (Paraguay), CATP, CTP y CUT (Perú), NSZZ (Polonia), UGT-P (Portugal), BNS y CNS-Cartel Alfa (Rumania), COTRAF (Rwanda), CNTS (Senegal), UGT (España), NATURE y NWC (Sri Lanka), LO (Suecia), USS (Suiza), CHODAWU (República Unida de Tanzania), UGTT (Túnez), TOLEYIS (Turquía), TUC (Reino Unido), AFL-CIO y NDWA (Estados Unidos), ZCTU (Zimbabwe), CSI, UITA. Por el momento, no se dispone de estadísticas sobre los trabajadores domésticos. Por consiguiente, debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas apropiadas para que las estadísticas laborales incluyan, siempre que sea posible, a los trabajadores domésticos. En ausencia de estadísticas adecuadas, el trabajo doméstico permanecerá invisible y por tanto los trabajadores que lo realizan seguirán siendo vulnerables.

ACTU (Australia). En muchos países se carece de datos sobre los trabajadores domésticos. Esto obstaculiza la capacidad de los encargados de la formulación de políticas de concebir respuestas apropiadas. En ausencia de estadísticas adecuadas, el trabajo doméstico permanecerá invisible y por tanto los trabajadores y que lo realizan seguirán siendo vulnerables. En los instrumentos debería tenerse en cuenta la promoción de las medidas adecuadas para que las estadísticas laborales incluyeran, en la medida de lo posible, a los trabajadores domésticos.

BAK (Austria). La recomendación debería incluir al menos la realización de estudios periódicos sobre la situación real de los trabajadores domésticos. Además, podría incluir más disposiciones específicas sobre el alojamiento decente de los trabajadores domésticos, la ropa de trabajo y de protección, y medidas para la protección contra el acoso sexual en el lugar de trabajo.

ÖGB (Austria). La recomendación debería instar a los Estados Miembros a orientar su política nacional a prevenir la trata de personas y las condiciones análogas a la esclavitud en el contexto del trabajo doméstico.

FENATRAD (Brasil). El convenio también debería tener en cuenta el trabajo infantil no remunerado y definir el trabajo peligroso. Debería proponerse la adopción de legislación penal que estipule sanciones severas por la violación de las disposiciones del convenio y promoverse la sensibilización de jueces, funcionarios policiales y empleadores, entre otros. Debería alentarse la capacitación general sobre los derechos en el trabajo y la formación profesional para trabajadores domésticos, y el gobierno, los

empleadores, los sindicatos y las universidades deberían compartir la responsabilidad al respecto. Deberían otorgarse a los trabajadores las licencias necesarias para asistir a las actividades de capacitación sin descuentos salariales. Por último, debería ponerse énfasis en las cuestiones de la seguridad social.

FS (Brasil). Los datos deberían desglosarse por género, edad, grupo étnico y nacionalidad de los trabajadores. Debería promoverse el establecimiento de organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector del servicio doméstico para poder entablar negociaciones colectivas y celebrar acuerdos colectivos en materia de trabajo doméstico. Con el objeto de ampliar el derecho a la licencia de maternidad a las trabajadoras domésticas debería enmendarse el Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) derogando la excepción que contiene el apartado c) del artículo 7.

ONSL (Burkina Faso). La inclusión en el instrumento de medidas apropiadas para la recopilación de estadísticas fiables y adecuadas sobre trabajadores domésticos.

CUT (Chile). Debería destacarse el respeto de los derechos de los trabajadores, como la negociación colectiva, y la importancia de la fiscalización del cumplimiento de la normativa vigente.

CUT (Colombia). Debería tenerse en cuenta la situación de empleados que tienen diferentes empleadores. Además, deberían vigilarse las condiciones de trabajo decente para evitar abusos.

ASTRADOMES (Costa Rica). Asimismo, es necesario considerar la discriminación contra las mujeres en el mercado laboral y su vínculo directo con la situación de los trabajadores domésticos, que son en su mayoría mujeres.

CTRN (Costa Rica). En toda información oficial deberían incluirse las servidoras domésticas para conocer su realidad y políticamente extirpar la vulnerabilidad de éstas.

CNUS (República Dominicana). Debería agregarse que cuando el trabajador doméstico decida renunciar del empleo le sean pagados todos sus salarios pendientes incluyendo los correspondientes a prestaciones de seguridad social.

FEASIES (El Salvador). Véase la pregunta 58.

AKAVA, SAK, STTK (Finlandia). Por el momento, no se dispone de estadísticas sobre los trabajadores domésticos. Sin las estadísticas adecuadas, el trabajo doméstico permanecerá invisible y por tanto los trabajadores que lo realizan seguirán siendo vulnerables.

DGB (Alemania). Debería prestarse atención al hecho de que a menudo no se dispone de estadísticas sobre los trabajadores domésticos, por lo que el trabajo doméstico permanece invisible. La inmunidad de los diplomáticos no debería eximirlos de sus obligaciones como empleadores.

GSEE (Grecia). La aplicación del marco de protección de los trabajadores domésticos, independientemente de la validez del contrato de trabajo; el establecimiento de mecanismos o procedimientos para resolver los problemas a que hacen frente los trabajadores domésticos, especialmente los trabajadores migrantes, que no se deban a su comportamiento; la necesidad de poner fin a la situación atípica de este tipo de empleo y ofrecer incentivos a los empleadores para que registren sus trabajadores domésticos, por ejemplo, ofreciendo desgravaciones impositivas (deducción de los gastos de los ingresos imponibles).

UNSITRAGUA (Guatemala). Debería tenerse en cuenta la lentitud de la administración de la justicia que redunda en casos de impunidad.

CNTG (Guinea). Las cuestiones de la protección social de los trabajadores domésticos y de la fijación de salarios proporcionales al costo de vida. También debería tenerse en cuenta el intercambio de experiencia, información y conocimientos entre los trabajadores domésticos que trabajan en el norte y los que lo hacen en el sur.

KSPI, KSPSI, KSBSI (Indonesia). En particular los problemas relativos a la divulgación de información sobre los sistemas tripartitos, de supervisión y de protección, así como a la preparación de las reglamentaciones técnicas de conformidad con las obligaciones dispuestas en la recomendación.

JTUC-RENGO (Japón). Deberían establecerse índices adecuados y, en la medida de lo posible, incluirse datos sobre los trabajadores domésticos en las estadísticas laborales.

COTU-K (Kenya). La trata de personas, el trabajo infantil, el aislamiento, las agencias de empleo, la reunión de datos, la violación de los derechos de los trabajadores domésticos.

CTM (México). Debería tomarse en consideración si el trabajo doméstico contempla hombres y mujeres, y si existe peligro inminente en caso de contratar a una persona de sexo masculino cuando en el hogar sólo habitan mujeres. En la mayoría de los hogares el trabajo doméstico es desarrollado por mujeres, cuyas tareas, aparte del aseo del hogar, incluyen el cuidado de niños. Ningún empleador se sentiría cómodo y seguro si un hombre está a cargo del cuidado del hogar, su esposa y las hijas. En este supuesto habría discriminación contra los hombres en este tipo de trabajo.

UNT (México). Faltan estadísticas nacionales e internacionales sobre trabajadoras del hogar que harían más visible el trabajo domestico remunerado. En el preámbulo debería mencionarse tanto a las trabajadoras como a los trabajadores del hogar, aunque la mayoría de las personas que se dedican a esta actividad son mujeres.

CS (Panamá). Los trabajadores domésticos son los más explotados del mundo del trabajo. No se les aplican las leyes y están desprotegidos debido a su condición vulnerable. Además, realizan trabajo forzoso y están sometidos a condiciones muchas veces inhumanas por ser de extractos sociales muy bajos; en muchas ocasiones son analfabetos y migrantes. Por ello, es muy importante que se cree un instrumento que pueda tratar las condiciones especiales en que se encuentran estos trabajadores. También sería importante contar con herramientas para facilitar la sindicación de estos trabajadores.

CUT-A (Paraguay). La legislación nacional debería proteger los derechos de los trabajadores domésticos a practicar su religión o creencia y a la libertad de asociación. Debería prohibir la discriminación contra los trabajadores domésticos en razón del sexo, la orientación sexual, la religión, la raza y la nacionalidad, entre otras. El convenio debería establecer específicamente protecciones para que los trabajadores domésticos puedan crear asociaciones de trabajadores y sindicatos. Un número creciente de trabajadores domésticos son migrantes internacionales que se enfrentan a riesgos adicionales de abusos debido a su estatus de inmigrante, las barreras lingüísticas, el desconocimiento del país de empleo y las políticas discriminatorias. El convenio debe abordar los siguientes temas: *a)* la protección completa de los trabajadores domésticos migrantes no se puede alcanzar meramente a través de reformas de las disposiciones laborales y requiere una coordinación con la reglamentación relativa a la inmigración, pues en muchos casos la supervisión de los trabajadores domésticos migrantes es realizada por los ministerios del interior, en vez de los ministerios de trabajo; los gobiernos deberían reconocer a los trabajadores domésticos como trabajadores e incluirlos en mecanismos de reglamentación y supervisión de los ministerios de trabajo, y *b)* los gobiernos también deberían adoptar medidas para abolir las políticas de fomento de inmigración que vinculan el visado de trabajo del empleado doméstico y su estatus de inmigrante a su empleador.

APL, FFW, TUCP (Filipinas). La formulación de políticas y medidas adecuadas está limitada por la falta de estudios a nivel nacional sobre la condición jurídica de los trabajadores domésticos en los países de origen y de destino. La recomendación debería incluir la disposición de que los Estados Miembros elaboren estadísticas sobre trabajadores domésticos desglosadas por edad y género.

FNPR (Federación de Rusia). Debería elaborarse a nivel nacional un sistema de supervisión y estadísticas sobre trabajadores domésticos. Debería instituirse en la legislación nacional un sistema de licencias para las agencias privadas que asumen el papel de empleadores (por ejemplo, en la Federación de Rusia se requieren licencias para ejercer la medicina y la docencia). Actualmente se está debatiendo en la Federación Rusia el papel, los derechos y las facultades de las agencias privadas de empleo.

FEDUSA (Sudáfrica). Debería educarse a la población sobre los derechos de los trabajadores domésticos. Debería aumentarse la edad mínima a 18 años.

SADSAWU (Sudáfrica). Debería impartirse más capacitación a los trabajadores y realizarse más investigaciones sobre el empleo doméstico.

TUF (Sri Lanka). Al redactar el instrumento debería aclararse la compatibilidad de la pregunta 18, que implica que no se debería exigir que los trabajadores domésticos se alojaran en el hogar del empleador, con las preguntas 19, 38, i), 43 y 44 sobre alojamiento decente. Las trabajadoras domésticas migrantes que trabajan en países del Oriente Medio siempre deben vivir con sus empleadores.

LCT, NCPE, SERC, TTUC (Tailandia). Por el momento, no se dispone de estadísticas sobre trabajadores domésticos. En los instrumentos debería considerarse la posibilidad de adoptar medidas apropiadas para que las estadísticas laborales incluyan a los trabajadores domésticos.

NUDE (Trinidad y Tabago). La sostenibilidad de las organizaciones de trabajadores domésticos, la capacitación de éstos, el fortalecimiento institucional de los sindicatos de trabajadores domésticos.

AFL-CIO, NDWA (Estados Unidos). La legislación nacional debería proteger los derechos de los trabajadores domésticos de practicar su religión o creencia y de asociación. La edad mínima para ingresar en el trabajo doméstico debería aumentarse progresivamente a partir de los 15 años, de conformidad con el Convenio núm. 138. En cuanto a los trabajadores domésticos migrantes, el convenio debería estipular la compatibilización de la protección de los trabajadores migrantes con las reglamentaciones de inmigración. No obstante, los gobiernos deberían incluir el trabajo doméstico en los mecanismos reglamentarios y de supervisión de los ministerios de trabajo y no de los del interior.

PIT-CNT (Uruguay). Debería protegerse la sindicación de los trabajadores domésticos y deberían reconocerse jurídicamente sus sindicatos.

CTV (República Bolivariana de Venezuela). No se suministraron respuestas a algunas preguntas por considerar poco factible su cumplimiento; no deben redactarse leyes nacionales o internacionales para que se conviertan en letra muerta. En la República Bolivariana de Venezuela existen muchísimas leyes y muy pocas se cumplen estrictamente, algunas veces por negligencia y/o desconocimiento de las partes interesadas y otras por que el Estado de Derecho está en entredicho. Los órganos jurisdiccionales no sancionan la violación de las leyes y los ciudadanos se sienten impotentes ante esa realidad.

UITA. Los diplomáticos y los extranjeros que tienen una condición jurídica privilegiada en un país y que emplean a trabajadores domésticos deberían tener las mismas obligaciones que todos los demás empleadores de trabajadores domésticos del país.

COMENTARIOS DE LA OFICINA

Observaciones generales

En numerosas respuestas se destacan las características particulares del trabajo doméstico, y se pone de relieve la importancia de elaborar una norma específica sobre esta cuestión que permita mejorar la situación de los trabajadores domésticos, por ejemplo, reduciendo la invisibilidad, la vulnerabilidad a la explotación y la exclusión de la legislación y de la negociación colectiva que sufren estos trabajadores, y reconociendo el importante papel que desempeñan en la sociedad y en la economía. En algunos comentarios se identifican como temas prioritarios para el(los) instrumento(s) de la OIT, entre otros, la salud y la seguridad, la seguridad social, la necesidad de campañas de concienciación contra los abusos y la necesidad de salvaguardias jurídicas sólidas. A este respecto, en dos respuestas se subraya la necesidad de incluir a los trabajadores domésticos en las estructuras de reglamentación ya existentes, y de adaptar las normas a las condiciones de trabajo en el hogar o a categorías particulares de trabajadores domésticos, como los *au pair* y los cuidadores de niños (*babysitters*).

Un gobierno propone que el objetivo debería ser mejorar y promover la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y otros asalariados, y que habrían de revisarse periódicamente los resultados al respecto. Sin embargo, dos representantes de los empleadores expresan de forma explícita que las comparaciones con otros acuerdos comerciales de carácter general, por ejemplo, en relación con el salario mínimo y las responsabilidades en materia de salud y seguridad en el trabajo (SST), no son posibles o no resultan adecuadas. Una preocupación importante de los representantes de los empleadores es que las normas que sean demasiado prescriptivas e impracticables disminuirán los niveles de apoyo y de aplicación y, según han indicado, los esfuerzos deberían centrarse más bien en promover medidas flexibles. Tres representantes de los empleadores sostienen que también deben tenerse en cuenta los derechos personales de los empleadores en relación con la privacidad del hogar.

Comentarios sobre cada pregunta

PREGUNTAS 1 Y 2

Forma del instrumento internacional o de los instrumentos internacionales

Las respuestas son en su mayoría favorables a la adopción de uno o varios instrumentos de ese tipo. La opinión general es que los trabajadores domésticos merecen una consideración aparte y normas que estén adaptadas a su situación debido a la inadecuada protección que les otorga la legislación internacional y nacional en vigor. Ello, unido al hecho de que el trabajo doméstico está infravalorado, es invisible, y es realizado principalmente por mujeres, muchas de ellas migrantes, hace que los trabajadores domésticos sean particularmente vulnerables a los abusos de los derechos humanos básicos y a la discriminación en relación con el empleo y las condiciones de trabajo. La elaboración de normas internacionales colmaría por tanto una importante laguna en la labor de promoción del trabajo decente para todos, proporcionaría orientaciones prácticas para la mejora de la reglamentación del trabajo doméstico y facilitaría la robusta expansión del empleo en este sector.

Una considerable mayoría de respuestas es favorable a la adopción de un convenio, independientemente de que revista una forma tradicional, incluya una combinación de disposiciones vinculantes y no vinculantes, o se complemente con una recomendación. Los argumentos a favor de un convenio tradicional guardan relación con el carácter vinculante de dicho instrumento. La recomendación complementaria proporcionaría orientaciones para la aplicación coherente de las disposiciones del convenio, exhortaría a los Estados Miembros a ajustar sus políticas nacionales, permitiría a cada país legislar de conformidad con sus especificidades nacionales y sería de ayuda para los Estados que encontraran dificultades para ratificar el convenio. Las escasas respuestas a favor de un convenio con disposiciones tanto vinculantes como no vinculantes indican que dicho instrumento establecería principios fundamentales universales, al tiempo que permitiría tener en cuenta la situación particular de cada país. Una minoría de respuestas esté a favor de una recomendación únicamente, argumentando que este instrumento permitiría cierta flexibilidad con respecto a la diversidad nacional y proporcionaría orientaciones prácticas sobre la aplicación de las normas en vigor.

PREGUNTA 3

Preámbulo: Aplicación de las normas internacionales del trabajo a todos los trabajadores

La mayoría de las respuestas coinciden en que en el preámbulo debería recordarse que, a menos que se disponga otra cosa, las normas internacionales del trabajo deberían aplicarse a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos. Ello mejoraría la aplicación de las normas de la OIT en vigor a los trabajadores domésticos, garantizaría una interpretación más precisa de estos instrumentos e incrementaría la seguridad jurídica de los trabajadores domésticos. En algunas respuestas se indica que los convenios fundamentales de la OIT, entre los que figuran los Convenios núms. 29, 87, 98, 138 y 182, son aplicables a los trabajadores domésticos. Un gobierno destaca que la no inclusión de esta disposición implicaría una discriminación de los trabajadores domésticos, que suelen quedar excluidos del ámbito de aplicación de los convenios de la OIT en vigor. Otro gobierno aprueba la inclusión de esta disposición a condición de que los convenios y recomendaciones prevean explícitamente su aplicación a los trabajadores domésticos. Según algunas organizaciones de empleadores, si hay normas en vigor aplicables a los trabajadores domésticos, no deberían establecerse nuevas disposiciones, y las reservas o excepciones a la aplicación de las normas en vigor en relación con el trabajo doméstico no deberían revocarse ni derogarse.

PREGUNTA 4

Preámbulo: Referencia a las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico y por las cuales sería deseable complementar las normas de ámbito general con normas especiales

La inmensa mayoría de las respuestas a esta pregunta son afirmativas. Muchas de ellas hacen hincapié en que muchos de los problemas que sufren los trabajadores domésticos se deben a la naturaleza y a la especificidad de su trabajo, por lo cual, sería deseable complementar las normas de ámbito general con normas especiales. Otras respuestas sugieren que destacar la especificidad del trabajo doméstico ayudaría a los Miembros a entender el fundamento y el objetivo del instrumento o instrumentos y garantizaría su aplicación efectiva. Las circunstancias específicas del trabajo doméstico mencionadas comprenden las pautas horarias, el aislamiento, los reducidos salarios y las formas de remuneración, la ausencia de formación o información, el hecho de vivir en el domicilio del empleador, las dificultades para crear sindicatos o afiliarse a los mismos, y la línea difusa entre relaciones personales y profesionales. En algunas respuestas se señala que el preámbulo debería afirmar claramente que los trabajadores domésticos, al igual que los demás trabajadores, se encuentran en una relación de trabajo o que su situación específica no

debería dar lugar a un trato menos favorable que el previsto en el régimen general aplicable a las condiciones de trabajo.

PREGUNTA 5

Preámbulo: Otras consideraciones

Según muchas respuestas, particularmente de las organizaciones de trabajadores, el preámbulo debería reconocer la escasa atención que la legislación nacional e internacional presta a aspectos fundamentales de la situación de los trabajadores domésticos (en muchos países, las leyes del trabajo no cubren a los trabajadores domésticos), y debería hacer referencia a la Recomendación núm. 198. Se observa una visión casi unánime de que el preámbulo debería reconocer la significativa contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial. Algunas respuestas, especialmente de organizaciones de empleadores, hacen hincapié en la necesidad de destacar que el trabajo doméstico hace aumentar las oportunidades de empleo remunerado para trabajadores con responsabilidades familiares, y en particular para las madres trabajadoras. Otra opinión ampliamente compartida es que es necesario favorecer el equilibrio entre vida laboral y vida privada para los trabajadores domésticos, y que cualquier nueva norma sobre el tema debería considerarse conjuntamente con el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165. Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores proponen también añadir que los trabajadores domésticos suelen ser mujeres procedentes de comunidades y regiones históricamente desfavorecidas, que sufren exclusión social y trabajan fuera del ámbito de aplicación de la legislación nacional del trabajo y de los mecanismos para hacerla cumplir. También sugieren que se mencione la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la importancia de incorporar la perspectiva de género para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. En vista del gran porcentaje de migrantes entre los trabajadores domésticos, muchas respuestas sugieren que el preámbulo debería hacer referencia a los principios de igualdad de trato y de oportunidades mencionados en los Convenios núms. 97 y 143. Algunos gobiernos hacen referencia a la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, o a otros instrumentos internacionales sobre los migrantes en general.

Una minoría de respuestas considera también necesario incluir una referencia a los Convenios núms. 138 y 182; a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño; a otros instrumentos internacionales sobre la infancia; a la prohibición del trabajo forzoso; y a los convenios de la OIT sobre seguridad social.

A la luz de lo indicado anteriormente, la Oficina incluyó los puntos 4, *a)*, *b)*, *c)*, y *f)*, en la propuesta de conclusiones. Los instrumentos de la OIT no se señalan de forma más específica ya que en el punto 4, *d)* se hace una referencia general a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo.

PREGUNTA 6

Definiciones

Trabajo doméstico. Una gran mayoría de gobiernos y de organizaciones de empleadores, así como todas las organizaciones de trabajadores, excepto una, concuerdan en que debería entenderse por «trabajo doméstico» todo trabajo realizado en un hogar y para él, incluidas las tareas domésticas, el cuidado de niños y otros cuidados personales. En muchos casos, se propone incluir en la definición las actividades de jardineros, chóferes privados, vigilantes y otras actividades relacionadas con el hogar, como el lavado de automóviles y las compras. Algunos gobiernos proponen que se especifiquen los diferentes tipos de trabajo doméstico en una lista no exhaustiva, mientras que otro advierte que debería evitarse un grado excesivo de detalle, aduciendo que pueden surgir otras variedades de trabajo doméstico con la mejora del nivel de vida

y el desarrollo social. Algunos proponen que se sustituya la expresión «trabajo doméstico» por expresiones como trabajo en hogares particulares, trabajo remunerado en el hogar o simplemente trabajo en el hogar. Otras respuestas proponen utilizar expresiones como «en un hogar y para satisfacer *las necesidades del mismo*», «en un hogar *o* para un hogar», o «*principalmente* en un hogar y para él», en lugar de «en un hogar y para él». Una minoría de Miembros, especialmente gobiernos, se declara partidaria de una definición más estricta, de la que debería excluirse el cuidado de los niños, las personas de edad y los enfermos, dado que estas tareas requieren competencias laborales y calificaciones específicas. Varias respuestas subrayan la necesidad de definir «otros cuidados personales». Un gobierno propone que se enmiende dicha expresión para que diga «el cuidado de otros miembros del hogar», mientras que otro indica que habría que incorporar la expresión «atención de salud en el hogar».

Trabajador doméstico. Existe acuerdo general en que la expresión «trabajador doméstico» debería definirse como toda persona ocupada en un trabajo doméstico, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, a cambio de una remuneración. Algunas respuestas subrayan que la expresión debería abarcar únicamente los servicios prestados en el marco de un contrato de trabajo, en condiciones de dependencia, subordinación y a cambio de una remuneración y excluir el empleo por cuenta propia. En cuanto a la pertinencia de incluir a los trabajadores contratados por terceras partes para proporcionar servicios a los hogares, como personas jurídicas, entidades sin ánimo de lucro u organismos públicos que ofrezcan servicios de atención dentro de programas de asistencia social, sólo algunos gobiernos responden afirmativamente a esta pregunta.

Algunos gobiernos y organizaciones de empleadores, así como una organización de trabajadores, no están a favor de incluir a los trabajadores a tiempo parcial o los trabajadores domésticos que trabajen durante cortos períodos semanales, quincenales o mensuales, y con múltiples compromisos laborales. Dos gobiernos sugieren que no debería hacerse distinción entre el empleo a tiempo completo o el empleo a tiempo parcial, pero que habría que determinar la cobertura en función de topes establecidos en relación con el número de horas trabajadas. Algunas respuestas favorecen un concepto amplio de remuneración, y un gobierno propone la expresión «remuneración *o pagos en especie*». Algunos gobiernos y organizaciones de trabajadores proponen que se modifique la expresión «trabajador doméstico» porque el adjetivo «doméstico» se considera peyorativo y ofensivo para el trabajador. Las alternativas propuestas son «trabajador en un hogar particular», «empleado de hogar», «empleado de hogar remunerado» o «trabajador del servicio doméstico».

Disponibilidad laboral inmediata. La inmensa mayoría de las respuestas está a favor de que la expresión de «disponibilidad laboral inmediata» se defina como los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no son libres de disponer de su tiempo como lo deseen. Algunas respuestas, sin embargo, consideran la definición poco clara. Como formulación alternativa, un gobierno propone definir «disponibilidad laboral inmediata» como el período durante el cual el trabajador, sin obligación de permanecer a disposición inmediata y permanente del empleador, está obligado a permanecer en el domicilio o en sus alrededores para que, en caso necesario, se pueda recurrir a él, mientras que en otra respuesta se considera que la expresión significa el período durante el cual el trabajador es libre de descansar pero debe estar disponible y presente para atender las posibles demandas del empleador. También se propuso el término «de guardia», en lugar de «disponibilidad laboral inmediata». Una de las respuestas que consideran que la disponibilidad laboral inmediata son las horas efectivas de trabajo, hace hincapié en que la disponibilidad laboral inmediata debería definirse de modo que el trabajador no esté obligado a permanecer a disposición del empleador fuera de su horario de trabajo previsto. Algunas objeciones se fundan en el argumento de que la presencia permanente de los trabajadores domésticos en el lugar de trabajo es inherente al trabajo doméstico en régimen de internado, y que ese trabajo es de carácter intermitente. Por último, una minoría de Miembros considera que la cuestión de la disponibilidad laboral inmediata no necesita ser reglamentada, en especial cuando

existen disposiciones sobre las horas de trabajo, ya que ello crearía una «zona franca» en la que la línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo libre quedaría difusa.

Intermediarios. La mayoría de las respuestas, principalmente de organizaciones de trabajadores, considera que tanto las agencias privadas a comisión, que actúan como intermediarios entre los trabajadores domésticos migrantes en los países de origen y los empleadores en los países de destino, como las agencias que contratan trabajadores para realizar tareas de ayuda doméstica en el hogar o para el hogar de usuarios particulares, han de considerarse como empleadores. Por otra parte, un número considerable de gobiernos indica que sólo las agencias que emplean a trabajadores domésticos para proporcionar servicios domésticos a terceros, o que desempeñan el papel de empleadores (responsables directa o indirectamente del empleo o la remuneración del trabajador doméstico) deben considerarse empleadores (se hizo referencia al Convenio núm. 181). Para la mitad de los gobiernos, la mayoría de las organizaciones de empleadores y algunas organizaciones de trabajadores, sólo las agencias intermediarias pueden calificarse como tales, y en dicha calidad, no tienen responsabilidades de empleador. Se reconoció ampliamente la necesidad de definir el término «intermediario» distinguiéndolo del de «empleador», y de determinar las obligaciones y responsabilidades jurídicas de uno y otro.

Otros términos. Mientras muchas organizaciones de trabajadores se reservan el derecho de respuesta para un estadio ulterior, la mayoría de respuestas, especialmente de gobiernos, subrayan la necesidad de definir también otros términos. Entre ellos se incluyen términos relacionados con la función de intermediario (sobre todo este término en sí (véase la pregunta 6, *d*)), pero también «contratista», «agente» y «agencia de contratación»); contratos de empleo, tareas que deben realizarse y categorías de trabajadores domésticos (los términos «empleador» (véase también la pregunta 6, *d*)); «lugar de trabajo», «hogar», «trabajadores internos/trabajadores externos», «trabajo nocturno», «horas de trabajo», «horas extraordinarias», «períodos de descanso», «vacaciones anuales», «remuneración», «salario mínimo», «remuneración en especie», y «seguridad social»; trabajo infantil (las expresiones «trabajador doméstico menor» y «trabajador doméstico joven») y trabajadores migrantes («trabajadores domésticos migrantes»). También se requieren definiciones de las expresiones «cuidado de niños y otros cuidados personales» y «cuidados personales» (véase la pregunta 6, *a*). Un gobierno insiste en que hay que definir asimismo la «relación jurídica entre un empleador y un trabajador doméstico». En varias respuestas se proponen posibles definiciones.

En la propuesta de conclusiones figuran las definiciones de los conceptos de «trabajo doméstico» y «trabajadores domésticos», que se han establecido teniendo en cuenta las opiniones formuladas en las respuestas. Para garantizar que la definición de «trabajo doméstico» conserve su pertinencia e incluya las distintas modalidades de trabajo que podrían entrar en la esfera de este concepto, en el punto 3, *a*) de la propuesta de conclusiones no se hace referencia a tipos de trabajos en particular, sino que se propone que los instrumentos traten sobre actividades laborales realizadas en una relación de trabajo. Aunque toma nota de las propuestas en pro de la utilización de expresiones distintas a la de «trabajo doméstico», la Oficina ha decidido conservar la terminología utilizada en el punto del orden del día de la reunión de la Conferencia, a la espera de la discusión que sobre esta cuestión tendrá lugar en la misma. En vista de la propuesta de conclusiones en su conjunto, se considera que no es necesario formular definiciones de expresiones tales como «disponibilidad laboral inmediata», «intermediarios» u otras expresiones.

PREGUNTAS 7 Y 8

Ámbito de aplicación y exclusiones

Las respuestas coinciden en general en que el instrumento o instrumentos propuestos deberían tener el ámbito de aplicación más amplio posible, y la principal razón es que la exclusión

de los trabajadores domésticos de muchas disposiciones de las normas internacionales del trabajo figura entre las principales causas de su déficit de trabajo decente y de su vulnerabilidad. Varias respuestas invocan el principio de no discriminación, subrayando que no existe fundamento sobre el cual pueda justificarse razonablemente exclusión alguna. Algunas respuestas mencionan explícitamente a grupos particulares de trabajadores que es necesario incluir en una norma, por ejemplo, los trabajadores que trabajan fuera del hogar pero realizan las mismas tareas que realizarían en el hogar (por ejemplo, en hospitales), las amas de casa, los migrantes indocumentados y los *au pair*.

Sin embargo, algunas respuestas indican el deseo de excluir del ámbito de aplicación del instrumento o instrumentos a los trabajadores que no trabajan a tiempo completo, como los trabajadores ocasionales o a tiempo parcial, los que trabajan únicamente durante breves períodos en un hogar (por ejemplo, para reparaciones puntuales) y los trabajadores contratados por intermediarios. Varias otras respuestas subrayan la necesidad de incluir únicamente a personas que trabajan en el marco de un contrato de trabajo y de excluir a los familiares, a los *babysitters* o a los trabajadores subcontratados. Una respuesta propone que se establezcan límites sobre las posibles exclusiones de algunas prestaciones y de los regímenes de seguridad social para las personas que no alcancen umbrales razonables en relación con el salario, las horas de trabajo o la seguridad social, y otra propone que deberían aplicarse ciertas modificaciones a los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador, a los trabajadores rurales o a los trabajadores contratados por varios empleadores. Algunas respuestas indican que pueden permitirse exclusiones a nivel nacional, cuando han sido establecidas en convenios colectivos o en consultas nacionales tripartitas o se basan en pruebas empíricas proporcionadas por el gobierno.

La cuestión relativa al ámbito de aplicación se aborda en el punto 5 de la propuesta de conclusiones, teniendo en cuenta tanto el amplio consenso que reflejan las respuestas en el sentido de que los instrumentos deberían proporcionar la mayor cobertura posible como el punto de vista según el cual no sería posible ofrecer cobertura en algunos casos excepcionales específicos.

PREGUNTA 9

Principios y derechos fundamentales

La mayoría de las respuestas convienen en que los Miembros deberían tomar medidas para garantizar el ejercicio, por parte de los trabajadores domésticos, de las cuatro categorías de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Algunas organizaciones de empleadores formularon observaciones generales en relación con la necesidad de adaptar la norma a las especificidades singulares del trabajo doméstico en lugar de limitarse a recitar los principios fundamentales. Se hizo referencia a normas de la OIT pertinentes (Convenios núms. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 182).

Libertad sindical y derecho de negociación colectiva. Algunos gobiernos convienen en que los trabajadores domésticos deberían disfrutar de estos derechos en las mismas condiciones que cualquier otro trabajador y destacan la importancia de reafirmar estos derechos con referencia explícita a ellos, reconociendo al mismo tiempo, que garantizar el disfrute del derecho a la negociación colectiva, para los trabajadores domésticos en particular puede resultar difícil. La existencia de organizaciones de empleadores y de trabajadores capaces de participar en la negociación colectiva no puede darse por sentado. En algunas respuestas se observa que, en ciertos países, los trabajadores domésticos tendrían dificultades para satisfacer los requisitos jurídicos que deben cumplir los sindicatos para poder participar en la negociación colectiva. Una organización de trabajadores sugiere que la recomendación debería incluir las mejores prácticas en cuanto a la sindicación de los trabajadores domésticos o su colaboración con los sindicatos. Un gobierno propone modificar esta disposición de modo que se exija que los Miembros respeten, promuevan y hagan realidad, de buena fe, los principios y derechos fundamentales en el trabajo

para los trabajadores domésticos. También se subrayó la necesidad de reconocer a las organizaciones de trabajadores domésticos y de establecerlas.

Trabajo forzoso. En algunas respuestas, tanto de gobiernos como de organizaciones de trabajadores, se hace hincapié en que los trabajadores domésticos, particularmente los indocumentados, son particularmente vulnerables al trabajo forzoso.

Trabajo infantil. Esta cuestión debería estudiarse junto con las preguntas 10 y 11. Un gobierno sostiene que, cuando las condiciones de trabajo no implican explotación o insalubridad y las tareas no interfieren en la educación de los niños, la práctica de dar a los niños «dinero de bolsillo» a cambio de que ocasionalmente ayuden a sus padres, familiares o amigos en las tareas domésticas es socialmente deseable y conveniente para los niños. Una organización de trabajadores observa que muchos menores, trabajando en un hogar, obtienen lo necesario para acceder a la educación. Una organización de empleadores solicita que se aporten pruebas de cómo se han abordado las preocupaciones relacionadas con la escolarización de los niños trabajadores domésticos, y de la existencia de prácticas que favorecen la incorporación de los jóvenes al trabajo doméstico.

No discriminación. Las respuestas hacen referencia al principio de no discriminación por motivos de género o por otros motivos tal como se especifica en el Convenio núm. 111, la no discriminación en relación con los salarios (Convenio núm. 100), la igualdad de trato para los trabajadores domésticos migrantes y la infravaloración del trabajo doméstico. Un gobierno sugiere que se añada la expresión «y en relación con el acceso a bienes y servicios» después de «la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación». Una organización de empleadores pregunta si las preferencias que las familias pueden expresar por determinadas características del trabajador en el momento de la contratación, por ejemplo, la facilidad de trato con los niños, serían consideradas discriminatorias, o si el hecho de expresar esas preferencias se consideraría una excepción legítima. Un gobierno expresa cierta reserva en relación con la aplicabilidad de esta disposición en la práctica y propone que se incluya entre las disposiciones no vinculantes.

PREGUNTA 10

Edad mínima para el trabajo doméstico

Hay acuerdo general en la necesidad de estipular una edad mínima para ser admitido en el trabajo doméstico, de conformidad con los Convenios de la OIT núms. 138 y 182 y las leyes nacionales pertinentes. Si bien muchas respuestas consideran las disposiciones generales de la legislación nacional sobre la edad mínima de admisión al empleo como también aplicables al trabajo doméstico (generalmente, 15 años o la edad límite para terminar la enseñanza obligatoria, si es superior), muchas otras consideran que la edad mínima debería ser de 18 años, o la correspondiente a la mayoría de edad (18-21 años). La principal razón citada es que el trabajo doméstico puede ser peligroso para la salud, la seguridad y la moralidad de los jóvenes y puede privarlos de oportunidades de educación. La mayoría de las organizaciones de empleadores piden cierta flexibilidad en las prácticas nacionales, incluso en relación con el cuidado de niños (a fin de que los adolescentes puedan realizar tareas de cuidado de niños de forma ocasional e informal, por ejemplo, en el vecindario), y propone que esta actividad, sobre todo si es ocasional, debería sustraerse a la aplicación de estas disposiciones. En algunas respuestas se propone establecer diferentes edades de admisión al empleo en función del tipo de trabajo doméstico, por ejemplo, tareas domésticas (especialmente a tiempo parcial) y tareas de cuidado de las personas (especialmente en régimen de internado).

El punto 7 de la propuesta de conclusiones ha sido formulado de modo que refleje el acuerdo general de que la edad mínima de admisión en el trabajo doméstico debería establecerse en las leyes y reglamentos nacionales. Los Miembros de que se trate deberán fijar esa edad mínima

teniendo en cuenta, si procede, sus demás obligaciones internacionales (véase asimismo el punto 21 de la propuesta de conclusiones).

PREGUNTA 11

Edad mínima de 18 años para los trabajadores domésticos migrantes

Existe acuerdo general en que la edad mínima para el empleo para los trabajadores domésticos migrantes debería ser de 18 años, debido a que los trabajadores domésticos migrantes jóvenes de edad están más expuestos, que los nacionales, a la trata, la explotación sexual con fines comerciales, el trabajo forzoso y otros abusos. Algunas respuestas sugieren que la edad de admisión al empleo debería elevarse incluso hasta 21 años. Algunos gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores consideran que esta disposición está en consonancia con el artículo 3, párrafo 1, del Convenio núm. 138, según el cual, la edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no debería ser inferior a 18 años, y con el artículo 3, *d)* del Convenio núm. 182, que incluye ese tipo de trabajo entre las peores formas de trabajo infantil que han de ser prohibidas para las personas menores de 18 años. Algunas respuestas indican que la edad mínima para todos los trabajadores domésticos, ya sean nacionales o migrantes (véase la pregunta 10) debería fijarse en los 18 años. En la misma línea, una serie de respuestas cuestionan la conveniencia de establecer una edad mínima superior para los trabajadores domésticos migrantes, aduciendo que ello sería discriminatorio con respecto a los trabajadores domésticos nacionales.

En un comentario, se sugiere que debería permitirse a los Estados Miembros adoptar disposiciones flexibles que hagan posible ir incrementando gradualmente la edad mínima para los trabajadores migrantes hasta los 18 años. Una organización de empleadores solicita un mayor análisis sobre este punto, basándose en información sobre las edades mínimas para la migración laboral y sobre cualquier tipo de protección en vigor que otorguen las leyes de migración a las personas jóvenes.

Habida cuenta de las inquietudes suscitadas a raíz del posible carácter discriminatorio de la aplicación de un criterio de edad mínima diferente para los trabajadores domésticos nacionales y los trabajadores migrantes, la propuesta de conclusiones no trata esta cuestión. El punto 25 aborda la cuestión relativa a la necesidad de prestar especial atención a todos los trabajadores domésticos jóvenes.

PREGUNTA 12

Condiciones de trabajo y de vida y seguridad social

Las respuestas a esta pregunta fueron en su mayoría afirmativas. Una organización de empleadores hace hincapié en que la frase «*al igual que los demás asalariados*» debería eliminarse, ya que sus implicaciones no quedan claras (no puede privilegiarse a los trabajadores domésticos en comparación con otros trabajadores cuando las leyes de carácter general no prevén ciertas prestaciones), mientras que un gobierno está de acuerdo en que los Estados Miembros apliquen estas medidas a condición de que también sean aplicables a la mayoría de los trabajadores del sector formal. Otro gobierno observa que, dada la especificidad del trabajo doméstico, la simple comparación con otros empleos a tiempo completo es inadecuada.

Condiciones de empleo equitativas y de trabajo decentes así como condiciones de vida dignas. Varias respuestas se refieren a estos requisitos como normas laborales mínimas aplicables a todos los trabajadores, o como derechos humanos en general, y algunas organizaciones de trabajadores ponen de relieve la discriminación que sufren los trabajadores domésticos a este respecto. Un gobierno y casi todas las organizaciones de trabajadores indican que esta cuestión

merece analizarse con mayor detalle en el convenio. También se pide coherencia con la legislación y la práctica nacionales. Algunos gobiernos y organizaciones de empleadores consideran que los términos «*equitativas*» y «*decentes*» son poco claros e inexactos; y una organización de empleadores dice que es necesario restringir la formulación, teniendo en cuenta la especificidad del trabajo doméstico. Sin embargo, la misma organización de empleadores considera que la parte de la pregunta 12 referente a las condiciones de vida es redundante si se tiene en cuenta la pregunta 19.

Lugar de trabajo seguro y exento de peligro. Este punto puede ser leído junto con la pregunta 24. Algunos gobiernos consideran que es necesario tener en cuenta las especificidades del trabajo doméstico, ya que resulta difícil imponer a los empleadores de trabajadores domésticos las mismas obligaciones de SST que deben cumplir otros empleadores. Dos gobiernos hacen hincapié en la prevención, mientras que otro subraya que debería prohibirse que los trabajadores domésticos usen productos tóxicos o herramientas peligrosas y que hay que prever determinadas medidas de salud y seguridad en el hogar. Una organización de trabajadores señala que el trabajo doméstico tiende a percibirse equivocadamente como seguro y sin peligro, a pesar de los riesgos que conlleva. Dos organizaciones de empleadores están a favor de promover la seguridad en el hogar, en general, y de alertar a los gobiernos a que proporcionen servicios y formación al respecto, en lugar de prever en una norma responsabilidades de SST para los empleadores.

Seguridad social, incluida la protección por maternidad. Este punto puede leerse junto con la pregunta 25. Muchos gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores consideran esencial la protección por maternidad (algunos mencionan que habría que garantizar también facilidades para la lactancia materna). Se observa que el derecho a la protección por maternidad se quebranta con frecuencia en el caso de los trabajadores domésticos, y que esos trabajadores suelen sufrir discriminación por motivo de embarazo. Un gobierno subraya que el instrumento debería dar a los Estados Miembros libertad de acción suficiente para tener en cuenta la posición excepcional de los empleadores privados a la hora de determinar el alcance y los pormenores de la legislación sobre seguridad social. Dos gobiernos y la mayoría de las organizaciones de trabajadores indican que la recomendación debería prever mecanismos específicos para responder a la situación particular de los trabajadores domésticos que trabajan para múltiples empleadores a fin de garantizarles acceso a prestaciones de seguridad social. Se mencionan como prácticas más recomendables algunos dispositivos nacionales que garantizan el pago de salarios y algunas prestaciones de seguridad social a los trabajadores domésticos a tiempo parcial y ocasionales, como los sistemas del «cheque servicio» en Francia o en Bélgica.

Esta cuestión se aborda en el punto 8 de la propuesta de conclusiones. Se conservaron las expresiones «*equitativo*» y «*decente*» puesto que ambas se han utilizado en otros instrumentos. Se añadió el concepto de «*privacidad*» debido a que en muchas respuestas se hizo hincapié en su importancia (véanse las observaciones a la pregunta 19). En el punto 15 se abordan las cuestiones relativas a la seguridad en el lugar de trabajo y a la protección social.

PREGUNTA 13

Información sobre las condiciones de empleo

Todos los temas planteados en el marco de la pregunta 13 reciben un apoyo abrumador. Algunas respuestas sugieren que las condiciones de empleo deberían establecerse en un contrato por escrito; otras sostienen que esta información se ha de proporcionar incluso si el contrato es oral. Se reconoce que semejante disposición puede resultar problemática cuando el empleador y el trabajador no hablan el mismo idioma (por consiguiente, habría que alentar a los gobiernos a prestar asistencia). Además de los temas planteados en la pregunta, algunas respuestas proponen la inclusión de otros puntos, como información sobre: las vacaciones pagadas, las condiciones de terminación del empleo, particularmente en el caso de los trabajadores domésticos internos; las

modalidades de acceso a asistencia jurídica; las causas justas de despido; y los derechos legalmente reconocidos (por ejemplo, a la seguridad social). Debido a las múltiples referencias cruzadas entre las respuestas, los comentarios sobre las preguntas 13, 37 y 38 deberían considerarse de manera conjunta. Algunas respuestas a la pregunta 13 hacen hincapié en que sería más apropiado incluir esas cuestiones dentro de las disposiciones no vinculantes del instrumento o instrumentos; en que las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos deberían ser las mismas que se aplican a todos los demás trabajadores (y no superiores), y en que otras disposiciones previstas en la legislación nacional deberían aplicarse también a los trabajadores domésticos.

Nombre y dirección del empleador. En una respuesta se señala que el hecho de proporcionar el nombre y la dirección del empleador ayudaría a identificar a las partes en caso de controversia, y en otra se observa que esta medida ayudaría a garantizar la conformidad administrativa. Un gobierno subraya que tal información sólo es pertinente si los trabajadores son colocados por intermediarios en un hogar y no contratados por el hogar directamente.

El tipo de trabajo por realizar. Hay acuerdo general en que la inclusión de esa disposición impediría que se asigne a los trabajadores tareas que no hayan sido previamente acordadas, aportaría claridad y protección tanto al empleador como al trabajador y sería de ayuda en caso de controversia. En una respuesta, se propone que también debería incluirse información sobre el tipo de tareas que no tienen que realizarse. Sin embargo, algunas respuestas proponen que se permita cierto grado de generalidad o se fije un período de prueba durante el cual ambas partes puedan determinar si las condiciones de empleo son mutuamente satisfactorias. Algunas respuestas subrayan que la lista de tareas sólo debería modificarse previo acuerdo entre las partes.

Remuneración, método de cálculo y periodicidad de los pagos. Se observó un alto nivel de consenso en las respuestas a esta pregunta. Una respuesta destaca que las condiciones de empleo deberían ser conformes a la legislación nacional; otra subraya que el lugar, la fecha y la forma de remuneración también deberían especificarse. En dos respuestas se pone de relieve que tal disposición permitiría a los trabajadores organizar mejor su vida y ayudaría a resolver las controversias. En otras respuestas se menciona el tipo de remuneración (por ejemplo, prohibición de la remuneración en especie), al que se hace referencia en otras secciones del presente Informe.

Número normal de horas de trabajo. Varios comentarios van más allá del contenido estricto de la pregunta, haciendo referencia a la organización del tiempo de trabajo (por ejemplo, proponiendo límites específicos de horario diurno), cuestión que se trata en las preguntas respectivas del presente Informe. Algunas respuestas hacen hincapié en la necesidad de aportar aclaraciones, no sólo con respecto a las horas normales de trabajo, sino también en relación con las posibles horas de guardia, las condiciones y la remuneración de las horas extraordinarias, el horario de trabajo, las pausas y los períodos de descanso. Otras repuestas destacan que tal disposición ayudaría a resolver o a reducir el número de controversias, así como a evitar largas jornadas de trabajo y las exigencias de trabajo adicional no remunerado.

Duración del contrato. Muchas respuestas indican que esta disposición es pertinente únicamente para contratos de duración determinada, mientras que en el caso de contratos de duración indefinida, debería establecerse un período de prueba, así como las condiciones de terminación de la relación de trabajo. En algunos comentarios, se sugiere que el contrato debería tener una duración específica (por ejemplo, un año o un máximo de diez años, etc.), o se subraya que la duración debe ser acordada entre las partes; un gobierno propone establecer una norma general en ausencia de acuerdo. Algunas respuestas insisten en que una disposición de este tipo contribuiría a la preservación de la estabilidad psicológica, social y económica del trabajador, y sería de utilidad en caso de controversia.

Suministro de alimentos y de alojamiento. En algunos comentarios se sugiere que las condiciones de empleo deberían especificar el valor de la comida y del alojamiento, para dar una

indicación de si el suministro de alimentos y de alojamiento supone una remuneración en especie y de cómo repercute en el cálculo del salario. Además, se sugiere que las condiciones de empleo deberían especificar qué comidas se incluyen. Otras respuestas abordan el modo en que deberían proporcionarse las comidas y el alojamiento y cómo deberían calcularse a efectos de la remuneración; esta cuestión se aborda con mayor detalle en las secciones respectivas del presente Informe.

Período de prueba. La mayoría de los comentarios van más allá del estricto contenido de esta pregunta, haciendo referencia principalmente a las circunstancias en las cuales debería permitirse un período de prueba, por qué motivos, y durante cuánto tiempo.

Condiciones de repatriación. Prácticamente todas las respuestas están de acuerdo en incluir una disposición, tal como se propone. Sin embargo, en dos respuestas se destaca que semejante disposición debería referirse únicamente a las condiciones de repatriación que hayan sido acordadas caso por caso, y no a condiciones generales de repatriación en vigor. En otras respuestas se observa que las condiciones de repatriación suelen ser pertinentes únicamente en el caso de los trabajadores que acompañan a sus empleadores a otro país o a quienes el empleador hace traer. La mayoría de los comentarios abordaban la cuestión de la responsabilidad de la repatriación y las circunstancias de la misma. Estos comentarios deben leerse, por consiguiente, junto con los correspondientes a la pregunta 28.

PREGUNTA 14

Protección contra el abuso

Casi todas las respuestas convienen en la importancia de prever medidas para proteger a los trabajadores domésticos contra el abuso, dada la vulnerabilidad de esos trabajadores a la explotación y al acoso debido a sus circunstancias específicas, especialmente cuando se trata de trabajadores migrantes o de mujeres. Si bien algunas respuestas destacan que se justifican medidas específicas, otras hacen hincapié en que debería aplicarse el derecho común en la materia, como para los demás tipos de empleo. En una respuesta se recomienda que el instrumento proporcione cierta orientación acerca de la naturaleza de las mencionadas «medidas». Otras proponen medidas preventivas y de apoyo específicas, que van desde el registro de los trabajadores domésticos por las autoridades gubernamentales locales con vistas al control de sus condiciones de vida y de trabajo, hasta la creación de puntos de contacto y asesoramiento, de mecanismos de presentación de quejas, que prevén una indemnización en caso de trato injusto, y de servicios jurídicos gratuitos en caso de controversia, y la promoción de mejores prácticas. Se han hecho sugerencias para la reformulación de la pregunta: por ejemplo, se propone la supresión de «todas las formas» e «incluidos» para indicar específicamente las circunstancias contempladas.

En el punto 10 de la propuesta de conclusiones se toman en consideración estas sugerencias. La Conferencia tal vez estime oportuno examinar si la recomendación debería proporcionar orientación práctica adicional sobre las medidas para prevenir los abusos y el acoso. Se han agrupado las cuestiones planteadas en las preguntas 18, 21, 29 y 51, que se abordan en el punto 11 de la propuesta de conclusiones.

PREGUNTA 15

Salario mínimo

La mayoría de gobiernos y organizaciones de trabajadores están a favor de incluir una disposición para garantizar que los trabajadores domésticos se beneficien de la protección de un salario mínimo, cuando esa protección exista; sin embargo, la mitad de los empleadores no son partidarios de que se incluya semejante disposición. Se hace referencia a la legislación nacional pertinente, a los convenios colectivos, y a los mecanismos y políticas de fijación del salario

mínimo. En muchos comentarios se sugiere que, en países en los que hay establecido un salario mínimo por ocupación, deberían tomarse medidas especiales para garantizar que las competencias laborales y las funciones asociadas al trabajo doméstico, así como las condiciones de trabajo en las que se realiza, se evalúen sin discriminación de género. Esto se considera importante para superar la infravaloración del trabajo doméstico. En otras respuestas se señala que los niveles de salario mínimo para los trabajadores domésticos — cuando esa protección existe — son sistemáticamente inferiores a los aplicables a otros trabajadores y se pide que se armonicen progresivamente con el salario mínimo general, o que al menos se equiparen con los niveles aplicables a tipos de trabajo similares. Algunas respuestas señalan que, en la práctica, el pago de un salario mínimo depende del nivel al cual la contratación de ayuda doméstica resulta asequible para los diferentes hogares. La mayoría de las organizaciones de empleadores se opone a la inclusión de un requisito de salario mínimo para el trabajo doméstico en cualquier norma, y señala que este tipo de trabajo difiere en aspectos fundamentales de otras ocupaciones para las cuales se ha fijado un salario mínimo, debido a su carácter intermitente y a la práctica generalizada de proporcionar alojamiento y pensión completa, cuyo costo suele tenerse en cuenta al calcular la remuneración total de los trabajadores domésticos. Además, estas organizaciones se preguntan a qué nivel se fijaría el salario mínimo de los trabajadores domésticos en países con varios niveles de salarios mínimos.

Dado que la mayor parte de los que respondieron se muestran favorables a que se incluya una disposición para garantizar que los trabajadores domésticos se beneficien de la protección de un salario mínimo allí donde esa protección exista, la Oficina ha incluido dicha cuestión en el punto 13 de la propuesta de conclusiones. Se ha añadido una referencia a la fijación de las tasas de remuneración sin ningún tipo de discriminación en razón del sexo, pues en muchas respuestas se alude a la existencia de este tipo de discriminación en el trabajo doméstico.

PREGUNTA 16

Periodicidad de la remuneración

Los Estados Miembros convienen, casi unánimemente, en que los trabajadores domésticos deberían ser remunerados a intervalos no superiores a un mes. Varias respuestas mencionan las leyes y prácticas nacionales pertinentes, y varios gobiernos hacen referencia al Convenio núm. 95, y más específicamente, sugieren que el artículo 12 debería utilizarse como modelo de referencia para esta disposición. Si esta sugerencia se pusiera en práctica, todos los trabajadores domésticos serían remunerados a intervalos regulares, y con una frecuencia no inferior a la prescrita por la legislación nacional para la mayoría de los trabajadores del sector formal. Una organización de empleadores indica que no deberían establecerse normas más favorables para los trabajadores domésticos, a menos que exista un fundamento claro para ello.

La cuestión relativa a la periodicidad de los pagos se aborda en el punto 14, 1), de la propuesta de conclusiones. El requisito de efectuar los pagos «en moneda de curso legal» incluirá la posibilidad de que los pagos a los trabajadores domésticos se realicen por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal.

PREGUNTA 17

Pagos en especie

Si bien aproximadamente una cuarta parte de los gobiernos y algunas organizaciones de trabajadores responden a esta pregunta en forma negativa, una mayoría considerable de respuestas conviene en que el pago parcial del salario en especie, en los casos permitidos, debería limitarse y reglamentarse de forma estricta para evitar abusos. Ello se justifica por la probabilidad de que la remuneración en especie conduzca a la explotación y al abuso, menoscabe las disposiciones salariales o supedite los niveles salariales a las variaciones del valor de los bienes. Algunas

respuestas especifican que la remuneración en especie debería ser un complemento del salario de base. Muchas respuestas consideran que el pago parcial del salario en especie debería ser objeto de acuerdo previo entre las partes o exigir el consentimiento previo del trabajador. Algunos gobiernos afirman que los trabajadores deberían poder rechazar el pago en especie, incluso cuando se haya acordado previamente, o cuando no se han respetado las exigencias de la ley, mientras que una organización de empleadores considera innecesaria dicha disposición, ya que los trabajadores son libres de decidir si consideran justas o no las condiciones y si entablan o no una relación de trabajo. Un gobierno indica que el pago en especie debería beneficiar primordialmente al trabajador, y no al empleador.

Varias respuestas afirman que, en los casos en que sea aplicable, el pago parcial en especie debería limitarse a un porcentaje muy pequeño del salario, y que la legislación nacional debería fijar un tope. Varias respuestas plantean la cuestión del cálculo del valor de la remuneración en especie. Para algunos gobiernos, el cálculo debería basarse en criterios objetivos (por ejemplo, el valor de mercado de las prestaciones) o ser acordado entre las partes; además, el valor atribuido al pago en especie no debería exceder del valor de las prestaciones. La mayoría de las organizaciones de trabajadores afirma que el pago en especie debería ser justo y razonable, mientras que dos organizaciones de empleadores proponen la adopción de un mecanismo que pueda promoverse como práctica recomendable y que proporcione herramientas que ayuden a los empleadores a calcular con más exactitud el valor de la pensión y el alojamiento. La mayoría de las organizaciones de trabajadores y un gobierno hacen referencia explícita al artículo 8, párrafo 1, y al artículo 4, párrafo 1, del Convenio núm. 95, en virtud de los cuales la legislación nacional, los contratos colectivos y los laudos arbitrales constituyen la única base jurídica sobre la cual pueden efectuarse deducciones salariales; otras respuestas se remiten a la legislación nacional. Dos organizaciones de empleadores consideran que toda norma debe reconocer la especificidad del trabajo doméstico, que suele comportar deducciones sustanciales por alojamiento, comida y atención sanitaria, y que ello y la cuestión de si tales prestaciones deberían concebirse como pago parcial, como deducciones o como un ajuste de la tasa salarial debería dejarse al arbitrio de la legislación y la práctica nacionales.

En relación con las circunstancias específicas en las cuales la remuneración parcial en especie puede permitirse, varias respuestas consideran que esa remuneración debería limitarse al suministro de comida y de alojamiento y, en muy pocos casos, a atender otras necesidades básicas del trabajador, como vestimenta, productos de consumo, enseñanza y gastos médicos. Una organización de trabajadores sugiere que el instrumento no debería permitir ningún tipo de remuneración en especie o deducción en concepto de comida y alojamiento, pero debería ser suficientemente flexible para que los Estados Miembros puedan efectuar pagos en especie con arreglo a otras modalidades.

La Oficina formuló el punto 14, 2), de la propuesta de conclusiones a la luz de las observaciones recibidas. Además, el punto 34 establece orientaciones adicionales a propósito de las medidas de protección aplicables en los casos de pago parcial en especie.

PREGUNTA 18

Obligación de residir en el domicilio del empleador

La mayoría de las respuestas de los tres grupos convienen en que la legislación nacional no debería obligar a los trabajadores domésticos a residir en el domicilio del empleador. Se citan dos motivos principales para ello: la necesidad de reducir la vulnerabilidad del trabajador doméstico a los abusos, especialmente en relación con las horas de trabajo, y la necesidad de garantizar que los trabajadores disfruten de un equilibrio entre vida laboral y vida privada. Muchas respuestas señalan que residir en el domicilio del empleador debería ser opcional, y estar sujeto a acuerdo entre las partes, o bien dejarse a la elección del trabajador. Sin embargo, también se observa que

los empleadores deberían ser libres de ofrecer trabajo doméstico en régimen de internado. Por otra parte, algunas respuestas observan que esta obligación tal vez sea necesaria, especialmente cuando se trata de trabajadoras domésticas migrantes, que pueden no disponer de otro lugar en el que alojarse, y también debido a la responsabilidad exigible al empleador. Residir en el domicilio del empleador puede ser también inevitable cuando el trabajador se ocupa del cuidado de personas enfermas o de edad. También se señala que residir en el domicilio del empleador puede ofrecer algunas ventajas para los trabajadores domésticos, como no tener que volver a su hogar a horas avanzadas de la noche cuando ya no se dispone de transporte público. Dos organizaciones de empleadores indican que la cuestión no está clara y requiere una investigación más a fondo de las prácticas nacionales, y otra afirma que, dada la responsabilidad exigible al empleador, los trabajadores domésticos deberían residir en el domicilio de éste y respetar las costumbres, tradiciones y creencias religiosas que en él se practiquen.

PREGUNTA 19

Alojamiento y alimentación

Hay amplio consenso en que, cuando el empleador suministre el alojamiento y la alimentación, el alojamiento debería ser seguro y digno, debería respetarse la privacidad del trabajador, y las comidas deberían ser de buena calidad y suficientes en cantidad. Algunas respuestas sugieren que los trabajadores domésticos deberían tener derecho a las mismas prestaciones que otros trabajadores en lo relativo a las comidas y el alojamiento proporcionados por el empleador. En relación con la privacidad del trabajador, un gobierno observa que han de tenerse en cuenta los aspectos relativos a la seguridad, mientras que otro subraya que el respeto de la privacidad debería ser recíproco. Varias respuestas, entre ellas la de una organización de empleadores, afirman que han de tenerse en cuenta las prácticas locales y los factores culturales, especialmente a la hora de determinar el significado de «buena calidad y suficientes en cantidad». Algunos gobiernos proponen que las prescripciones en materia de comidas (y, según uno de ellos, en relación con el alojamiento) deberían ser no vinculantes, ya que resultaría difícil definir y aplicar disposiciones específicas; otro gobierno propone que este asunto se deje a merced de un acuerdo entre las partes. Algunas organizaciones de empleadores cuestionan la validez y la viabilidad de esta disposición.

Teniendo en cuenta las respuestas a esta pregunta, la Oficina considera que es mejor que en la recomendación se aborden cuestiones específicas relacionadas con los alimentos y el alojamiento (punto 37 de la propuesta de conclusiones); por otra parte, en el punto 8 se recoge el principio de las condiciones de vida dignas respetuosas de la privacidad del trabajador doméstico.

PREGUNTA 20

Legislación en relación con las horas de trabajo

Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores convienen en que las disposiciones relativas a las horas de trabajo deberían ser las mismas, o no menos favorables, que las aplicables a todos los demás trabajadores. Sin embargo, un gobierno subraya que la comparación debería hacerse con los trabajadores que realizan el mismo tipo de actividad, y varios otros sugieren que las horas de trabajo deberían armonizarse progresivamente.

Si bien una minoría de respuestas se opone en general a la propuesta, los puntos relativos al descanso semanal y a las vacaciones anuales son respondidos afirmativamente de forma casi unánime por los tres grupos. También hay amplio acuerdo en los puntos relativos a las horas normales de trabajo, las horas extraordinarias y el descanso diario. Algunas respuestas señalan la especificidad y el carácter intermitente del trabajo doméstico, con sus variaciones de intensidad y de ritmo, especialmente en lo que respecta a los trabajadores que se alojan en el domicilio del empleador. Sin embargo, hay opiniones divergentes respecto de si esta disposición haría

inaplicables en su conjunto las normativas basadas en el cálculo de las horas, incluidas las normas sobre horas extraordinarias, descanso diario y horas normales de trabajo, o solamente una parte de ellas. Otros afirman que se necesita flexibilidad, aunque sólo sea para tener en cuenta las diferentes circunstancias nacionales o conciliar los intereses de los empleadores y de los trabajadores en relación con el día de descanso semanal y las fechas de las vacaciones anuales.

El punto 12 de la propuesta de conclusiones agrupa las cuestiones tratadas en las preguntas 20, 22 y 23. La redacción del punto 12, 1), refleja el amplio apoyo de que fue objeto el principio general de que las leyes y reglamentos nacionales deberían abordar la cuestión de las horas de trabajo de los trabajadores domésticos velando por que las condiciones en este sentido no sean menos favorables que las aplicables a los demás asalariados. El punto 12, 3), tiene que ver con los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no son libres de disponer de su tiempo como lo deseen y están a disposición del hogar. En lugar de utilizar la expresión «trabajo en régimen de disponibilidad laboral inmediata», que implica diferentes connotaciones en diferentes contextos nacionales, la redacción es descriptiva, de modo que el asunto se determine en sus detalles en las leyes y reglamentos nacionales, los convenios colectivos o en cualquier otro mecanismo conforme a la práctica nacional.

PREGUNTA 21

Libertad de movimiento durante el descanso diario o semanal

Una gran mayoría de gobiernos y de organizaciones de trabajadores es partidaria de incluir esta disposición en el convenio. Hay acuerdo general en que semejante disposición permitiría a los trabajadores tener acceso a servicios, asociaciones de trabajadores y formación, así como visitar a sus familias, y al mismo tiempo evitaría su confinamiento ilegítimo, su explotación, o impediría que fueran obligados a trabajar durante los períodos de descanso. Numerosas respuestas subrayan que los trabajadores deberían ser libres de disponer de su tiempo de ocio según les plazca, y también, si lo desean, de permanecer en el hogar. Algunos otros sugieren que el lugar donde pasan el período de descanso debería ser acordado entre las partes. Ampliando el alcance de la pregunta, muchas respuestas aluden al derecho de los trabajadores domésticos internos a recibir visitas de familiares y amigos durante los períodos de descanso. En varias respuestas, se aduce que es necesaria cierta vigilancia cuando se trata de mujeres jóvenes que salen o reciben visitas, mientras que en otras se hace hincapié en que los empleadores no se responsabilizarán de los trabajadores que estén en situación de peligro o abuso durante su período de descanso.

Otras respuestas, entre ellas las de organizaciones de empleadores, aceptan la formulación de la disposición relativa al descanso semanal, pero mencionan que salir del hogar durante el descanso diario puede plantear problemas en el caso de los trabajadores al cuidado de niños u otras personas dependientes; por tanto, indican que esta disposición tal vez no sea aplicable al trabajo doméstico. En algunas respuestas se propone que debería preverse cierta flexibilidad para casos de fuerza mayor o cuando se trate del cuidado de personas enfermas.

PREGUNTA 22

Disponibilidad laboral inmediata y horas de trabajo

Los puntos planteados en el marco de esta pregunta deberán examinarse junto con los relativos a las preguntas 6, c), y 47. La propuesta de incluir una disposición sobre la disponibilidad laboral inmediata y las horas de trabajo ha recibido gran aceptación por parte de gobiernos y organizaciones de trabajadores, aunque las organizaciones de empleadores son contrarios a ella.

Varias respuestas resaltan la importancia de una disposición de este tipo para contribuir a evitar el exceso de horas de trabajo y el abuso de los períodos de descanso tratados como períodos

de disponibilidad laboral inmediata, y para permitir ajustes en función de las especificidades nacionales. La mayoría de las respuestas coincide en que los períodos de disponibilidad laboral inmediata deberían considerarse como horas de trabajo, y varias de ellas profundizan en la cuestión: por ejemplo una respuesta hace hincapié en que no debería haber distinción entre las horas efectivas de trabajo y las horas de disponibilidad. En otras se expresa una preferencia por considerar las horas de disponibilidad como horas extraordinarias (especificando en parte que esto debería aplicarse a las horas que excedan los límites del horario normal), o porque se limite la posibilidad de utilizar esa disponibilidad (se propuso que el número máximo de horas de disponibilidad se rija por la legislación nacional y que se establezca que las horas de disponibilidad no deberían resultar perjudiciales para la salud física, mental y espiritual del trabajador). Algunos gobiernos subrayan que la disponibilidad laboral inmediata debería considerarse como una práctica excepcional específica de los trabajadores internos, sujeta a acuerdo entre las partes. En relación con la remuneración de los períodos de disponibilidad, varias respuestas proponen que esos períodos se compensen como horas extraordinarias, mientras que otras preferirían que ello se rija por acuerdo entre las partes. Una respuesta propone que los períodos de disponibilidad laboral inmediata deberían remunerarse según los baremos normales, a menos que se haya acordado una tasa inferior o un descanso compensatorio, mientras que otra hace hincapié en que esos períodos deberían remunerarse de forma diferente que los períodos de trabajo efectivo.

Las objeciones tienen que ver con la inaplicabilidad o la impracticabilidad de un enfoque basado en la medición de las horas, y por consiguiente, de los arreglos sobre disponibilidad laboral inmediata, debido a la especificidad del trabajo doméstico, especialmente en el caso del régimen de internado y teniendo en cuenta el hecho de que los trabajadores domésticos forman parte de la vida del hogar.

PREGUNTA 23

Al menos 24 horas de descanso consecutivas

Hay acuerdo general en que los trabajadores domésticos deberán disfrutar al menos de 24 horas de descanso consecutivas, a fin de mantener o favorecer su salud física y mental. Numerosas respuestas especifican que debería preverse un período de descanso semanal que no sea menos favorable o sea igual que el aplicable a otros trabajadores. Varias otras recomiendan límites superiores de al menos 30 horas, 36 horas o dos días. Una respuesta conviene en el límite de 24 horas, pero sugiere que, además, debería recomendarse un descanso de 36 horas, mientras que, según otra respuesta, el período de descanso semanal podría incrementarse en función del nivel de responsabilidad, seriedad y esfuerzo que requieren las tareas, así como en el caso de algunas trabajadoras (por ejemplo, las madres que viven sin pareja y las mujeres con embarazos de alto riesgo).

En algunas respuestas se indica que la posibilidad de acogerse a las 24 horas de descanso consecutivas debería depender del número efectivo de las horas trabajadas y que debería preverse cierta flexibilidad. En otras respuestas se señala que los trabajadores deberían tener la libertad de optar por el descanso semanal o por añadirlo a sus vacaciones anuales, mientras que otras indican que los períodos de descanso semanal deberían acordarse entre las partes y que no deberían establecerse prescripciones al respecto, ya que es impracticable reglamentar las horas de trabajo con exactitud en el caso del trabajo doméstico.

PREGUNTA 24

Seguridad y salud en el trabajo

Casi todos los gobiernos y todas las organizaciones de trabajadores se declaran a favor de esta disposición, mientras que la mitad de las organizaciones de empleadores se opone a ella. Sin

embargo, las escasas objeciones planteadas no ponen en duda el principio de igualdad de trato, que exige que las situaciones idénticas o comparables no se traten de forma diferente y que las situaciones diferentes no se traten de forma idéntica. Como subraya un gobierno, la igualdad de trato no debería implicar necesariamente el recurso a los mecanismos y procedimientos uniformes para hacer aplicar las disposiciones, sino más bien la igualdad de los resultados con respecto a la seguridad y la salud en los lugares de trabajo. Sin embargo, aun reconociendo que los trabajadores domésticos, al igual que todos los demás trabajadores, tienen derecho a trabajar en condiciones seguras, en muchas respuestas se observa que las normas de SST difícilmente se aplican a los trabajadores domésticos, ya que los empleadores en este ámbito no disponen de plena capacidad ni pueden asumir toda la responsabilidad y obligaciones en materia de SST. Otras mencionan la dificultad que supone especificar el contenido de las obligaciones de SST en vista de la heterogeneidad del trabajo doméstico y de los hogares empleadores. No obstante, un gobierno destaca que el problema podría resolverse recurriendo a un sistema como el sistema belga de cheques o vales de servicio (*Titre-services*), según el cual el empleador que asume las obligaciones de SST es una empresa. En muchas respuestas se sugiere que deberían establecerse disposiciones específicas, adicionales o complementarias al régimen general, con el fin de prever una norma mínima de protección para los trabajadores domésticos; sin embargo, una minoría de respuestas pide que el instrumento debería establecer simplemente la obligación del empleador de garantizar unas condiciones de trabajo seguras y sanas. Una organización de empleadores menciona el Convenio núm. 155 como el marco pertinente, y considera que no es necesaria ninguna otra reglamentación, mientras que otra subraya la necesidad de que el marco de reglamentación sea práctico. Las organizaciones de empleadores proponen omitir la referencia a la igualdad de trato, o evitar las referencias pormenorizadas a las medidas de seguridad y salud, y sugieren que la OIT debería promover las prácticas más recomendables para los miembros de la familia y para los trabajadores domésticos, así como formación para estos últimos (por ejemplo, alentando a los Estados a proporcionar a estos trabajadores un seguro de enfermedad o accidente). Se señala que la aplicación constituye otro problema, especialmente en vista de la dificultad de inspeccionar el domicilio de un particular sin violar la privacidad de su hogar.

En cuanto a si estas medidas deberían aplicarse progresivamente, la mayoría de las organizaciones de trabajadores es partidaria de una aplicación inmediata, mientras que una ligera mayoría de los gobiernos prefiere la aplicación progresiva. Un gobierno y la mayoría de las organizaciones de trabajadores abogan por la adopción de una combinación de medidas: sensibilización y formación para los trabajadores domésticos y sus empleadores sobre sus derechos, funciones y obligaciones respectivos; un marco de reglamentación que prevea una verdadera protección; y un sistema de control y cumplimiento (por ejemplo, mediante un sistema de representantes itinerantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud).

La seguridad y salud en el trabajo es un tema que se aborda en el punto 15 de la propuesta de conclusiones junto con la cuestión de la seguridad social (pregunta 25) con miras a la protección de los trabajadores domésticos en estas áreas en un pie de igualdad con los demás trabajadores. La redacción que se propone requiere la adopción de medidas que tengan debidamente en cuenta las características especiales del trabajo doméstico; dichas medidas, pues, no serán necesariamente semejantes o idénticas a las que son aplicables a otros trabajadores o lugares de trabajo. El punto 15, 2), prevé una aplicación gradual de las medidas en estas áreas.

PREGUNTA 25

Seguridad social

Hay acuerdo general en que los Estados Miembros deberían adoptar medidas para garantizar la cobertura de los trabajadores domésticos por regímenes de seguridad social que incluyan prestaciones de protección por maternidad. Algunas respuestas invocan la carga excesiva que ello implicaría para los empleadores. Varias respuestas afirman que se debería otorgar a los

trabajadores domésticos una cobertura de seguridad social igual o similar a la de todos los demás trabajadores, concretamente, atención sanitaria general, protección por maternidad, indemnización por accidentes y enfermedades profesionales, pensión de vejez, prestaciones de desempleo, y también protección por paternidad, prestaciones para familiares supérstites y asignaciones familiares. Algunas organizaciones de empleadores destacan la necesidad de coherencia con la legislación y la práctica nacionales, y sólo consideran razonable prever la inclusión de los trabajadores domésticos en regímenes de seguridad social en la medida en que dicha protección ya exista en el país de que se trate. Algunas respuestas destacan la importancia de controlar y hacer cumplir las leyes pertinentes, de reforzar los mecanismos de sanción de quienes eludan el pago de las cotizaciones de seguridad social y de sensibilizar a los empleadores acerca de la aplicación de los derechos laborales a los trabajadores domésticos. Si bien aprueban la disposición, las organizaciones de empleadores se muestran más escépticas, entre otras cosas, debido a la falta de recursos, de conocimientos y de asesoramiento a disposición de los hogares. Se sugiere que el instrumento debería centrarse en mejorar el cumplimiento, por ejemplo, mediante mecanismos simplificados para el pago de las cotizaciones (véase también la pregunta 54).

La mayoría de las organizaciones de trabajadores y algunos gobiernos se expresan a favor de la aplicación inmediata, al menos en el caso de los regímenes ya existentes, y aceptan la aplicación progresiva únicamente para las disposiciones de seguridad social reforzadas, siempre que, en el momento de la ratificación, se establezca un calendario, así como los medios para lograr una cobertura más amplia de seguridad social para los trabajadores domésticos. Otras respuestas, principalmente gubernamentales, optan por un enfoque flexible, al menos en el caso de algunas medidas y en función de las circunstancias nacionales (por ejemplo, en los países en desarrollo) y de los regímenes de seguridad social. Algunas respuestas especifican las medidas para las cuales podría contemplarse la aplicación progresiva. En una serie de respuestas se sugiere que la OIT podría contemplar medidas de asistencia técnica a los Estados con dificultades para desarrollar regímenes de seguridad social.

PREGUNTA 26

Protección para los trabajadores domésticos, en especial los migrantes, contratados o colocados por agencias de empleo

Hay acuerdo general respecto de la necesidad de garantizar que los trabajadores domésticos, especialmente los migrantes, colocados o contratados por agencias de empleo, sean protegidos contra las prácticas abusivas. Muchas respuestas consideran que los Estados Miembros deberían: establecer criterios rigurosos para el registro y la certificación de las agencias de empleo; reglamentar las condiciones de contratación entre los trabajadores domésticos y los agentes, así como la formación y la colocación; someter a inspección periódica a las agencias de empleo para asegurarse de que cumplen las leyes y reglamentos pertinentes (y especialmente para garantizar que, de conformidad con el Convenio núm. 181, las agencias de empleo no cobren a los trabajadores ningún honorario o tarifa); ofrecer mecanismos accesibles de presentación de quejas a los trabajadores domésticos; y aplicar sanciones consecuentes en caso de infracciones. Deberían establecerse agencias registradas por el Estado que asuman la responsabilidad de garantizar condiciones seguras y decentes de trabajo a los trabajadores, así como de informar a las autoridades estatales pertinentes acerca de la situación y las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores colocados. Algunos gobiernos hacen hincapié en que la protección de los trabajadores domésticos migrantes es una responsabilidad que comparten los países de origen y los países de destino, mientras que otro gobierno comenta que sólo los Estados de origen deberían asumir la responsabilidad. Las escasas objeciones formuladas provienen principalmente de organizaciones de empleadores y tienen que ver tanto con las agencias de colocación como con las agencias que emplean a trabajadores para realizar tareas domésticas. En el primer caso, sostienen que tras la conclusión del contrato, la agencia de colocación ya no se encuentra en

relación contractual con ninguna de las partes y, por consiguiente, no puede garantizar que el trabajador recibirá un buen trato del empleador. En el segundo caso, señalan que los trabajadores contratados por agencias no son trabajadores domésticos y por lo tanto no deberían quedar abarcados por una norma sobre trabajo doméstico.

PREGUNTA 27

***Contrato escrito para los trabajadores domésticos migrantes
en el que consten las condiciones mínimas de empleo que deben haber sido
aceptadas antes de cruzar la frontera nacional***

La inmensa mayoría de las respuestas está a favor de este requisito, argumentando que no sólo ayudaría a impedir la trata y los abusos, sino que también contribuiría a formalizar la relación de trabajo y a que el trabajador pueda hacer valer sus derechos en caso de infracciones. En varias respuestas se pide que el contrato de trabajo escrito se redacte en el idioma materno del trabajador o se traduzca a ese idioma o a otro que el trabajador pueda entender fácilmente; en otras se pide que el texto sea comprensible para ambas partes; y en otras que dicho texto sea oficialmente aprobado y que se pueda exigir el cumplimiento del contrato en el país del empleo. Algunas piden que el contrato sea revisado y aprobado por el Ministerio de Trabajo, y otras que sea previamente firmado por el empleador. Un gobierno señala que, cuando los contratos escritos no son comunes en un determinado país, las condiciones de trabajo deberían establecerse de un modo que ofrezca garantías equivalentes. Mientras que algunas respuestas vinculan esta disposición al procedimiento de solicitud de un permiso de trabajo para el trabajador doméstico migrante, otras hacen hincapié en que la inexistencia de un contrato de trabajo escrito no exime a las partes de sus obligaciones respectivas y no impide que puedan presentar quejas. La disposición tampoco debería limitar el disfrute de las normas mínimas de trabajo decente, y no debe utilizarse para denegar a los trabajadores migrantes que ya viven en el país de acogida el derecho al empleo o como pretexto para expulsarlos. En algunas respuestas se especifican las condiciones mínimas de empleo que deben incluirse en el contrato de trabajo (por ejemplo, tareas que deben realizarse, remuneración, periodicidad de los pagos y horario de trabajo). Un gobierno recuerda la directiva europea núm. 91/533/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral, que exige que se expliquen por escrito las condiciones de trabajo antes de iniciarse el empleo en el extranjero. Son muy pocas las objeciones planteadas, principalmente por gobiernos que, en su mayoría alegan que todos los trabajadores están cubiertos por la legislación nacional del trabajo, independientemente de su condición de migrantes, o que esta disposición puede constituir un obstáculo para el empleo de trabajadores domésticos migrantes.

Las preguntas 27, 28 y 30 relativas a los trabajadores domésticos migrantes se agruparon en el punto 16 de la propuesta de conclusiones. En principio, la repatriación sin costo alguno para los trabajadores domésticos migrantes fue objeto de un amplio apoyo. Sin embargo, la Oficina modificó la redacción de modo que recogiera las diferentes condiciones que a este respecto podrían exigirse a nivel nacional (punto 16, 2)). En cuanto a la cooperación, la Oficina ha modificado la redacción a fin de dar cabida a todas las áreas en las que la cooperación podría resultar de utilidad.

PREGUNTA 28

***Repatriación sin costo alguno para el trabajador
tras la expiración o terminación del contrato de trabajo***

La mayoría de las respuestas se expresan a favor de esta disposición. Muchas de ellas especifican que los empleadores o sus representantes deberían asumir siempre el costo correspondiente de la repatriación, pero muchos indican que esta disposición debería restringirse a los casos en que el contrato se termina por motivos ajenos a una falta del trabajador. Otras

respuestas sugieren un enfoque aún más restrictivo, según el cual la repatriación sin costo alguno para el trabajador sería únicamente aplicable en los casos en los que el contrato expira normalmente o es rescindido por el empleador sin una causa razonable, lo cual excluye los casos en los que el trabajador pone fin al contrato antes de la fecha de expiración. La mayoría de las organizaciones de trabajadores y un gobierno piden que se incluyan disposiciones adicionales en el convenio, relativas a la expulsión, el pago retroactivo y los derechos de los trabajadores domésticos migrantes que pierden su empleo por causas distintas de una falta cometida por ellos mismos. En particular, se remiten al artículo 8 y al artículo 9, párrafos 1 y 2, del Convenio núm. 143. Algunas organizaciones de trabajadores indican que los trabajadores domésticos migrantes no deberían estar obligados a la repatriación cuando su contrato expira, y en ningún caso, la repatriación debería liberar a los empleadores de sus obligaciones en virtud de la ley. También se hace hincapié en la necesidad de tener en cuenta la negativa del trabajador doméstico migrante a ser repatriado.

Varias respuestas, tanto a favor como en contra de esta disposición, afirman que esta cuestión debería preverse en el contrato de trabajo. Un gobierno sugiere que las partes deberían ponerse de acuerdo en relación con el reembolso de los costos de repatriación y que el gobierno del país del empleo debería reclamar esos gastos al empleador si el trabajador sujeto a repatriación forzosa no abandona el país tras la terminación del contrato. Otras objeciones recurrentes se refieren a: la legislación nacional aplicable, en concreto las leyes de migración; los convenios colectivos; los acuerdos internacionales ratificados; las diferentes prácticas nacionales; y la decisión de las autoridades competentes en relación con el marco pertinente para este tipo de cuestiones. Un gobierno pide que se especifique la parte que debe correr con los gastos, mientras que algunas respuestas piden que se especifiquen las situaciones que dan derecho a la repatriación. Para una organización de empleadores es importante disponer de más información sobre la legislación y prácticas nacionales al respecto, incluidas las obligaciones generales de los empleadores hacia los trabajadores migrantes y las responsabilidades de los gobiernos o de los empleadores en materia de pago.

PREGUNTA 29

Prohibición de que el empleador retenga los documentos del trabajador doméstico

La inmensa mayoría de las respuestas está a favor de esta disposición, alegando que ayudaría a impedir prácticas abusivas, trata, explotación, trabajo forzoso y trabajo infantil. En otras respuestas se observa que, si son interceptados y no llevan consigo sus documentos personales, los trabajadores domésticos corren el riesgo de ser considerados ilegales por las autoridades competentes. Algunas respuestas mencionan la legislación nacional pertinente como marco jurídico válido. Varias respuestas afirman que desposeer a los trabajadores de sus documentos personales representaría una violación de los derechos humanos fundamentales, por ejemplo, de la libertad de movimiento, y atentaría contra su dignidad humana.

Sólo algunas respuestas objetan la disposición y señalan que retener los documentos del trabajador es necesario para impedir que abandone al empleador que lo contrató con el fin de trabajar para otro, o para disuadirle de huir o de robar. De las dos organizaciones de trabajadores que no apoyan esta disposición, una sostiene que este asunto es de la competencia de las autoridades pertinentes, mientras que la otra lo descarta por considerarlo innecesario, ya que los documentos son, por definición, personales e inviolables.

PREGUNTA 30

Cooperación entre los Miembros para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes disfruten de ventajas equiparables a las de los nacionales

Hay acuerdo general en que los Miembros deberían cooperar entre sí para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes disfruten de ventajas equiparables a las de los nacionales. Muchas respuestas afirman que, de conformidad con los principios de no discriminación y de igualdad, todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, deberían tener derecho a la misma protección laboral, independientemente de su nacionalidad. A este respecto, un gobierno hace referencia a la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, mientras que otro menciona la propuesta de directiva marco de la Unión Europea sobre los derechos de los trabajadores de terceros países. También se destaca la importancia de asegurar la coherencia con las leyes nacionales pertinentes. Muchas respuestas, de gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores, proponen distintas formas de cooperación interestatal, entre ellas: intercambiar información, por ejemplo, sobre flujos migratorios y sobre las agencias y los empleadores sin escrúpulos; garantizar que los trabajadores migrantes sean plenamente informados de sus derechos antes de abandonar su país de origen; promover la migración a través de canales reglamentados para evitar los riesgos asociados a la migración no declarada, la explotación y el acceso limitado a los sistemas de justicia; y acuerdos bilaterales o memorandos de entendimiento entre los países de origen y los países receptores. Según una organización de empleadores, se trata de un ámbito en el que la Oficina podría prestar asistencia y promover las mejores prácticas; además, el texto de la disposición debería modificarse para asegurar que la comparación se haga con los «trabajadores domésticos nacionales» en lugar de los nacionales en general.

Se plantean algunas objeciones, principalmente de gobiernos, pero también de una organización de trabajadores, en las que se señala que los derechos de los trabajadores domésticos migrantes deberían ser los mismos que los de todos los demás trabajadores migrantes, y que no se pueden conceder las mismas ventajas a los trabajadores nacionales y a los trabajadores migrantes, ya que el empleo de estos últimos es temporal, y sus derechos se establecen en el contrato de trabajo.

PREGUNTA 31

Procedimientos de resolución de conflictos

Casi todas las respuestas están de acuerdo en que se debería garantizar a los trabajadores domésticos un acceso fácil a procedimientos equitativos y eficaces de resolución de conflictos. Numerosas respuestas aclaran que ello debería incluir acceso a los tribunales, a las comisiones y órganos encargados de la resolución de conflictos laborales, y a órganos especiales para el trabajo doméstico. Un gobierno añade que también es necesario prever mecanismos eficaces de control de la ejecución. Varias respuestas subrayan que, dada la relación especial de confianza entre los trabajadores domésticos y sus empleadores, debería garantizarse la existencia de servicios de mediación voluntarios para la resolución pacífica de conflictos antes de incoar una acción judicial. Varias otras respuestas señalan que el acceso a los procedimientos debería ser el mismo o no más favorable que para otros trabajadores, y que deberían utilizarse y reforzarse los órganos y tribunales ya existentes. Además, con frecuencia se subraya que las sanciones deben ser efectivas, rápidas, disuasivas, adecuadas y proporcionales a la gravedad de la falta, y que debería ofrecerse acceso gratuito a asistencia jurídica y recursos legales.

PREGUNTA 32

Garantizar el respeto de la ley (inspección del trabajo)

Una inmensa mayoría de respuestas a esta pregunta son afirmativas. Algunas sugerencias, destinadas a mejorar el cumplimiento de la ley, aluden a la obligación de declarar a los trabajadores domésticos ante las autoridades competentes y de evaluar las condiciones de trabajo antes de autorizar el empleo.

En relación con la inspección del trabajo, muchas respuestas subrayan que los servicios de inspección del trabajo existentes deberían abarcar también a los trabajadores domésticos, o que deberían establecerse servicios de inspección del trabajo especiales. Varias otras respuestas sugieren que la inspección del trabajo debería ir implantándose progresivamente. Una preocupación comúnmente expresada es que las inspecciones no deberían infringir el derecho de los empleadores a la privacidad; se hizo referencia a la legislación nacional, que prohíbe las inspecciones en los hogares de particulares o las permite únicamente previa autorización judicial. Algunas respuestas sugieren que deberían establecerse normas que rijan la entrada en los hogares, y que las inspecciones del trabajo deberían realizarse únicamente previa presentación de una queja. Sólo un gobierno afirma expresamente que los derechos de los trabajadores domésticos deberían tener precedencia sobre la privacidad del empleador.

En una respuesta se justifica la oposición a las inspecciones del trabajo apelando a la naturaleza y a la privacidad del lugar de trabajo. Otra respuesta cuestiona la necesidad de tal disposición, dado que las autoridades policiales y de migración tienen competencia para entrar en los hogares, y sugiere en cambio que debería pedirse a los hogares que respondan a un cuestionario. Las disposiciones deberían dejar patente que los Estados Miembros no tienen la obligación de imponer una inspección gubernamental o de permitir la entrada en los hogares de las familias.

En términos generales, en las respuestas se hace hincapié en que las disposiciones encaminadas a promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes deben adaptarse a las circunstancias especiales en las que se realiza el trabajo doméstico. Esto último se refleja en el punto 18 de la propuesta de conclusiones. Como las disposiciones eficaces en materia de cumplimiento pueden adoptar una variedad de formas, la inspección del trabajo, que en este sentido puede desempeñar un papel importante, no ha sido la única que se tomó en consideración.

PREGUNTA 33

Aplicación del Convenio en el ámbito nacional

Casi todas las respuestas a esta pregunta son afirmativas. Algunas subrayan la necesidad de adoptar medidas de índole general y de otorgar a los trabajadores domésticos los mismos derechos que a los demás trabajadores, mientras que en otras se expresa una preferencia por medidas específicas, ya sean aisladas o en complemento de las leyes generales que cubren a los trabajadores domésticos. Algunas respuestas están en desacuerdo con la idea de indicar de manera prescriptiva cómo deberían los Miembros aplicar el convenio, y aducen que tal disposición no sería necesaria si sólo se adopta una recomendación.

PREGUNTA 34

Consulta de los interlocutores sociales

Hay consenso en que debería consultarse a los interlocutores sociales interesados a la hora de aplicar las disposiciones del convenio. Se citan dos razones principales para ello: fortalecer la gobernanza y garantizar la aplicación de manera compatible con las circunstancias de los trabajadores domésticos. Varias respuestas señalan la impresionante ausencia de organizaciones representativas de organizaciones de trabajadores domésticos y/o de empleadores del sector y las

dificultades para crearlas. Subrayan la necesidad de que los Estados eliminen los posibles obstáculos a su creación, y alienten a los sindicatos a integrar a los trabajadores domésticos, sus organizaciones y sus representantes en los órganos de toma de decisiones. Un gobierno hace hincapié en que las asociaciones de agencias de empleo también deberían incluirse. Las organizaciones de empleadores mencionan que la referencia a «las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas» se presta a confusión y podría sustituirse por la expresión «las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas».

PREGUNTA 35

Promover el fortalecimiento de la capacidad

Una inmensa mayoría de respuestas está a favor de una disposición sobre la promoción del fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores domésticos, aunque algunos gobiernos y organizaciones de empleadores están en contra de dicha disposición.

Algunas respuestas abordan las dificultades y limitaciones de la sindicación de los trabajadores domésticos, dado el carácter singular y sumamente individual de su trabajo, y el hecho de que en muchos casos no hay organizaciones de empleadores. Varias otras sugieren que las medidas deberían centrarse en reforzar las estructuras ya existentes, o ampliar a los trabajadores domésticos las actividades de promoción del fortalecimiento de la capacidad ya en curso. Otras respuestas, afirmativas o no, hacen hincapié en que los trabajadores domésticos deberían ser tratados de conformidad con las condiciones y prácticas nacionales y no de manera diferente a otros trabajadores. Además, con el fin de facilitar la organización de los trabajadores y de los empleadores del sector, algunas respuestas sugieren que debería garantizarse el acceso a la información sobre la representación efectiva de los trabajadores domésticos, y afirman que el apoyo de la OIT a este respecto es crucial.

El principal argumento contra esta disposición es que la negociación colectiva es una responsabilidad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores representativas, que el Estado no debería interferir en ella, y que los contratos en el ámbito del trabajo doméstico deberían seguir siendo de carácter individual, dado que la razón de ser de la negociación colectiva es facilitar la negociación en nombre de múltiples trabajadores.

Esta cuestión se abordó en el punto 23 de la propuesta de conclusiones, teniendo en cuenta asimismo las respuestas a la pregunta 9. Los esfuerzos destinados al fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores domésticos se han examinado en el contexto de la promoción de la libertad sindical y de asociación. También se ha incluido una cuestión mencionada en muchas de las respuestas, la de las limitaciones jurídicas y administrativas y demás obstáculos que impiden a los trabajadores domésticos el disfrute de la libertad sindical y de asociación.

PREGUNTA 36

Trabajadores domésticos jóvenes

La gran mayoría de las respuestas conviene en la necesidad de prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos jóvenes. Varias respuestas proponen que las medidas se armonicen con la legislación nacional e internacional que rige el empleo y la protección de los menores (en especial los Convenios núms. 138 y 182). Muchas respuestas a esta pregunta se remiten a las preguntas 10 y 11, por lo que los comentarios relativos a esas preguntas deberían leerse junto con la presente pregunta.

En relación con los ámbitos específicos de protección, muchas respuestas proponen que se prohíba a los trabajadores domésticos jóvenes trabajar un número excesivo de horas, que se

restrinjan adecuadamente las horas extraordinarias y las horas de guardia (a disposición), o que se limiten sus horas de trabajo, por ejemplo, a seis horas diarias. Otra propuesta frecuente es que se asignen a los trabajadores domésticos jóvenes tareas que sean adecuadas para su edad, experiencia y fuerza física y que no pongan en peligro su salud, seguridad o moralidad (por ejemplo, prohibirles trabajar a grandes alturas o reparar dispositivos eléctricos). Muchas respuestas subrayan la necesidad de proporcionar a los trabajadores domésticos jóvenes protección especial contra el trabajo forzoso y el abuso, y de que puedan disponer de tiempo para el estudio, incluida la enseñanza obligatoria, y para adquirir calificaciones profesionales.

Sin embargo, en otras respuestas se afirma que la protección debería estar en consonancia con la legislación nacional, o equivaler solamente a la de otros trabajadores, y algunas prefieren que no se establezcan disposiciones específicas a este respecto, ya que todos los trabajadores domésticos deberían disfrutar de la misma cobertura, independientemente de su edad. Una respuesta sugiere que, si una disposición propuesta aplicable a los trabajadores domésticos va más allá de las normas de la OIT que son aplicables a todos los trabajadores (por ejemplo, en relación con las horas de trabajo), las normas generales del trabajo también deberían hacerse más exigentes.

PREGUNTAS 37 Y 38

Condiciones de empleo

Estas dos preguntas reciben una abrumadora mayoría de respuestas positivas.

Como sugieren algunos encuestados, las respuestas a las preguntas 13, 37 y 38 pueden considerarse conjuntamente, dadas las numerosas referencias cruzadas y las sugerencias sobre si habría que abordar este tema mediante un convenio o una recomendación. En relación con las preguntas 37 y 38, se señala en algunas respuestas, independientemente de si han sido positivas o negativas, que los trabajadores domésticos deberían estar cubiertos por reglamentaciones nacionales o por las mismas disposiciones que otros trabajadores. En una respuesta se propone la introducción progresiva de las disposiciones dimanantes de las preguntas 37 y 38.

En relación con la pregunta 37, varias respuestas destacan que la información debería incluirse en un contrato de trabajo redactado en un idioma entendido por el trabajador antes del inicio del trabajo, con el fin de evitar ambigüedades y de proteger a ambas partes en caso de controversia.

En lo que respecta a la pregunta 38, la gran mayoría de respuestas contienen sugerencias sobre otros pormenores que incluir en las condiciones de empleo, que se solapan un tanto con las cuestiones mencionadas en la pregunta 13. Las sugerencias incluyen información sobre: el régimen de seguridad social; los datos personales de los trabajadores y sus familias; el derecho a la educación de los trabajadores domésticos jóvenes; las modalidades de pago del salario en metálico; las tareas que deben realizarse; el régimen de comidas; las condiciones de despido; los límites a las horas extraordinarias; las tasas de remuneración por tiempo libre; las vacaciones anuales; los convenios colectivos aplicables; el lugar y la periodicidad de la remuneración; la no discriminación; las condiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo; el alojamiento; el porcentaje y valor del pago en especie; el salario; y los derechos del trabajador con respecto al uso de uniformes.

Sin embargo, dos respuestas subrayan que, en general, cuestiones específicas abarcadas por las normativas en vigor, no deben especificarse en el contrato de trabajo (por ejemplo, el derecho a las vacaciones anuales), y otra hace hincapié en que las condiciones de trabajo deben remitirse a las leyes del trabajo y a los convenios colectivos. Un gobierno destaca que las condiciones de empleo no deben incluirse necesariamente en el contrato, sino que deberían figurar en textos legislativos de amplia difusión. Dos respuestas especifican que la recomendación sólo debería

proporcionar un marco de promoción y que las condiciones de empleo no deberían abarcar más de lo estipulado en el convenio.

Algunas respuestas expresan preocupación por la inclusión de una lista detallada de las tareas (pregunta 38, b)), e indican que las tareas domésticas son de muy diversa índole y no siempre se pueden prever.

Los aspectos fundamentales de las preguntas 37 y 38, teniendo en cuenta las respuestas que se recibieron, se recogen en el punto 26, 1), y 26, 2), de la propuesta de conclusiones. El punto 26, 3), se refiere a la pregunta 39.

PREGUNTA 39

Contrato tipo

Una mayoría considerable de respuestas a esta pregunta son afirmativas, y ponen de relieve la importancia de un contrato tipo para establecer condiciones de trabajo justas y prevenir los casos de abuso por parte de los empleadores. Sin embargo, algunas respuestas, entre ellas las de la mayoría de las organizaciones de empleadores, se oponen a un contrato tipo.

Hay acuerdo general en que el contrato tipo debería incluir las normas mínimas obligatorias y en que las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas deberían participar en su elaboración. Algunas respuestas proponen hacer participar a las agencias de empleo, las organizaciones no gubernamentales (ONG) u otras organizaciones representativas, mientras que una respuesta afirma que no debería participar ninguna organización que no sea representativa. Otras respuestas consideran que, si ciertas condiciones de empleo fueran obligatorias, un contrato tipo sería menos importante.

Una minoría bastante escasa de respuestas señala que los contratos deberían ser establecidos libremente por las partes, aunque éstas podrían guiarse por los requisitos mínimos para la elaboración de un contrato que se incluirán en la recomendación. Algunas también señalan que la elaboración de un contrato tipo debía ser tarea de los Estados Miembros, para que pueda adaptarse a las circunstancias nacionales. Una organización de empleadores está en contra de establecer un contrato tipo, alegando que podría debilitar las verdaderas negociaciones de los sindicatos al respecto y privar a las organizaciones de empleadores de sus miembros, lo que podría inducir a los empleadores a utilizar contratos sin el asesoramiento jurídico o la información adecuados sobre las obligaciones que impone la ley.

PREGUNTA 40

Reconocimiento médico

La mayoría de las respuestas conviene en el derecho de los trabajadores a la privacidad, y la no discriminación en todo reconocimiento médico, y un número considerable es partidario de que esta disposición se incluya en el convenio, ya que tiene que ver con el derecho fundamental de no discriminación. Sin embargo, numerosas respuestas, tanto afirmativas como negativas, especifican casos en los que la privacidad del trabajador no debería primar y en los que debería permitirse el reconocimiento médico con el fin de proteger a los miembros de la familia de enfermedades contagiosas. Si bien algunas respuestas subrayan la necesidad de desvelar la información médica sólo en la medida en que sea relevante para el trabajo en cuestión, otras ponen de relieve la necesidad del empleador de conocer el estado de salud y la capacidad física del trabajador para realizar el trabajo. Un gobierno afirma que, en casos bien fundados, las condiciones de salud podrían ser un motivo para denegar un empleo o ponerle fin. Varias respuestas hacen hincapié en que deberían aplicarse las mismas disposiciones sobre el reconocimiento médico que para otros trabajadores, o piden la conformidad con el proyecto de recomendación de la OIT sobre el

VIH/SIDA. Un número muy escaso de respuestas es partidario de dejar este asunto al arbitrio de los Estados Miembros.

La Oficina ajustó la redacción al contenido de las respuestas y por ello en la propuesta de conclusiones ha suprimido las referencias al embarazo y al estado serológico, insistiendo en general en el vínculo entre la no discriminación, la privacidad y el reconocimiento médico (punto 24 de la propuesta de conclusión).

PREGUNTA 41

Relación escrita de las sumas pagadas

Hay acuerdo general en cuanto a la necesidad de que se proporcione una relación escrita de las sumas pagadas, ya que ello ayudaría a probar la existencia de una relación de trabajo en caso de conflicto laboral. Algunas respuestas hacen sugerencias con respecto a la forma y el contenido de tal relación, con la inclusión de un recibo firmado por el trabajador y un justificativo de pago en el que se mencionen las deducciones salariales, por ejemplo por las cotizaciones pagadas a los seguros de salud y sociales. En una respuesta se señala que los empleadores privados no disponen de medios sofisticados para la generación de nóminas y se sugiere que los gobiernos deberían apoyarles en esa área.

En algunas respuestas, a favor o en contra de esta disposición, se especifica que las relaciones deberían proporcionarse de la misma manera que a todos los demás trabajadores, y de conformidad con la legislación nacional pertinente (o, en ausencia de esta última, de conformidad con los requisitos imperantes a nivel nacional en relación con los justificativos salariales).

A la luz de lo anterior, la Oficina ha incluido el punto 35 en la propuesta de conclusiones. También se ha incluido el concepto de pago rápido de la remuneración pendiente con motivo de la terminación de la relación de trabajo.

PREGUNTA 42

Protección de los salarios

Casi todas las respuestas están a favor de que las leyes y reglamentos nacionales sobre la protección de los salarios se hagan extensivos a los trabajadores domésticos. Varias respuestas hacen hincapié en que los trabajadores domésticos deberían recibir el mismo trato que los demás trabajadores, mientras que otras afirman que este aspecto debería dejarse en manos de los Estados Miembros. Una respuesta señala que el exceso de reglamentación podría desalentar a los empleadores de contratar trabajadores domésticos, y propone en su lugar un régimen colectivo, al que coticen en igual razón el empleador y el trabajador a fin de que el trabajador pueda recibir una indemnización en caso de insolvencia o defunción del empleador.

Otras respuestas señalan que los particulares no pueden declararse insolventes en virtud de su legislación nacional, que los derechos y capacidades difieren en los casos de particulares insolventes o de quiebra empresarial, y que es imposible exigir pagos adeudados por empleadores que no constituyen una empresa.

Algunas respuestas están a favor de que se especifique quién será responsable del pago y quién tendrá derecho al pago en el caso de defunción del empleador, mientras que otras respuestas hacen hincapié en que el fallecimiento del empleador no pone fin a la relación de trabajo.

Véase el punto 36 de la propuesta de conclusiones.

PREGUNTA 43

Alojamiento

Casi todos los gobiernos y las organizaciones de trabajadores aprueban los requisitos relativos al alojamiento proporcionado por el empleador. En muchas respuestas se expresa la opinión de que estos requisitos deberían ajustarse a las circunstancias de cada hogar, mientras que otras exigen la conformidad con las normas habituales aplicables en el país. Algunos gobiernos, una organización de trabajadores y varias organizaciones de empleadores cuestionan el excesivo nivel de detalle de las disposiciones, y afirman que los pormenores incluidos en la pregunta 19 son suficientes, o que los requisitos deberían ser acordados entre las partes.

- a) *Habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con cerrojo y una llave.* Varias respuestas cuestionan que la habitación deba ser separada y privada. Un gobierno propone suprimir «separada» y una organización de trabajadores comenta que una habitación separada para cada trabajador de un hogar que emplee a tres o cuatro trabajadores no sería posible, mientras que otra considera que basta con una habitación amueblada con cerrojo y llave. Una organización de empleadores está en contra del requisito del cerrojo y la llave, mientras que una organización de trabajadores observa que dicho requisito redundará en una mayor protección para los trabajadores domésticos que son vulnerables al abuso físico y sexual por parte de los miembros de la familia del empleador. La misma organización de trabajadores añade que el empleador debería respetar la cultura y la religión del trabajador, así como su libertad de guardar o hacer lo que desee en su habitación privada. Los trabajadores deberían asimismo disponer de un lugar para almacenar sus enseres, tener acceso a instalaciones para lavarse y poder utilizar los espacios comunes, los utensilios de cocina, el fregadero, así como tener espacio en el frigorífico y una dispensa para almacenar alimentos. Por último, los trabajadores deberían tener acceso a comunicaciones privadas, incluidas las conversaciones telefónicas y el correo.
- b) *Instalaciones sanitarias, comunes o privadas, en buenas condiciones.* Una organización de trabajadores hace hincapié en que las instalaciones sanitarias no deberían ser compartidas con el empleador, mientras que otra afirma que dichas instalaciones deberían estar próximas a la habitación del trabajador. Según un gobierno, la consideración más importante es que los trabajadores tengan acceso a instalaciones sanitarias, pero no deberían garantizárseles condiciones que no se cumplen para otros trabajadores.
- c) *Iluminación, calefacción y aire acondicionado.* Un gobierno responde que, cuando el aire acondicionado no sea factible, debería garantizarse la ventilación. Dos organizaciones de trabajadores se oponen a la disposición aduciendo que estos requisitos o no son asequibles para todos los empleadores, o sólo se aplican a algunos hogares.

En el punto 37 de la propuesta de conclusiones se ha incluido la cuestión relativa a los casos en que el empleador sea quien suministre la alimentación (véanse asimismo las observaciones a la pregunta 19).

PREGUNTA 44

Deducciones salariales en concepto de alojamiento

Las respuestas a esta pregunta pueden leerse conjuntamente con las respuestas a la pregunta 17, relativa a la admisibilidad de la remuneración en especie. La mayoría de gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores convienen en que no deberían permitirse deducciones en concepto de alojamiento proporcionado por el empleador, dado que vivir en el hogar del empleador es una exigencia del propio trabajo. Algunos gobiernos prevén excepciones para los casos en los que las partes acuerdan una deducción por alojamiento como forma de compensación, o en los que se prevé una remuneración en especie en el contrato de trabajo o en

convenios colectivos, dentro de los límites establecidos al respecto (véase la pregunta 17). Varias respuestas especifican que esta disposición debería incluirse en el contrato de trabajo.

Por otra parte, más de un tercio de los gobiernos y la mayoría de las organizaciones de empleadores se oponen a esta disposición. Un gobierno afirma que las deducciones en concepto de alojamiento deberían permitirse únicamente cuando el contrato prevé una prestación de alojamiento, y no el alojamiento *per se*. Una organización de empleadores señala que aplicar deducciones salariales a otros trabajadores que reciben alojamiento y pensión es una práctica aceptada, legítima y mundial: prohibir dicha práctica para los trabajadores domésticos alentaría a los empleadores a recurrir al empleo doméstico informal, y no mejoraría la calidad de la pensión y el alojamiento proporcionados a los trabajadores.

Ante la diversidad de respuestas a esta pregunta y a la pregunta 17, el enfoque adoptado en la propuesta de conclusiones respecto a la cuestión de los efectos en la remuneración del trabajador derivados del hecho de que el empleador suministre el alojamiento se basa principalmente en restringir a casos excepcionales el pago parcial en especie, así como en especificar una serie de condiciones (véanse los puntos 14 y 34). La cuestión relativa a los descuentos se aborda en términos más generales en el punto 26, 2), j) y en el punto 35.

PREGUNTA 45

Cálculo, registro y comunicación de las horas de trabajo realizadas

A diferencia de las organizaciones de empleadores, la gran mayoría de los gobiernos y las organizaciones de trabajadores está a favor de incluir una disposición como la propuesta, ya que ello favorecería el cumplimiento y facilitaría el cálculo de las horas extraordinarias. Los comentarios son de naturaleza diversa. Un gobierno propone que se establezcan horarios fijos sobre el comienzo y el fin de la jornada de trabajo, incluso para los trabajadores internos, mientras que algunas respuestas proponen que ambas partes deberían proceder conjuntamente al registro de las horas trabajadas o acordar el modo de hacerlo, y algunas de ellas son partidarias de que el trabajador pueda justificar el número de horas que ha trabajado. Sin embargo, algunas respuestas subrayan las dificultades de registrar las horas de trabajo en la práctica, y sugieren que ello debería realizarse únicamente cuando sea factible, o que las disposiciones sean flexibles, con el fin de no imponer una carga administrativa excesiva al empleador. Varias respuestas proponen que en el convenio se incluya una disposición de este tipo.

Las principales objeciones a esta pregunta son las mismas que las planteadas para las preguntas 20 a 23, y tienen que ver con la dificultad de calcular las horas de trabajo doméstico en general, debido a su carácter específico e intermitente, y a la necesidad de adaptar la actividad laboral a las demandas del hogar. Otras respuestas proponen que este punto se deje en manos de los Estados Miembros estableciendo únicamente un marco de promoción, y que se podría alcanzar un acuerdo general sobre las horas extraordinarias diarias, semanales o, si procede, mensuales, sin hacer un cálculo preciso de las horas trabajadas como horas extraordinarias.

A raíz de las sugerencias formuladas en las respuestas, en las que se hacía hincapié en la necesidad de recibir orientación práctica en este terreno, la Oficina ha incluido esta cuestión en el punto 27, 2) de la propuesta de conclusiones.

PREGUNTA 46

Pausas para las comidas

Aunque alrededor de la mitad de las organizaciones de empleadores no es partidaria de una disposición sobre las pausas para las comidas, una inmensa mayoría de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores sí lo es. Algunas respuestas proponen que dicha disposición se incluya en el convenio.

Algunas respuestas, tanto en favor como en contra de la disposición, indican que ésta debería tener en cuenta las condiciones específicas del trabajo doméstico y las necesidades de la familia del empleador, ofreciendo cierta flexibilidad, por ejemplo, previendo períodos de descanso de una duración adecuada, o autorizando tiempos de pausa para las comidas distintos de los de otros trabajadores, previo acuerdo entre las partes. Varias respuestas sugieren que la duración de estas pausas no debería exceder del mínimo establecido para otros trabajadores, mientras que varias otras indican que las pausas de descanso prescritas para otros trabajadores asalariados deberían considerarse el mínimo en el caso de los trabajadores domésticos. Pocas respuestas se oponen a equiparar esta prestación con otros trabajadores, aduciendo que no existe ninguna norma única sobre pausas para las comidas, como presupone la pregunta. Otras se oponen a una disposición sobre pausas para las comidas en general, argumentando que la naturaleza específica del trabajo doméstico hace inadecuada una reglamentación detallada sobre las horas de trabajo realizadas.

PREGUNTA 47

Trabajo en régimen de disponibilidad laboral inmediata

La mayoría de gobiernos y casi todas las organizaciones de trabajadores responden a estas preguntas afirmativamente, mientras que algo más de un tercio de los gobiernos y la mayoría de las organizaciones de empleadores plantean objeciones al respecto.

Los comentarios relativos a la pregunta 47 con todos sus apartados versan principalmente sobre la cuestión de la disponibilidad laboral inmediata en general y su aplicabilidad al trabajo doméstico. Algunas respuestas se inclinan por que la aplicación del trabajo en régimen de disponibilidad laboral inmediata se limita a los casos de emergencia, o sugieren que las condiciones y los límites del trabajo en este régimen se dejen al arbitrio de las partes o de los Estados Miembros. Otras respuestas hacen hincapié en que debería tratarse a los trabajadores domésticos del mismo modo que a otros tipos de trabajadores, o de conformidad con las disposiciones nacionales pertinentes, mientras que varias respuestas se oponen a toda reglamentación sobre la disponibilidad laboral inmediata en el caso del trabajo doméstico. Los argumentos son similares a los de pregunta 22; sostienen, entre otras cosas, que los tipos de trabajo doméstico varían demasiado como para imponer una norma uniforme en relación con la disponibilidad laboral inmediata, y que obligar al trabajador a permanecer a disposición del empleador no tiene sentido, dado el carácter intermitente del trabajo doméstico.

Algunos comentarios subrayan que el trabajo en régimen de disponibilidad laboral inmediata puede requerirse también durante el día, y no sólo de noche. Según una respuesta, debería prohibirse la disponibilidad laboral inmediata durante la noche para los trabajadores domésticos menores de 18 años. En relación con el número máximo de horas de disponibilidad, los comentarios son variados: algunos especifican límites semanales, mensuales y/o anuales, o sugieren que las horas de disponibilidad no deberían exceder del número máximo de horas de trabajo normal. Con respecto al descanso compensatorio en caso de que el período normal de descanso sea interrumpido por la necesidad de permanecer a disposición, en una respuesta se destaca la importancia de este descanso para la salud del trabajador. Un gobierno recomienda que los períodos de descanso sólo se consideren fuera de las horas compensables de trabajo si se libera completamente al trabajador de todas las tareas y ello basta para permitirle disponer efectivamente de su tiempo, o gozar un descanso razonable durante las horas de la noche. De otro modo, el trabajo en este régimen debería contabilizarse como horas trabajadas. Respecto de la remuneración del tiempo de disponibilidad laboral inmediata, una serie de respuestas recomienda la tasa salarial aplicable a las horas de trabajo normales, pero varias proponen que se incremente la remuneración en función de la tasa salarial de las horas extraordinarias o con una prima (especial).

La formulación de la pregunta 47 se ha adaptado teniendo en cuenta el punto 12, 3) de la propuesta de conclusiones y fue incluida en el punto 28.

PREGUNTA 48

Igualdad de trato para los trabajadores nocturnos

Una considerable mayoría de las respuestas está a favor de que los trabajadores domésticos nocturnos reciban un trato no menos favorable que el dispensado a otros trabajadores nocturnos. Un gobierno propone que se otorguen más prerrogativas al trabajo nocturno que al trabajo diurno debido a los mayores riesgos que conlleva. Algunas respuestas expresan el deseo de que tal disposición se incluya en el convenio.

Las respuestas que cuestionan la igualdad de trato con respecto a otros trabajadores nocturnos proponen que se seleccione únicamente a trabajadores comparables o que se aclaren los términos «no ... menos favorable», así como las condiciones correspondientes. Otros señalan que las exigencias del trabajo nocturno varían entre los Estados y los grupos de trabajadores, lo cual hace imposible la comparación en términos absolutos, y que el trabajo doméstico, especialmente en régimen de internado, es tan específico que no puede compararse con casi ningún otro tipo de trabajo. Algunas respuestas mencionan el hecho de que algunos derechos que se aplican a otros trabajadores pueden no aplicarse a los trabajadores domésticos, o que podrían necesitarse ciertas adaptaciones. Otras sugieren que las condiciones del trabajo nocturno se dejen al arbitrio de los Estados Miembros o de las partes.

En vista de estas observaciones la Oficina ha modificado la redacción utilizada en el cuestionario (punto 29 de la propuesta de conclusiones).

PREGUNTA 49

Necesidades corrientes del hogar y períodos de descanso

Existe amplio consenso en torno a la idea de que las necesidades del hogar no deben utilizarse como excusa para privar a los trabajadores del descanso diario y semanal, que es vital para su salud. Algunas respuestas apoyan la inclusión de esta disposición en el convenio, y otras expresan el deseo de que se definan los términos «necesidades corrientes» a fin de que, en casos de fuerza mayor o de emergencia, se permita el trabajo durante el período de descanso diario o semanal a título excepcional.

Las organizaciones de empleadores y algunos gobiernos expresan dudas en cuanto a que este asunto deba tratarse en una norma, ya que los hogares pueden necesitar ocasionalmente al trabajador durante su período de descanso diario o semanal y porque los tipos de trabajo doméstico son tan variados que no resulta adecuado establecer reglas uniformes. No obstante, varios subrayan que en esos casos debería garantizarse un descanso compensatorio o una compensación financiera. Otras respuestas sugieren que estos pormenores no deberían incluirse en una norma, sino que ésta debería simplemente fijar e imponer un día libre, permitiendo cierta flexibilidad en la reglamentación a nivel nacional.

Véase el punto 32 de la propuesta de conclusiones.

PREGUNTA 50

Día fijo de descanso semanal

La cuestión de establecer un día fijo de descanso semanal recibe un apoyo casi unánime. Existe acuerdo general en que, si bien el Estado debería establecer, como principio, un día fijo de la semana para el descanso, la elección y determinación de dicho día debería ser objeto de acuerdo entre las partes (o debería permitirse a las partes modificar el día fijado). Algunas respuestas

proponen que se fije el mismo día que para todos los demás trabajadores, o un día determinado, argumentando que ello permitiría también a los trabajadores participar en actividades sindicales. Unas pocas respuestas expresan preocupación por el hecho de que la naturaleza constante del trabajo doméstico pueda dificultar el establecimiento de disposiciones detalladas sobre el tiempo de trabajo y de un día fijo de descanso, y proponen que, por consiguiente, sean los Estados quienes decidan este asunto, en función de las circunstancias nacionales. Otras respuestas subrayan que la anulación del día fijo de descanso sólo debería ser posible en caso de necesidad urgente del hogar, y que en ese caso debería concederse otro día libre compensatorio. Algunas respuestas están a favor de incluir esta cuestión en el convenio.

En relación con la compensación y la remuneración en caso de anulación del día fijo de descanso, una clara mayoría está a favor de un descanso compensatorio y de una remuneración suplementaria; también se proponen una paga doble (para prevenir casos de abuso), una remuneración equivalente a la de los trabajadores del sector formal, un descanso compensatorio sin remuneración suplementaria, o incluso ningún descanso compensatorio en absoluto.

Véase el punto 31 de la propuesta de conclusiones.

PREGUNTA 51

Vacaciones anuales del trabajador doméstico; vacaciones del empleador

Una abrumadora mayoría de gobiernos, así como de organizaciones de trabajadores y de empleadores, responde afirmativamente a esta pregunta, argumentando que ayudaría a impedir que se abuse de los trabajadores domésticos, que no suelen ser conscientes de sus derechos en materia de licencias. Según algunas respuestas, esta disposición debería incluirse en el convenio.

Varias respuestas hacen hincapié en que los trabajadores deberían poder pasar sus vacaciones anuales como lo deseen. Otros subrayan que puede darse el caso de que los trabajadores no tengan otra alternativa que pasar sus vacaciones en el hogar, en cuyo caso se seguirán considerando como vacaciones, siempre que no se realice trabajo alguno. También se comentó que, si se realiza trabajo, éste debería remunerarse con una paga suplementaria y podría seguir considerándose que se trata de vacaciones anuales.

Respecto de si acompañar al empleador en sus vacaciones puede considerarse como vacaciones anuales, en algunas respuestas se propuso que se considere así únicamente si el trabajador no realiza ninguna tarea, o de lo contrario debería reconocerse que los trabajadores están de servicio y tienen derecho a la remuneración correspondiente.

Se plantean objeciones respecto de esta disposición, alegándose que entra en demasiados detalles y que además no se adecua a la naturaleza específica del trabajo doméstico. Algunas respuestas consideran que estos asuntos deberían dejarse al arbitrio de las partes. Dos organizaciones de empleadores proponen que las cuestiones relativas a los derechos en materia de descanso y vacaciones se traten conjuntamente (preguntas 21 y 51).

Véase el punto 33 de la propuesta de conclusiones.

PREGUNTA 52

Terminación de la relación de trabajo de los trabajadores que viven en un alojamiento suministrado por el empleador

La mayoría de las respuestas son afirmativas, aunque se plantean objeciones, sobre todo en relación con la prórroga del plazo de preaviso en el caso de los trabajadores domésticos internos para que puedan continuar viviendo en el hogar del empleador. Algunas respuestas consideran que este asunto debería dejarse al arbitrio de las partes.

Prórroga del plazo de preaviso para los trabajadores domésticos internos. Según varias respuestas, las disposiciones sobre el plazo de preaviso sólo deberían ser aplicables cuando la terminación de la relación de trabajo no se deba a una falta cometida por el trabajador. Se señala que las consecuencias de un despido son más graves en el caso de los trabajadores domésticos internos que de otros trabajadores. Otras respuestas sugieren que debería establecerse un plazo «razonable» para que el trabajador doméstico pueda abandonar el hogar del empleador. Muchas observaciones y objeciones, especialmente de gobiernos y de organizaciones de empleadores, tienen que ver con el hecho de que su legislación nacional relativa al preaviso de terminación de la relación de trabajo y las prestaciones correspondientes se aplica a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos. El plazo de preaviso establecido por la legislación nacional (30 días, 15 días o hasta cinco días o una semana, según los países), se considera, pues, adecuado. Algunos gobiernos afirman que podrían preverse excepciones en relación con la duración del plazo de preaviso establecido en la legislación nacional, ya sea en la recomendación o en la legislación nacional. Algunas respuestas destacan que una prórroga del plazo de preaviso dificultaría la contratación de un nuevo trabajador interno, o impondría una carga excesiva a los empleadores.

Tiempo libre remunerado y de duración razonable para buscar un nuevo empleo. Muchas respuestas cuestionan la aplicabilidad a los trabajadores domésticos de las mismas disposiciones aplicables a otros trabajadores. Un gobierno afirma que, si bien debería facilitarse un período suficiente para la búsqueda de empleo, garantizar tiempo libre remunerado podría resultar una carga onerosa para los empleadores.

La Oficina ha concluido que no existía un apoyo suficiente para mantener un texto tan detallado en relación con esta cuestión. El punto 38 de la propuesta de conclusiones comprende algunos aspectos que recibieron un apoyo más amplio.

PREGUNTA 53

Medidas de seguridad y salud en el trabajo

Las respuestas de los Estados Miembros se muestran en su gran mayoría a favor de la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo. Se plantean algunas objeciones, principalmente de organizaciones de empleadores, y especialmente en relación con el desarrollo de programas de formación y la difusión de directrices sobre las exigencias en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Determinar, atenuar y prevenir los riesgos profesionales propios del trabajo doméstico. Varias respuestas afirman que los riesgos profesionales, como la fatiga resultante de largas horas de trabajo, de soportar cargas pesadas, de usar productos de limpieza y disolventes tóxicos, de cocinar a altas temperaturas, y de usar objetos afilados, merecen atención especial, sobre todo cuando se trata de trabajadores domésticos jóvenes. Un gobierno hace hincapié en que esta disposición reviste especial importancia para los trabajadores domésticos, que suelen trabajar solos y tienen que afrontar solos situaciones potencialmente peligrosas. Varias respuestas subrayan la necesidad de proporcionar a los trabajadores domésticos instrumentos o equipo de protección, mientras que en otras se afirma que las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo aplicables a todos los demás trabajadores se aplican también a los trabajadores domésticos. El intercambio de información con los servicios de seguridad social podría ser un medio valioso de determinar las principales causas de accidentes y enfermedades profesionales en el trabajo doméstico. Entre las objeciones, un gobierno argumenta que los riesgos profesionales específicos del trabajo doméstico varían según el lugar de trabajo y la naturaleza de este último. Una organización de empleadores sostiene que este asunto no debería ser tratado en una norma, sino más bien ser objeto de las actividades de la OIT para la promoción de las mejores prácticas (véase también la pregunta 24).

Instaurar procedimientos de acopio y publicación de estadísticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo relativas al trabajo doméstico. Las respuestas destacan la importancia de recopilar estadísticas pertinentes como medio para prevenir riesgos profesionales y fundamentar políticas públicas bien orientadas. Una organización de trabajadores afirma que las estadísticas sobre el número de trabajadores domésticos y los tipos de accidentes y enfermedades profesionales también contribuirían a reconocer el trabajo doméstico como sector y a establecer la legislación adecuada. Las diversas objeciones/observaciones de los gobiernos versan sobre la dificultad de aplicar esta disposición, especialmente debido a los posibles impedimentos prácticos a la recopilación de datos sobre los trabajadores domésticos.

Elaborar programas de formación y difundir directrices relativas a las exigencias en materia de seguridad y salud en el trabajo. Diferentes gobiernos hacen referencia a los órganos nacionales competentes (principalmente los ministerios de trabajo). En opinión de un gobierno, deberían ofrecerse programas de formación a los trabajadores domésticos sobre el uso de dispositivos y aparatos eléctricos del hogar, así como sobre las precauciones de seguridad necesarias en el mismo. Algunas respuestas, especialmente de organizaciones de trabajadores, consideran que la formación debería dispensarse antes de la contratación, y observan también que los empleadores necesitan cierta orientación. Algunas respuestas ponen de relieve el papel de las organizaciones de empleadores y de trabajadores domésticos en la formación de sus miembros, mientras que en otras se pide que los trabajadores domésticos migrantes tengan acceso a programas de formación y directrices en su propio idioma.

Véase el punto 39 de la propuesta de conclusiones.

PREGUNTA 54

Sistema para facilitar el pago de las cotizaciones de seguridad social

La disposición relativa a los medios para facilitar el pago de las cotizaciones de seguridad social por parte de los empleadores ha obtenido un amplio apoyo. Algunos gobiernos mencionan sus sistemas nacionales, como los sistemas de cheques de servicios de Bélgica y de Francia, en virtud de los cuales las partes tienen que cumplir las exigencias en relación con la remuneración y las cotizaciones de seguridad social, y que contribuyen a reducir los niveles del trabajo no declarado, a simplificar los procedimientos de pago (mediante Internet o ventanillas electrónicas para el pago en efectivo), y que proporcionan incentivos fiscales para los empleadores que afilian a sus trabajadores domésticos a un régimen de seguridad social. También se propone la participación de los bancos en la creación de procedimientos simplificados para el pago de las cotizaciones de seguridad social. Muchas respuestas, entre ellas las de algunos gobiernos y la mayor parte de las organizaciones de trabajadores, hacen hincapié en que deberían hacerse esfuerzos particulares para asegurarse de que los trabajadores domésticos que trabajan a tiempo parcial o para múltiples empleadores también disfruten de las prestaciones de seguridad social. Los procedimientos simplificados, así como las prestaciones correspondientes, deberían ser fácilmente comprensibles para los trabajadores, y ponerse en conocimiento de éstos. Otras respuestas ponen de relieve la importancia de esta disposición para los países en desarrollo, donde la falta de conocimientos de las partes contratantes suele ser mayor que su voluntad de salir de la informalidad. Otras respuestas expresan apoyo para esta disposición siempre que no constituya una rémora en relación con los derechos ya garantizados a los trabajadores domésticos y permita su acceso a las prestaciones de seguridad social. Uno de los pocos gobiernos que responden negativamente a esta pregunta sostiene que estos procedimientos ya existen y se aplican a todos los trabajadores, mientras que otros comentan que los trabajadores domésticos están excluidos de la cobertura de la seguridad social. Una organización de empleadores considera que esta cuestión debería dejarse al arbitrio de los Estados.

Véase el punto 40 de la propuesta de conclusiones.

PREGUNTA 55

Desarrollo profesional

A pesar de las objeciones de muchas organizaciones de empleadores, la gran mayoría de las respuestas apoya el establecimiento de políticas y programas para mejorar las calificaciones de los trabajadores domésticos, incluida la alfabetización y las competencias lingüísticas de los trabajadores domésticos migrantes, así como sus perspectivas de carrera y sus oportunidades de empleo. Según algunas respuestas, esta disposición debería estar destinada fundamentalmente a los trabajadores domésticos jóvenes. Varios gobiernos afirman que los programas de formación profesional existentes al alcance de los trabajadores en general deberían ofrecerse también a los trabajadores domésticos, y un gobierno observa que en los países en los que el sector del trabajo doméstico es importante, deberían establecerse programas de desarrollo de las competencias laborales específicos. Las respuestas que se oponen a esta disposición la desechan argumentando que los países ya disponen de importantes programas de alfabetización de adultos/migrantes que están abiertos a todos los trabajadores. Algunas organizaciones de empleadores comentan que esta cuestión debería examinarse de forma tripartita. Unos pocos gobiernos recomiendan que en primer lugar deberían definirse las competencias laborales de los trabajadores domésticos, y después instaurarse los consiguientes sistemas de certificación de las mismas. En lo relativo a los trabajadores migrantes, un gobierno afirma que la formación debería proporcionarse únicamente a los trabajadores domésticos nacionales, mientras que otro considera que los Estados de origen pueden encargarse de la formación de los trabajadores domésticos antes de su contratación. Sólo en algunas respuestas se pone de relieve el papel de los empleadores en la capacitación y formación de los trabajadores y se defiende que la formación debería ser, en la medida de lo posible, gratuita para el trabajador.

Las cuestiones planteadas en la pregunta 55, al igual que las que se plantearon en la pregunta 59, han quedado incluidas en el punto 42 de la propuesta de conclusiones.

PREGUNTA 56

Repatriación de los trabajadores domésticos migrantes

La mayoría de las respuestas están a favor de esta disposición, aunque algunos comentarios no están de acuerdo con la disposición que prevé la prohibición de todo abono por parte de los trabajadores domésticos para cubrir los gastos de repatriación. Algunas organizaciones de empleadores subrayan la necesidad de tener en cuenta las leyes y prácticas en materia de migración.

Disponer garantías financieras con cargo a las personas responsables de sufragar los gastos de repatriación. Los comentarios sobre esta pregunta deben leerse junto con las preguntas 13, h) y 28. Un gobierno afirma que el empleador debería respaldar las garantías financieras, mientras que otro considera que ello representa una obligación de las autoridades competentes de los países de origen. Según algunos gobiernos, esta cuestión debería ser objeto de acuerdos bilaterales entre los países de origen y de destino. Algunos gobiernos comentan que la expresión «garantías financieras» es poco clara, ya que no se da información sobre en qué consisten dichas garantías, para quién están concebidas y quién las concede. Dos organizaciones de empleadores cuestionan la necesidad de garantías y de repatriación y señalan que éstas deberían ser reglamentadas únicamente en el caso de que otros trabajadores migrantes disfruten de los mismos derechos. Además, las garantías financieras y la repatriación, si no se gestionan correctamente, podrían desalentar la oferta de oportunidades de trabajo doméstico. Varias respuestas comentan que este asunto debería ampararse en la legislación y la práctica nacionales. Un gobierno recuerda la directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular.

Prohibición de todo abono por parte de los trabajadores domésticos migrantes que tenga por objeto cubrir los gastos de repatriación. Tanto las respuestas afirmativas como las negativas ofrecen los mismos argumentos que se han esgrimido en relación con la pregunta 28. Algunas respuestas consideran que la persona o entidad que debería cubrir los costos de repatriación son el empleador, el país de origen, o este último y el país de destino conjuntamente. Otras respuestas hacen hincapié en que el empleador sólo puede ser obligado a pagar los costos de repatriación en caso de trabajo no declarado. Por último, un gobierno señala que prohibir todo abono por parte del trabajador doméstico migrante destinado a cubrir los gastos de repatriación puede no ser de interés para el propio trabajador y supeditar enteramente su repatriación a la voluntad del empleador.

Definir los plazos y demás condiciones de ejercicio del derecho de repatriación. Algunos gobiernos exigen coherencia con la legislación nacional sobre migración y que se tengan en cuenta las circunstancias nacionales. Otro gobierno afirma que el derecho de repatriación no debe ser restringido en ningún caso, mientras que otro más señala que una disposición de este tipo podría contemplarse únicamente en el caso de los contratos de duración determinada. Algunos gobiernos comentan que la expresión «derecho de repatriación» es poco clara, porque no existen restricciones para el regreso al país de origen; porque la repatriación constituye una obligación, y no un derecho, para los trabajadores extranjeros; o porque no queda claro si la expresión se refiere a derechos ya contemplados en la legislación nacional. Entre quienes se oponen a esta disposición, dos gobiernos sostienen que es contraria al principio de igualdad de trato, otro afirma que los plazos deberían ser establecidos por las partes en el contrato de trabajo, y otro más pone de relieve la imposibilidad de establecer un plazo de repatriación general, ya que ello dependerá de cada caso individual. Una organización de trabajadores se opone, aduciendo que los trabajadores deberían ser libres de decidir cuándo desean volver su país.

En vista de las respuestas recibidas, en la propuesta de conclusiones la Oficina no ha sugerido ningún texto relativo a la reglamentación de las modalidades de repatriación de los trabajadores domésticos migrantes.

PREGUNTA 57

Medidas adicionales para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes

La mayoría de las respuestas apoyan esta disposición, aunque varias son contrarias a la visita de colocación al hogar en el que se empleará al trabajador doméstico migrante.

Creación de una red de alojamiento de urgencia seguro. Muchas respuestas hacen hincapié en que este tipo de medidas debería limitarse a los casos en que los trabajadores migrantes son víctimas de trata o de abuso o sus vidas se ven amenazadas, o cuando la migración laboral se produce a gran escala. Algunos gobiernos subrayan la necesidad de tener presentes las circunstancias y los recursos nacionales, mientras que otros sugieren que se recurra a dispositivos ya existentes o que éstos se extiendan a los trabajadores domésticos migrantes. La creación de alojamientos de urgencia seguros se considera importante, especialmente cuando los trabajadores domésticos migrantes no son colocados inmediatamente en un hogar, o entre la terminación de su contrato y la repatriación. Las organizaciones de trabajadores indican que los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil deberían participar. Algunas objeciones se basan en el argumento de que, dado que todas las personas son iguales ante la ley, todo el mundo tiene igual acceso a los servicios de emergencia y, por consiguiente, estas medidas no deberían ponerse únicamente a disposición de los trabajadores migrantes.

Visita de colocación al hogar en que haya de estar empleado el trabajador doméstico. Algunas respuestas hacen hincapié en que debería garantizarse el derecho a la inviolabilidad del hogar. Otros comentarios, principalmente de gobiernos, se refieren, entre otras cosas a: la importancia de una medida de este tipo en el caso de los trabajadores internos, o cuando los

trabajadores son colocados a través de agencias de empleo; la importancia de que las partes lleguen a un acuerdo en lo relativo a esta medida; y la posibilidad de organizar visitas o entrevistas telefónicas privadas con los trabajadores durante el primer mes de trabajo. Algunas de las objeciones se refieren a la dificultad de aplicar esta disposición, mientras que otras la desechan por considerarla innecesaria, ya sea porque durante el período de prueba los trabajadores pueden determinar si sus derechos son o no respetados, o porque el contrato se ha firmado en el extranjero y el trabajador ha sido desplazado desde el extranjero. Un gobierno se opone a esta disposición aduciendo que esta medida sólo es aplicable a los *au pair*.

Las cuestiones planteadas en relación con la protección de los trabajadores domésticos migrantes se han agrupado con las que se planteaban en relación con la pregunta 58, y han sido incluidas en el punto 41 de la propuesta de conclusiones. Otro tema adicional incluido en el punto 41 es el que tiene que ver con el suministro de información, tema sobre el que se insistió en muchas respuestas.

PREGUNTA 58

Asistencia de los Miembros de donde proceden los trabajadores domésticos

Hay acuerdo general en que los Miembros de donde proceden los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de éstos, entre otras cosas, informándoles de sus derechos antes de salir del país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados. Muchas respuestas hacen hincapié en que los trabajadores domésticos migrantes deberían también ser informados de los riesgos asociados a su contratación por agencias de empleo y de las leyes aplicables al respecto, entre ellas las leyes aduaneras y fiscales. Un gobierno menciona la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares. Varias respuestas sugieren que esta información podría ser proporcionada mediante trípticos, folletos, sitios web, guías, o a través de oficinas centralizadas.

Numerosas respuestas subrayan que los países de origen y de acogida deberían cooperar con el fin de mejorar la gobernanza de la migración; reforzar la inspección del trabajo; prevenir la trata y los abusos; mantener los derechos a la seguridad social; reglamentar y controlar rigurosamente la contratación, las agencias de empleo y los subcontratistas; y eliminar el abuso de los sistemas de patrocinio de conformidad con el Convenio núm. 181. La cooperación debería asimismo incluir el desarrollo de acciones conjuntas, como asistencia jurídica para tomar medidas inmediatas destinadas a prevenir y luchar contra las prácticas abusivas usando los recursos legales u otros mecanismos disponibles para la resolución de conflictos. Algunas respuestas también sugieren intercambiar información, entre otras cosas, sobre listas negras de empleadores y de agencias de contratación; cooperar en el rescate de trabajadores domésticos en peligro y en la investigación y la persecución de los empleadores y contratistas abusivos; y organizar campañas de sensibilización pública sobre los procedimientos establecidos en materia de migración y los riesgos que ésta implica. Otras respuestas proponen acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales.

Algunas respuestas afirman que las embajadas, misiones y consulados en el país de acogida deberían proporcionar servicios de asesoría y asistencia jurídica. Una organización de trabajadores añade que debería haber un funcionario disponible las 24 horas del día para recibir a los trabajadores domésticos que hayan huido de situaciones abusivas, y que las embajadas deberían disponer de refugios de emergencia que ofrezcan un alojamiento adecuado, comida y los servicios de una consejera capacitada.

Las organizaciones de empleadores piden que la OIT promueva las buenas prácticas, entre ellas, la cooperación bilateral efectiva y equilibrada y el apoyo financiero a los programas y la asistencia técnica.

PREGUNTA 59

***Elaboración de políticas nacionales relativas al cuidado de niños,
el equilibrio entre la vida y laboral y la vida familiar y la promoción del empleo
de los trabajadores domésticos***

Todos los apartados de la pregunta 59 reciben un gran apoyo en las respuestas. Sin embargo, en algunas se mantiene que estos temas trascienden el alcance de los instrumentos propuestos y deberían tratarse en las políticas y reglamentos nacionales, o ser objeto de la labor de promoción de la OIT. Otras señalan que las medidas no deberían dirigirse específicamente a los trabajadores domésticos, sino a todos los trabajadores en general.

Promover medidas colectivas y accesibles para el suministro de cuidados a niños y otros tipos de medidas personales. Algunas respuestas subrayan la necesidad de reducir la dependencia en los trabajadores domésticos (en régimen de internado) mediante el establecimiento, por ejemplo, de guarderías en los lugares de trabajo, o de instalaciones o dispositivos públicos para la prestación de cuidados con la inclusión de subvenciones, clínicas, residencias para las personas de edad, guarderías a tiempo completo e internados escolares. Un gobierno pide que se aclaren los términos «medidas colectivas y asequibles», mientras que otro sugiere que se sustituyan por «servicios de calidad para el cuidado de niños». Varias respuestas expresan preocupación con respecto a la viabilidad de tales medidas en los países que sufren limitaciones financieras.

Promover un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. Las propuestas concretas incluyen establecer horarios de trabajo flexibles, garantizar períodos de descanso y dar a los trabajadores en general la alternativa de trabajar desde su domicilio. Una respuesta hace hincapié en que la promoción del equilibrio entre vida laboral y vida familiar no debería ir en detrimento de los trabajadores domésticos. Dos organizaciones de empleadores proponen que este aspecto se incluya más bien en el preámbulo.

Promover el empleo de los trabajadores domésticos en las categorías profesionales que correspondan a su formación y a sus cualificaciones. Entre las propuestas figura la de crear programas de formación profesional para trabajadores domésticos. Se subraya la importancia de una disposición de este tipo para profesionalizar a estos trabajadores y mejorar su nivel salarial.

A fin de simplificar la propuesta de conclusiones, la Oficina ha agrupado en el punto 42 las cuestiones planteadas en relación con esta pregunta. Además, no ha conservado el texto de la pregunta 59, c), que al parecer está comprendida en el punto 42, a).

PREGUNTA 60

Cooperación a nivel bilateral, regional e internacional

Prácticamente todas las respuestas están a favor de una disposición en la que se aliente la mejora continua de la protección de los trabajadores domésticos a nivel internacional.

Muchas respuestas destacan la importancia de la cooperación entre los Estados de origen y de acogida, mientras que otras sugieren, en términos más generales, la cooperación en los planos bilateral, regional e internacional, y entre los Estados Miembros con afinidades culturales y lingüísticas. Las medidas propuestas incluyen: intercambiar información y difundir las mejores prácticas en materia de gobernanza de la migración (eliminar los obstáculos innecesarios para la movilidad transfronteriza, controlar los flujos de migración, armonizar las leyes de migración, asuntos relacionados con la repatriación, la igualdad de trato entre los trabajadores migrantes y los nacionales, y la regularización de la situación de los trabajadores migrantes indocumentados); reforzar la inspección del trabajo; cooperar en el plano jurídico para prevenir el trabajo forzoso, la trata y los abusos; mantener los derechos de seguridad social, por ejemplo, mediante acuerdos recíprocos en materia de seguridad social; y controlar a las agencias de empleo y de contratación. Otros ámbitos posibles de cooperación citados son los mecanismos judiciales y de resolución de

conflictos; los programas de enseñanza y formación profesional; y la eliminación del abuso de los sistemas de patrocinio. En algunas respuestas se argumenta que la cooperación debería centrarse más en cuestiones de orden general, como las políticas de empleo, y no en medidas destinadas específicamente a los trabajadores domésticos.

En el punto 43 de la propuesta de conclusiones la Oficina ha incluido, a modo de ejemplo, referencias a una serie de áreas mencionadas en las respuestas en las que podrían emprenderse actividades de cooperación.

PREGUNTA 61

Características especiales de la legislación y la práctica nacionales que pudieran plantear dificultades prácticas en la aplicación de los instrumentos

Los principales obstáculos prácticos para la aplicación de los instrumentos, en opinión de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores, son: las restricciones a las inspecciones del trabajo en el lugar de trabajo/hogar, debido al principio de la inviolabilidad del domicilio; la dificultad de garantizar que los trabajadores domésticos reciban el mismo trato que otros trabajadores por lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio, en la práctica, del derecho a la negociación colectiva por parte de los trabajadores domésticos; las diferentes realidades económicas, socioculturales, políticas y religiosas nacionales; la exclusión del trabajo doméstico del ámbito de protección de la legislación laboral; y el hecho de que, en determinados países, el trabajo doméstico representa un sector muy pequeño. Algunas respuestas mencionan la dificultad de establecer horarios de trabajo, períodos de descanso y horas de guardia para los trabajadores domésticos; la exclusión de los trabajadores domésticos a tiempo parcial de la legislación laboral y de las prestaciones de seguridad social; la discriminación salarial y la discriminación por razón de la nacionalidad, y la alta incidencia del trabajo informal entre los trabajadores domésticos. Algunos gobiernos mencionan la dificultad de establecer normas uniformes en las diferentes provincias o territorios de los Estados federales debido a las diferentes jurisdicciones, o en diferentes estados del mismo país, debido a sus divergencias en cuanto a situación económica o nivel de desarrollo. Una organización de empleadores afirma que un instrumento centrado exclusivamente en principios fundamentales reduciría significativamente los obstáculos posibles a su aplicación.

PREGUNTA 62

Posibilidad de que el tema sea objeto de medidas federales o de medidas adoptadas por las entidades constitutivas del Estado federal

Esta pregunta obtuvo muy pocas respuestas, ya que son pocos los Estados con una estructura federal. Tres de esos Estados Miembros convienen en que este tema se presta a la adopción de medidas federales (Brasil, México, Malasia), mientras que otros Estados indican que el tema podría ser objeto tanto de medidas de carácter federal como adoptadas por las entidades constitutivas del Estado. Estas entidades constitutivas son las provincias, los territorios y los municipios en Canadá; las «communautés» y las regiones en Bélgica; los estados en Estados Unidos, Austria y la India; los estados y territorios en Australia; las regiones y los cantones en Suiza, y las provincias en Pakistán. En la Federación de Rusia, las unidades constitutivas de la Federación pueden adoptar sus propias leyes y normas para mejorar la situación de los trabajadores dentro de los límites de sus recursos.

PREGUNTA 63

***Otras dificultades pertinentes no contempladas
que convendría tomar en consideración***

Algunas respuestas subrayan la necesidad de aclarar el alcance del instrumento o instrumentos, o de poner más énfasis en grupos específicos de trabajadores, como los trabajadores por cuenta propia, los jóvenes y los que sufren discapacidades, los que trabajan independientemente de la validez de su contrato, los niños trabajadores no remunerados o las personas que realizan tareas no remuneradas para el empleador de su cónyuge, y los trabajadores con múltiples empleadores. En numerosas respuestas se subraya la necesidad de promover y reforzar una perspectiva de género, ya que el trabajo doméstico es fundamentalmente realizado por mujeres. Al mismo tiempo, en varias respuestas se plantea la cuestión de si el hecho de preferir a las mujeres para el trabajo doméstico en detrimento de los hombres debería o no considerarse discriminatorio. Dos respuestas comentan que el cuestionario favorece los intereses de los trabajadores y no aborda las tradiciones y las creencias de la familia del empleador, ni la obligación del trabajador de proteger el hogar.

En muchas respuestas se solicita que se analice más a fondo la promoción de la sindicación de los trabajadores domésticos y la protección de los trabajadores migrantes, especialmente mediante la prevención de la explotación (por ejemplo, por parte del personal diplomático) y de la trata de seres humanos. Otras defienden una mayor coherencia política entre los ministerios del trabajo y los ministerios de asuntos internos en lo que respecta a los trabajadores domésticos migrantes. Algunas respuestas proponen reducir la incidencia del trabajo doméstico informal contemplando sistemas como el de cheques o vales de servicios («*Titre-services*») de Bélgica, u ofreciendo incentivos fiscales a los empleadores. Otras respuestas mencionan la necesidad de añadir disposiciones más específicas sobre las vacaciones; la seguridad social; las responsabilidades de los empleadores y los intermediarios; la licencia de estudios; y las sanciones en caso de violación de derechos.

CONCLUSIONES PROPUESTAS

Las Conclusiones propuestas que se exponen a continuación se han preparado sobre la base de las respuestas resumidas y comentadas en el presente informe. Se han redactado de la manera habitual y tienen por objeto servir de base para la discusión del cuarto punto del orden del día de la 99.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2010).

Existen algunas diferencias en la redacción entre las Conclusiones Propuestas y el cuestionario de la Oficina que no se explican en los comentarios de ésta. Dichas diferencias se deben a una preocupación tanto por la concordancia entre los diferentes idiomas como por la terminología que debe adaptarse, en la medida de lo posible, a la ya utilizada en los instrumentos existentes.

A. Forma de los instrumentos

1. La Conferencia Internacional del Trabajo debería adoptar normas relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos.

2. Esas normas deberían revestir la forma de un Convenio complementado por una Recomendación.

B. Definiciones

3. A efecto de dichas normas:

- a) el concepto de «trabajo doméstico» debería abarcar todo trabajo realizado, en el marco de una relación de empleo, en un hogar u hogares o para él o ellos;
- b) el concepto de «trabajador doméstico» debería abarcar a toda persona ocupada en un trabajo doméstico a cambio de una remuneración.

C. Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de un Convenio

4. El Convenio debería incluir un Preámbulo con el tenor siguiente:

- a) consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos;
- b) considerando que el trabajo doméstico sigue estando infravalorado y siendo invisible y que lo realizan principalmente las mujeres, muchas de las cuales son migrantes o miembros de comunidades históricamente desfavorecidas y, por consiguiente, particularmente vulnerables a los abusos de los derechos humanos fundamentales así como a la discriminación con respecto al empleo y a las condiciones de trabajo;
- c) reconociendo la importante contribución que han realizado los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de oportunidades de empleo remunerado para los trabajadores con responsabilidades familiares;

- d) recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;
- e) reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico y por las cuales sería deseable complementar las normas de ámbito general con normas especiales para trabajadores domésticos, a fin de garantizar a éstos el pleno disfrute de sus derechos;
- f) recordando otros instrumentos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

5. 1) El Convenio debería aplicarse a todos los trabajadores domésticos, siempre y cuando el Miembro que lo haya ratificado, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, en particular, con las organizaciones representantes de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, cuando existan, pueda excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a determinadas categorías de trabajadores cuando su aplicación a esas categorías plantee problemas especiales de particular importancia.

2) Cada Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el punto 5, 1), debería, en su primera memoria sobre la aplicación del Convenio en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar cada una de las categorías particulares de trabajadores así excluida y los motivos para dicha exclusión y, en las memorias subsiguientes, especificar todas las medidas que pudiera haber adoptado con miras a extender la aplicación del Convenio a los trabajadores interesados.

6. Cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

- a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) la abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

7. 1) Cada Miembro debería fijar una edad mínima de admisión en el trabajo doméstico que no debería ser inferior a la estipulada por la legislación nacional para los asalariados en general.

2) Cuando, de conformidad con la legislación nacional, el trabajo doméstico se considere un tipo de trabajo que, por su naturaleza o las condiciones en que se realice, pueda resultar peligroso para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores, la edad mínima no debería ser inferior a los 18 años.

8. Cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos, al igual que los demás asalariados, se beneficien de condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente, así como en su caso, condiciones de vida dignas que respeten la privacidad del trabajador.

9. Se deberían adoptar medidas eficaces para informar a los trabajadores domésticos en forma apropiada y fácilmente comprensible, acerca de sus condiciones de empleo, en particular:

- a) el nombre y el apellido del empleador y su dirección;
- b) el tipo de trabajo por realizar;
- c) la tasa de remuneración, el método de esta última y la periodicidad de su pago;
- d) el número normal de horas de trabajo;
- e) la duración del contrato;
- f) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- g) el período de prueba, cuando proceda, y
- h) las condiciones de repatriación, cuando proceda.

10. Cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos estén protegidos frente a todas las formas de abuso y acoso.

11. Cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos:

- a) sean libres de negociar con su empleador si residen en el domicilio del empleador;
- b) no estén obligados a permanecer en el domicilio del empleador en los períodos de descanso diarios y semanales, y de vacaciones anuales, y
- c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

12. 1) Cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que el número normal de horas de trabajo, la remuneración de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales, y las vacaciones anuales remuneradas de los trabajadores domésticos no sean menos favorables que los aplicables a los demás asalariados.

2) El período de descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas por cada período de siete días.

3) Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no son libres de disponer de su tiempo como lo deseen y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles llamados deberían tener la consideración de horas de trabajo en la medida determinada por la legislación nacional, los convenios colectivos o cualquier otro medio acorde con la práctica nacional.

13. Cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos se beneficien de la protección de un salario mínimo, allí donde esa protección exista, y que las tasas de remuneración se establezcan sin discriminación fundada en el sexo.

14. 1) Los trabajadores domésticos deberían ser directamente remunerados por su trabajo sólo en moneda de curso legal, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes.

2) En la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales se puede disponer excepcionalmente el pago de una determinada cantidad del salario con prestaciones en especie, en condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a las demás categorías de asalariados, siempre y cuando se adopten las medidas necesarias para garantizar que dichas prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable.

15. 1) Cada miembro debería adoptar medidas, con la debida consideración de las características especiales del trabajo doméstico, para garantizar que los trabajadores domésticos se beneficien de condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás asalariados con respecto a:

- a) la seguridad y la salud en el trabajo, y
- b) la seguridad social, con inclusión de una protección por maternidad.

2) Las medidas a que se hace referencia en el punto 1) *infra* pueden aplicarse progresivamente.

16. 1) La legislación nacional debería exigir que los trabajadores domésticos migrantes reciban un contrato escrito en que consten las condiciones mínimas de empleo que deben haber sido aceptadas antes de pasar la frontera nacional.

2) Cada Miembro debería especificar, mediante una legislación u otras medidas, las condiciones para que los trabajadores domésticos migrantes tengan el derecho de ser repatriados, previa expiración o terminación del contrato de trabajo.

3) Los Miembros deberían cooperar entre ellos para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes en virtud del presente Convenio.

17. Cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos tengan un acceso fácil y asequible a procedimientos equitativos y eficaces de resolución de conflictos.

18. Cada Miembro debería instaurar mecanismos que se adapten al contexto específico para garantizar el respeto de la legislación nacional relativa a los trabajadores domésticos.

19. Cada Miembro debería adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de colocación, especialmente los trabajadores domésticos migrantes, gocen de una protección eficaz frente a las prácticas abusivas.

20. 1) Las disposiciones del presente Convenio deberían aplicarse mediante leyes, reglamentos, convenios colectivos u otros medios acordes con la práctica nacional, mediante una extensión o adaptación de las medidas vigentes a los trabajadores domésticos o mediante el desarrollo de medidas especiales para los trabajadores domésticos.

2) Al adoptar esas leyes, reglamentos u otras medidas, cada Miembro debería consultar con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, en particular, con las organizaciones representantes de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, cuando existan.

21. El Convenio no debería afectar a las disposiciones más favorables aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

D. Conclusiones propuestas con miras a la elaboración de una Recomendación

22. La Recomendación debería contener un Preámbulo en el que se indique que las disposiciones de la Recomendación deberían considerarse conjuntamente con las del Convenio.

23. Al adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos disfruten de libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

- a) identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que escojan, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a federaciones o confederaciones sindicales, y

- b) adoptar y respaldar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores domésticos para proteger eficazmente los intereses de sus miembros.

24. Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otras cosas, los Miembros deberían garantizar que todo reconocimiento médico vinculado al trabajo fuera respetuoso con el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y sea exento de discriminación respecto de ese reconocimiento.

25. Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos jóvenes, tal y como se define en la legislación nacional, principalmente en lo que respecta al número de horas de trabajo y a las restricciones relativas a la realización de determinados tipos de trabajos domésticos.

26. 1) Las condiciones de empleo deberían estipularse por escrito y, cuando sea necesario, debería prestarse asistencia adecuada para cerciorarse de que el trabajador doméstico haya comprendido dichas condiciones.

2) En las condiciones de empleo, además de los datos mencionados en el punto 9, deberían incluirse los datos siguientes:

- a) la fecha de inicio del empleo;
- b) la lista detallada de tareas;
- c) el derecho a vacaciones anuales pagadas;
- d) el derecho a descansos diarios y semanales;
- e) el derecho a obtener licencia por enfermedad y cualquier otro permiso personal;
- f) la tasa de remuneración de las horas extraordinarias;
- g) cualquier otro pago en metálico al que el trabajador doméstico tenga derecho;
- h) todo pago en especie y su valor pecuniario;
- i) los detalles relativos al alojamiento suministrado;
- j) toda retención autorizada del salario del trabajador, y
- k) el período de preaviso requerido para dar por terminada la relación de trabajo;

3) Los Miembros deberían contemplar la redacción de un contrato tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, en particular, las organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, cuando existan.

27. 1) Se debería calcular y llevar la cuenta exacta de las horas de trabajo realizadas, incluidas las horas extraordinarias, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.

2) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a ese respecto, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, en particular, las organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y de sus empleadores, cuando existan.

28. Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no son libres de disponer de su tiempo como lo deseen y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a los posibles llamados (lo que comúnmente se conoce como «disponibilidad laboral inmediata»), la legislación nacional o los convenios colectivos deberían reglamentar:

- a) el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que trabaje en régimen de disponibilidad laboral inmediata;
- b) el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso fuere interrumpido por la obligación de permanecer en situación de disponibilidad laboral inmediata;
- c) la tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata.

29. Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas especiales, incluso compensaciones pecuniarias apropiadas, para aquellos trabajadores domésticos que realizan normalmente un trabajo nocturno, teniendo en cuenta las obligaciones y las consecuencias del trabajo nocturno.

30. Los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos tengan derecho a adecuados períodos de descanso durante el día de trabajo para permitirles tomar las comidas y pausas.

31. El día de descanso semanal debería ser un día fijo por cada período de siete días que se determinará de común acuerdo entre las partes, atendiendo a las exigencias del trabajo y las necesidades culturales, religiosas y sociales de los trabajadores domésticos.

32. En la legislación nacional o en los convenios colectivos se debería definir las razones por las cuales se podría exigir a los trabajadores domésticos que trabajen durante el período de descanso diario o semanal y prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación pecuniaria.

33. El tiempo de acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar a los trabajadores domésticos como período de vacaciones anuales.

34. Cuando se dispone excepcionalmente el pago de una determinada cantidad del salario con prestaciones en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:

- a) establecer un tope máximo para la cantidad del salario que puede pagarse en especie con objeto de no disminuir indebidamente la remuneración en metálico necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;
- b) calcular el valor pecuniario de las prestaciones en especie tomando como referencia criterios objetivos como el valor del mercado, el precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;
- c) limitar las prestaciones en especie a las que son claramente apropiadas para el uso personal del trabajador doméstico, como la alimentación y el alojamiento, y
- d) prohibir las prestaciones en especie directamente relacionadas con el desempeño de las tareas, como uniformes, herramientas o equipo de protección.

35. 1) Los trabajadores domésticos deberían recibir con cada paga una relación escrita y fácil de comprender de las sumas debidas y efectivamente abonadas y la cantidad específica y el propósito de toda reducción que pueda haberse hecho.

2) Tras dar por terminada la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente cualquier suma pendiente.

36. Los Miembros deberían adoptar medidas para garantizar que los trabajadores domésticos gocen de condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás asalariados en lo relativo a la protección de los créditos salariales en caso de insolvencia o fallecimiento del empleador.

37. Atendiendo a las condiciones nacionales, cuando se suministran el alojamiento y la alimentación:

- a) el alojamiento debería consistir en una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- b) dar acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- c) tener una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar, y
- d) las comidas deberían ser de buena calidad y suficientes en cantidad adaptadas a las exigencias culturales y religiosas de los trabajadores domésticos interesados, si las hubiere.

38. En caso de terminación de la relación de trabajo por motivos que no sean una falta grave, se debería conceder a los trabajadores domésticos que se alojan en el domicilio del empleador un plazo de preaviso razonable y de tiempo libre durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento.

39. Los Miembros deberían adoptar medidas para:

- a) determinar, atenuar y prevenir los riesgos profesionales propios del trabajo doméstico;
- b) instaurar procedimientos de acopio y publicación de estadísticas sobre la seguridad y la salud en el trabajo relativas al trabajo doméstico;
- c) formular consejos sobre la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, incluidos los aspectos ergonómicos y el equipo de protección;
- d) elaborar programas de formación y difundir directrices relativas a las exigencias adoptadas en materia de seguridad y salud en el trabajo propias al trabajo doméstico.

40. Los Miembros deberían idear medios para facilitar el abono por parte del empleador de las cotizaciones de seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que trabajan para múltiples empleadores, por ejemplo mediante un dispositivo de abono simplificado.

41. 1) Los Miembros deberían contemplar medidas adicionales para garantizar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes, como por ejemplo:

- a) un sistema de visitas de colocación al hogar en que haya de estar empleado el trabajador doméstico;
- b) la creación de una red de alojamiento de urgencia, y
- c) el suministro de información pertinente en los idiomas que comprendan los trabajadores interesados.

2) Los Miembros que son del país de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de éstos informándoles de sus derechos antes de salir del país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales, servicios consulares especializados o mediante cualquier otra medida apropiada.

42. Los Miembros deberían elaborar, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y, en particular, las organizaciones representativas de trabajadores domésticos y de sus empleadores, cuando existan, políticas y programas destinados a:

- a) fomentar el desarrollo continuo de las competencias y cualificaciones de los trabajadores domésticos, e incluso, si procede, su alfabetización, para así mejorar sus perspectivas de carrera y sus oportunidades de empleo;

- b) abordar las necesidades de los trabajadores domésticos para lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, y
- c) garantizar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta dentro de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con la vida familiar.

43. Los Miembros deberían cooperar a escala bilateral, regional o mundial con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores domésticos, especialmente en asuntos que atañen a la seguridad social, la supervisión de agencias de empleo privadas, la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas, la difusión de buenas prácticas y la recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico.