



Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares

Distr. general
23 de febrero de 2011
Español
Original: inglés

Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Observación general N° 1, sobre los trabajadores domésticos migratorios

I. Introducción

1. El trabajo doméstico es para millones de personas una ocupación importante que en algunos países llega a representar el 10% del empleo total¹. A lo largo de los últimos decenios se ha venido observando una tendencia al aumento del número de migrantes entre los trabajadores domésticos. La inmensa mayoría de esos trabajadores son mujeres.

2. Habiendo observado que en numerosos marcos jurídicos nacionales e internacionales no se hacía referencia expresa al trabajo doméstico o a los trabajadores domésticos, el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (el Comité), en su 11° período de sesiones, en octubre de 2009, resolvió publicar una observación general para orientar a los Estados sobre la manera de cumplir sus obligaciones en virtud de la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (la Convención) con respecto a los trabajadores domésticos migratorios. El Comité organizó un Día de debate general sobre esta cuestión, el 14 de octubre de 2009, que dio lugar a una importante participación de Estados, de organizaciones internacionales, no gubernamentales y comerciales, de la sociedad civil y de migrantes, así como a varios estudios y publicaciones en los que se ponía la cuestión en perspectiva. Esta observación general se basa en dichas contribuciones y en la experiencia adquirida por el Comité al examinar con los Estados partes sus informes relativos a la aplicación de la Convención.

¹ No existen datos precisos sobre la cantidad de trabajadores domésticos en el mundo, en parte por la alta incidencia de trabajos domésticos sin declarar y por el hecho de que en las estadísticas nacionales no suelen contabilizarse los trabajadores domésticos como categoría aparte. Según los datos disponibles, sin embargo, el trabajo doméstico representa entre el 4% y el 10% del empleo total en los países en desarrollo y entre el 1% y el 2,5% en los países industrializados. Véase Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009), *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010.

3. Según la definición de la Convención, se entenderá por "trabajador migratorio" toda persona que "vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional"². En consecuencia, la Convención dispensa expresamente protección a los trabajadores migratorios y sus familiares no solo cuando estén trabajando efectivamente sino "durante todo el proceso de migración de los trabajadores migratorios y sus familiares, que comprende la preparación para la migración, la partida, el tránsito y todo el período de estancia y de ejercicio de una actividad remunerada en el Estado de empleo, así como el regreso al Estado de origen o al Estado de residencia habitual"³.

4. Según la situación administrativa en que se hallen de acuerdo con las leyes nacionales de inmigración, algunos migrantes serán considerados documentados o en situación regular, mientras que otros serán considerados no documentados o en situación irregular. Del mismo modo que la Convención defiende los derechos de todos los trabajadores migratorios independientemente de su situación⁴ y distingue luego otros derechos de los migrantes que estén documentados o se encuentren en situación regular⁵, la presente observación general se referirá a todos los trabajadores domésticos migratorios a menos que se indique otra cosa expresamente.

5. Las expresiones "trabajo doméstico" o "trabajador doméstico" todavía no se han definido en ningún instrumento internacional. Sin embargo, sobre la base de los elementos comunes de las definiciones de las legislaciones nacionales⁶, el Comité observa que la expresión "trabajador doméstico" se suele referir a las personas que trabajen en el marco de una relación de empleo en o para los hogares privados de otras personas, residan o no dentro del hogar.

6. El Comité considera que los trabajadores domésticos migratorios están comprendidos en la definición de "trabajador migratorio" del artículo 2, párrafo 2, de la Convención y que cualquier distinción para dejar a los trabajadores domésticos migratorios exentos de protección constituiría una violación *prima facie* de la Convención.

7. Mientras que muchas de las cuestiones y preocupaciones relativas a los derechos humanos señaladas en la presente observación general son aplicables a todos los trabajadores domésticos, varias de esas cuestiones y preocupaciones son específicas de la situación de los trabajadores domésticos que son migrantes. Por lo general, los trabajadores domésticos migratorios corren un riesgo mayor de sufrir determinadas formas de explotación y maltrato. Su vulnerabilidad deriva principalmente de su situación de aislamiento y dependencia, que puede caracterizarse por los elementos siguientes: el aislamiento que representa la vida en un país extranjero, en el que a menudo se habla un idioma distinto, lejos de la familia; la falta de sistemas de apoyo básico y el desconocimiento de la cultura y la legislación nacional en materia de trabajo y migración; y la dependencia del migrante respecto del empleo y del empleador a causa de las deudas

² Convención, artículo 2. En el artículo 3 de la Convención se excluye de su campo de aplicación a varias categorías de trabajadores, entre ellos determinadas personas empleadas por organizaciones internacionales o por un Estado, los inversionistas que residen fuera de su Estado de origen, cuya condición jurídica está regulada por el derecho internacional general o por acuerdos internacionales concretos; los estudiantes y las personas que reciben capacitación; y los marinos y los trabajadores en estructuras marinas que no hayan sido autorizados a residir y ejercer una actividad remunerada en los Estados de empleo. Además, la Convención solo se aplicará a los refugiados y los apátridas si está previsto que se aplique a esas personas en la legislación nacional (art. 3 d)).

³ Convención, art. 1.

⁴ Convención, parte III.

⁵ Convención, parte IV.

⁶ Véase OIT (2009), *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, 2010; José María Ramírez-Machado, *Trabajo doméstico, condiciones laborales y empleo: una perspectiva legal*, OIT (2003).

contraídas para migrar, su estatuto jurídico, las prácticas de los empleadores que restringen su libertad para abandonar el lugar de trabajo, el simple hecho de que su lugar de trabajo es también a veces su único alojamiento y la dependencia de los familiares que dejaron en su país de origen de las remesas enviadas por el migrante. Las trabajadoras domésticas migratorias se enfrentan además a otros riesgos por el hecho de ser mujeres, por ejemplo a la violencia de género. Esos riesgos y factores de vulnerabilidad son más graves aún en el caso de los trabajadores domésticos migratorios no documentados o en situación irregular, especialmente porque suelen correr el riesgo de expulsión si se ponen en contacto con las autoridades para solicitar protección frente a los abusos de un empleador.

A. Problemas con que tropiezan los trabajadores domésticos migratorios y sus familiares

8. La vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migratorios no empieza ni termina en el lugar de trabajo. Los trabajadores domésticos migratorios corren riesgos durante todo el ciclo de migración, en el que varios factores los exponen a violaciones de sus derechos humanos, incluidos los derechos protegidos por la Convención.

En el momento de la contratación, la fase previa a la partida y los países de tránsito

9. En muchos países hay agencias de empleo, intermediarios laborales y otros agentes que cobran comisiones exorbitantes a los trabajadores domésticos migratorios y no les proporcionan información precisa, no los preparan adecuadamente antes del viaje ni les formalizan un contrato por escrito. En particular, no se suele informar a los migrantes sobre sus derechos y la manera de denunciar los abusos. Algunos trabajadores domésticos que aspiran a migrar son engañados por agentes de contratación ilegal que los inducen a pagar por la obtención fraudulenta de un visado u otros tipos de documentación y por un empleo inexistente.

10. Mientras están en tránsito por países extranjeros, las mujeres y las niñas corren un mayor riesgo de que los agentes y los intermediarios las sometan a malos tratos físicos y abusos sexuales.

A la llegada y durante el empleo

11. Al llegar al lugar de destino los inmigrantes a menudo son abandonados a su suerte, con la fuerte deuda contraída para migrar y sin documentación en regla, ni un empleo, lo cual los hace vulnerables a los abusos y la explotación. Incluso cuando disponen de un contrato firmado antes de su partida, muchos trabajadores domésticos migratorios se ven obligados a su llegada a firmar un nuevo contrato, casi siempre por un salario menor y a menudo para realizar un trabajo con condiciones de empleo y domicilio diferentes de las acordadas o prometidas, en un idioma que no comprenden, sin asistencia jurídica y bajo coacción.

12. La retención de pasaportes por el empleador es una práctica muy extendida, que aumenta el aislamiento y la dependencia del trabajador migratorio y restringe su libertad de circulación para salir de la casa y del país.

13. En el lugar de trabajo, muchos de ellos se hallan sometidos a condiciones abusivas de trabajo, en particular las siguientes:

a) Restricción parcial, y en muchos casos total, de la libertad de circulación y de las comunicaciones con personas, incluidos los familiares en el país de origen, fuera de la casa.

b) Excesivas horas de trabajo y a menudo sin definir. Especialmente en el caso de los trabajadores domésticos migratorios que viven en el domicilio del empleador, se suele esperar de ellos, de manera expresa o implícita, una disponibilidad total, de forma que se pueda recurrir a ellos en cualquier momento.

c) Insuficiente tiempo para descanso y esparcimiento. Muchos trabajadores domésticos migratorios no tienen ningún día libre; otros solo tienen un día al mes y con frecuencia su empleador lo anula o cambia la fecha de manera arbitraria; cuando el empleador está de vacaciones o el empleado cae enfermo, se aplica la norma de "sin trabajo no hay sueldo". A otros se los reprende o amenaza con perder su empleo aunque tengan un motivo legítimo para ausentarse, por ejemplo cuando se enferman o por razones de urgencia personal o familiar.

d) Restricciones para viajar, ni siquiera para ocuparse de un problema familiar ineludible como puede ser una enfermedad grave o el fallecimiento de un ser querido.

e) Salarios bajos, pagados con retraso o no pagados. Como en la mayoría de los países no hay legislación sobre el salario mínimo o esta no es aplicable a los trabajadores domésticos, muchos trabajadores domésticos migratorios solo reciben una parte de lo que cobran otros trabajadores en sectores comparables, a menudo en especie o sin que quede registro alguno de esos pagos en cuentas bancarias.

f) Ausencia de seguridad social, en particular de prestaciones por enfermedad, prestaciones familiares y derechos de pensión.

g) Maltrato, abuso o acoso psicológico, físico y sexual por los empleadores y los agentes de contratación o los intermediarios.

h) Alojamiento inadecuado, insalubre y degradante.

14. Los niños que trabajan en el servicio doméstico, que representan una proporción considerable de los trabajadores domésticos, corren mayor riesgo de sufrir malos tratos. Su corta edad, su aislamiento y su separación de sus familiares y compañeros, así como su dependencia casi total respecto de sus empleadores, agravan su vulnerabilidad a violaciones de sus derechos reconocidos en la Convención, incluido el derecho fundamental de acceso a la educación.

Familias que permanecen en el país de origen

15. La ausencia prolongada de los trabajadores domésticos migratorios afecta negativamente a la unidad familiar y al bienestar social y psicológico de sus familiares y suele dar lugar a violaciones de los derechos de los hijos que se hayan quedado en el país de origen.

Al regreso

16. A su regreso, los trabajadores domésticos migratorios tienen a veces dificultades para reintegrarse en el mercado de trabajo y en la sociedad de su país de origen. Pueden tropezar también con dificultades para transferir la pensión y las prestaciones de la seguridad social.

17. Muchos migrantes se ven en la imposibilidad de obtener reparación cuando sus empleadores violan sus derechos al no poder permanecer en el país de empleo una vez terminada la relación laboral. Como consecuencia de ello, por ejemplo, los trabajadores domésticos migratorios vuelven a veces a su país de origen con una paga inferior a la que se les debía y sin la posibilidad de reclamar indemnización y reparación. Con frecuencia, los trabajadores que regresan a su país de origen para huir de una relación laboral abusiva no

tienen acceso a un mecanismo de apoyo ni la posibilidad de obtener reparación ante los tribunales.

B. Lagunas en la protección

Lagunas "legales"

18. En un gran número de tratados internacionales se enuncian los derechos humanos, entre ellos los derechos laborales, que son fundamentales para todos los seres humanos, incluidos todos los trabajadores⁷. En consonancia con otros tratados de derechos humanos, la protección contra el abuso y la explotación laborales que otorga la Convención se extiende a todos los trabajadores migratorios, sea cual sea su situación migratoria. En este sentido, el Comité señala con preocupación que, a nivel nacional, las grandes categorías de leyes principales a menudo no tienen en cuenta o excluyen expresamente el trabajo doméstico y a los trabajadores domésticos, contribuyendo así a la explotación laboral y limitando la posibilidad de obtener reparación ante los tribunales en caso de violaciones de los derechos.

19. *Legislación laboral.* En muchos países, la ley no reconoce a los trabajadores domésticos como "trabajadores" con derecho a la protección laboral. Se excluye a los trabajadores domésticos de la protección de la legislación laboral sobre la base de determinados requisitos y de definiciones especiales, entre otros, el hecho de que trabajan para particulares que no se consideran "empleadores". De igual modo, la idea tradicional que se tiene del trabajo doméstico como tareas asociadas con el trabajo no remunerado en el hogar realizado por mujeres y niñas, así como de los trabajadores domésticos, como personas que "ayudan a las familias", suele ser un obstáculo para que se amplíe el campo de aplicación efectivo de la legislación laboral nacional para incluir el trabajo doméstico. Como "no se reconoce" *de facto* y/o *de jure* su condición de "trabajadores", los trabajadores domésticos no pueden ejercitar los derechos y libertades otorgados por la legislación laboral a otros trabajadores.

20. En la legislación laboral de algunos países se prevén medidas para proteger el trabajo doméstico y a sus empleados, pero se excluye de algunas o de la totalidad de esas medidas a los trabajadores domésticos migratorios. A menudo, por ejemplo, se restringe la libertad de los trabajadores domésticos migratorios para sindicarse en defensa de sus derechos laborales. En otros casos en que las normas y las medidas de protección laborales o de otra índole se aplican tanto a los trabajadores domésticos en general como a los migratorios, la ley puede prohibir la vigilancia e inspección laboral en entornos domésticos.

⁷ Todos los tratados internacionales fundamentales de derechos humanos contienen normas y salvaguardias de interés para la protección de los trabajadores domésticos migratorios. Varios de los órganos creados en virtud de otros tratados de derechos humanos han prestado atención particular a la situación de los migrantes y de los trabajadores migratorios, incluidos los empleados en el servicio doméstico. Véase, en particular, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general N° 26 (2008), sobre las trabajadoras migratorias; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación general N° 18 (2005), sobre el derecho al trabajo; Comité de los Derechos del Niño, Observación general N° 6 (2005), sobre el trato de los menores no acompañados y separados de su familia fuera de su país de origen; Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial, Recomendación general N° 30 (2004), sobre la discriminación contra los no ciudadanos; y Comité de Derechos Humanos, Observación general N° 15 (1986), sobre la situación de los extranjeros con arreglo al Pacto.

21. *Leyes de inmigración.* A menudo, las leyes reguladoras de las condiciones de entrada y permanencia en los países de empleo exponen a los trabajadores domésticos migratorios a situaciones particulares de riesgo. Una legislación en materia de inmigración demasiado restrictiva puede dar lugar a que aumente el número de trabajadores domésticos migratorios no documentados o en situación irregular, y por lo tanto particularmente vulnerables a las violaciones de los derechos humanos. Incluso en el caso de los trabajadores documentados o en situación migratoria regular, su vulnerabilidad no es menor cuando las leyes de inmigración condicionan esa situación a su patrocinio constante por determinados empleadores. En consecuencia, los trabajadores domésticos migratorios corren el riesgo de ser expulsados del país si tratan de escapar a una relación laboral abusiva o presentan una denuncia contra sus empleadores.

22. En algunos países, con arreglo a las leyes relativas al permiso de trabajo y a la fianza, las mujeres migrantes, incluidas las trabajadoras domésticas, pierden su permiso cuando quedan embarazadas o se les detecta el VIH. Con bastante frecuencia, las trabajadoras migratorias son obligadas a someterse a un reconocimiento médico para comprobar su estado de salud sexual y reproductiva sin su consentimiento previo y sin la debida orientación.

23. *Legislación relativa a los contratos.* Con frecuencia, las leyes y reglamentos nacionales relativos a los contratos no se aplican al trabajo doméstico y/o a los trabajadores domésticos, ya sea de manera categórica o como cuestión práctica, por realizarse ese trabajo en el mercado laboral no estructurado.

24. *Leyes de seguridad social.* Los trabajadores domésticos, sobre todo los migratorios, están excluidos por lo general de los derechos reconocidos por la legislación nacional relativa a la seguridad social. La ausencia de prestaciones de la seguridad social y de una cobertura de seguro médico que tenga en cuenta las cuestiones de género aumenta la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos migratorios y su dependencia de sus empleadores.

Lagunas en la práctica

25. Aun cuando las leyes nacionales prevén determinadas medidas de protección para los trabajadores domésticos migratorios, en la práctica esos trabajadores no suelen beneficiarse de la protección prevista en la ley. Algunos de los obstáculos prácticos con que tropiezan tienen que ver con la naturaleza "oculta" del trabajo doméstico y con diversos factores que impiden que reivindiquen sus derechos o los disuaden de hacerlo.

26. Diversos factores constitutivos del trabajo doméstico, y más aún del realizado por migrantes, hacen que no se vean los abusos y dificultan la detección de las necesidades de protección:

- a) El trabajo se realiza en un lugar invisible, a puerta cerrada y lejos de la vista del público;
- b) El trabajo doméstico se contrata por lo general en el mercado de trabajo no estructurado, donde no se registra ese trabajo ni a quien lo realiza;
- c) El aislamiento físico y social de los trabajadores impide toda acción individual o colectiva;
- d) La gran cantidad de lugares de trabajo existentes, su amplia distribución geográfica y la legislación nacional sobre la protección de la vida privada dificultan a los departamentos de trabajo la realización de inspecciones y controles eficaces.

27. Varios factores dificultan la reivindicación de sus derechos a los trabajadores domésticos migratorios, que no pueden obtener reparación cuando se violan esos derechos:

- a) No suele haber mecanismos específicamente destinados a recibir y tramitar las denuncias de los trabajadores domésticos.
- b) Con frecuencia, los trabajadores domésticos migratorios no saben a quién exponer sus problemas de trabajo o a veces no se atreven a dirigirse a la policía o a las autoridades laborales por miedo a ser expulsados. Puede ocurrir también que la barrera del idioma y el costo inherente a todo procedimiento administrativo o judicial los disuada de hacerlo.
- c) En ocasiones ocurre que los trabajadores domésticos migratorios que dependen de sus empleadores para que se les reconozca la condición de inmigrantes no denuncian los abusos por temor a ser arrestados, detenidos o expulsados. En algunos países, la víctima que presenta una denuncia oficial contra su empleador no puede buscar otro empleo mientras no se haya pronunciado el tribunal ni abandonar el país durante el tiempo que dure el litigio. Como consecuencia de estas restricciones y del tiempo que pueden durar los litigios, a menudo los trabajadores domésticos deciden no presentar denuncias, o retirar las ya presentadas, para poder regresar antes a sus casas.

C. Recomendaciones a los Estados partes

Sensibilización y capacitación previas a la partida

28. Los Estados partes deben adoptar medidas apropiadas para dar a sus nacionales que estén considerando la posibilidad de migrar para trabajar en el servicio doméstico información sobre los derechos que les reconoce la Convención, así como sobre los requisitos establecidos para su admisión y su empleo y sobre sus derechos y obligaciones con arreglo a la ley y a la práctica del Estado interesado (art. 33). Esta labor de sensibilización podría consistir en el suministro de:

- a) Información sobre los diferentes tipos y regímenes de trabajo doméstico;
- b) Información básica sobre los marcos jurídicos nacionales y transnacionales aplicables;
- c) Información esencial y perspectivas en lo que respecta a:
 - i) Las comisiones exigidas y la deuda contraída en relación con la migración;
 - ii) Los aspectos familiares y los efectos en la vida familiar, como son la separación, el derecho a la visita de familiares o al regreso, el embarazo durante el empleo, etc.; y
 - iii) Otros riesgos del trabajo doméstico fuera del país de origen.

29. Con respecto a los trabajadores que han tomado la decisión de migrar para trabajar en el servicio doméstico, se alienta a los Estados partes a que elaboren programas más específicos de formación y sensibilización previos a la partida. Esta formación podría prepararse en consulta con las organizaciones no gubernamentales interesadas, con los trabajadores domésticos migratorios y sus familias y con agencias de contratación reconocidas y fiables, y podría comprender lo siguiente:

- a) Un programa exhaustivo, bajo el lema "conoce tus derechos", que abarque los marcos jurídicos nacionales e internacionales, tomando la Convención como referencia;

b) Orientación sobre los aspectos fundamentales de la legislación y la cultura del país de empleo, bajo el lema "conoce tus obligaciones";

c) Formación, en particular respecto de la migración, las condiciones de trabajo, la seguridad social, la deuda, la financiación y las comisiones relacionadas con el empleo y conocimientos básicos sobre los métodos de solución de conflictos y las vías existentes para obtener reparación;

d) Conocimientos financieros, en particular información sobre las remesas de fondos y los planes de ahorro;

e) Información de contacto para obtener ayuda de emergencia, en particular de las embajadas y los consulados y las organizaciones pertinentes de la sociedad civil en los países de empleo; y

f) Otra información necesaria en lo relativo a la logística, la seguridad, la salud, las cuestiones de derechos humanos y los lugares donde obtener asistencia durante todo el proceso migratorio.

30. Cuando sea oportuno, los Estados partes podrían prestar ayuda a la formación previa a la partida, ofreciendo:

a) Enseñanza básica del idioma;

b) Formación en determinados tipos de trabajo, en particular los conocimientos prácticos indispensables para ciertos empleos cuando se estime oportuno; y

c) Orientación transcultural específica para cada destino.

Cooperación entre Estados

31. Los Estados de origen, los Estados de tránsito y los Estados de empleo comparten la responsabilidad de regular y vigilar los procesos de contratación y colocación.

32. De conformidad con los artículos 64 y 65, se alienta a los Estados de origen y de empleo a cooperar en:

a) La adopción de marcos y acuerdos que presten la debida atención a la protección y sean transparentes, incluidos los acuerdos bilaterales, multilaterales y regionales entre Estados.

b) El uso de contratos de empleo estandarizados, unificados y vinculantes, con cláusulas que definan condiciones de trabajo equitativas, detalladas y claras y normas laborales aplicables —y aplicadas— por los ordenamientos jurídicos de los países de origen y de empleo. También podría ser útil incluir en los acuerdos bilaterales y multilaterales concertados entre países de origen y de empleo esos contratos tipo y una indicación de los servicios a los que podrían recurrir los trabajadores domésticos migratorios en busca de orientación y consejos o para presentar denuncias.

c) El suministro de información periódica y pública sobre las corrientes de trabajadores domésticos migratorios, su trabajo, sus derechos, los programas de formación y de otra índole y las cuestiones relativas a la administración de justicia.

Agencias de contratación

33. De acuerdo con el artículo 66, los Estados partes tienen la obligación de reglamentar y vigilar eficazmente las operaciones de los intermediarios laborales, las agencias de contratación y otros agentes para asegurar que respeten los derechos de los trabajadores domésticos.

34. Las agencias que organizan la migración de trabajadores domésticos, ya sea en los países de origen, de tránsito o de empleo, deberán obtener la autorización y aprobación de las autoridades públicas y someterse a su supervisión. Para ello las autoridades podrán regular de forma oficial, sistemática y transparente los aspectos siguientes:

- a) La concesión de licencias, llegado el caso con los correspondientes procesos de acreditación y de renovación periódica;
- b) La labor de vigilancia, inspección y evaluación;
- c) Las sanciones y multas;
- d) Los sistemas de registro e información, incluida la preparación de formatos basados en la Web que sean de acceso amplio y fácil para el público, con particular atención a las denuncias y los conflictos que afecten a los trabajadores.

35. Los Estados partes deben establecer criterios específicos en lo que respecta a los derechos de los trabajadores domésticos migratorios y asegurarse de que solo siguen funcionando las agencias que respeten los criterios y códigos establecidos. Podría ser útil establecer esos criterios en consulta con las propias organizaciones de trabajadores migratorios, las organizaciones no gubernamentales que trabajan con ellos y las organizaciones de trabajadores y empleadores.

36. Además, se alienta a los Estados partes a que adopten códigos de conducta sobre la contratación de trabajadores domésticos migratorios, en particular las reglas por las que se han de regir el cobro de comisiones y las deducciones salariales, y a que prevean multas y sanciones apropiadas para asegurar su aplicación. Los Estados partes deben prohibir el cobro de comisiones de contratación a los trabajadores domésticos, incluidas las deducciones salariales.

Condiciones de trabajo

37. Los derechos de los trabajadores domésticos migratorios deben abordarse en el marco más amplio de las disposiciones relativas al trabajo decente de los trabajadores domésticos. A este respecto, el Comité considera que la legislación nacional debe reglamentar adecuadamente el trabajo doméstico de forma que los trabajadores domésticos disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores⁸.

38. En consecuencia, la protección laboral prevista en la legislación nacional se debe hacer extensiva a los trabajadores domésticos para que se beneficien de una protección igual conforme a derecho, en particular las disposiciones relativas al salario mínimo, el horario de trabajo, los días de descanso, la libertad de asociación, la protección de la seguridad social (por ejemplo en el caso de maternidad), los derechos de pensión y los seguros médicos y otras disposiciones específicamente relacionadas con las circunstancias del trabajo doméstico. A este respecto, los trabajadores migratorios deben gozar de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo (art. 25).

39. Los Estados deben proteger el derecho de los trabajadores domésticos migratorios a la libertad de circulación y residencia, entre otras cosas velando por que no se les exija vivir con sus empleadores o permanecer en la casa durante su tiempo libre (art. 39). Los Estados también deben velar por que no se confisquen a los trabajadores domésticos migratorios sus documentos de identidad o de viaje (art. 21). Además, los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias a fin de modificar la idea que se hace el público del trabajo doméstico,

⁸ Esta recomendación está en conformidad con la Observación general N° 18 (2005) del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, sobre el derecho al trabajo, párr. 10.

para que este se reconozca como trabajo y se reconozca también a los trabajadores domésticos como trabajadores con derechos fundamentales, incluidos los derechos laborales.

40. Se alienta a los Estados partes a garantizar que se comuniquen a los trabajadores domésticos migratorios, de manera explícita, por escrito y en un idioma que comprendan, las condiciones de empleo, con indicación de sus obligaciones específicas, el horario, la remuneración, los días de descanso y otras condiciones de trabajo, en contratos equitativos suscritos con su libre y pleno consentimiento. En particular, los Estados partes podrán, si lo estiman oportuno, considerar la posibilidad de elaborar disposiciones modelo o tipo con esos fines.

41. Los Estados partes deben incluir en su legislación nacional disposiciones para establecer mecanismos de vigilancia de las condiciones de trabajo de los trabajadores domésticos migratorios y reforzar los servicios de inspección del trabajo encargados de esa vigilancia y de recibir, investigar y tramitar las denuncias de presuntas violaciones.

Seguridad social y servicios de salud

42. Los Estados partes deben velar por que los trabajadores domésticos migratorios tengan acceso a las prestaciones de la seguridad social sobre la base del trato otorgado a sus nacionales (art. 27).

43. Los Estados deben asegurar el acceso efectivo de todos los trabajadores domésticos migratorios a cualquier tipo de atención médica urgente que necesiten para evitar daños irreparables a su salud (art. 28). Se debe prestar especial atención a las trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular, que son especialmente vulnerables cuando quedan embarazadas, porque con frecuencia temen ser expulsadas del país si se dirigen a los servicios de salud pública. Los Estados no deben obligar a las instituciones de salud pública que dispensen atención a comunicar datos a las autoridades de inmigración sobre la situación regular o irregular de los pacientes.

44. Los Estados deben velar por que los trabajadores domésticos migratorios documentados o en situación regular gocen del mismo trato que sus nacionales en el acceso a los servicios sociales y de salud (art. 43 1) e)). Además, el Comité recuerda las obligaciones contraídas por los Estados en virtud de otros tratados internacionales fundamentales de derechos humanos, en particular el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de tomar medidas apropiadas para asegurar a todas las personas que se encuentren bajo su jurisdicción, sean o no inmigrantes, el disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, así como asistencia y servicios médicos en caso de enfermedad⁹.

Derecho de sindicación para la negociación y la protección colectivas

45. El derecho de sindicación y de negociación colectiva es imprescindible para que los trabajadores domésticos migratorios puedan expresar sus necesidades y defender sus

⁹ Véase el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, art. 12. Como subraya el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su Observación general N° 20 (2009), sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales, "los derechos reconocidos en el Pacto son aplicables a todos, incluidos los no nacionales, como los refugiados, los solicitantes de asilo, los apátridas, los trabajadores migratorios y las víctimas de la trata internacional, independientemente de su condición jurídica y de la documentación que posean" (párr. 30). Véase también la Recomendación general N° 30 (2004), sobre la discriminación contra los no ciudadanos, del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

derechos, en particular a través de los sindicatos (arts. 26 y 40) y las organizaciones de trabajadores.

46. Las leyes de los Estados partes, especialmente de los países de empleo de los trabajadores domésticos migratorios, deben reconocerles el derecho a fundar organizaciones y a afiliarse a ellas, independientemente de su condición migratoria (art. 26), y se debe fomentar el ejercicio de ese derecho.

47. Se alienta a los Estados partes a que faciliten información a los trabajadores domésticos migratorios sobre las asociaciones que puedan prestarles asistencia en el país o la ciudad de origen y de empleo.

Libertad de religión o de creencias y libertad de expresión

48. Los Estados partes deben adoptar medidas eficaces para que los trabajadores domésticos migratorios puedan practicar libremente la religión o las creencias de su elección y ejerzan su libertad de expresión, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, de conformidad con los artículos 12 y 13 de la Convención y otras normas internacionales de derechos humanos (arts. 12 y 13).

Acceso a la justicia y a recursos

49. Los Estados de empleo deben velar por que todos los trabajadores domésticos migratorios tengan acceso a mecanismos para presentar denuncias de violaciones de sus derechos (arts. 18, párr. 1, y 83). Los Estados partes deben garantizar que esas denuncias se investiguen de forma adecuada y en un plazo razonable y que las violaciones se sancionen debidamente. Por ejemplo, para facilitar el acceso a los mecanismos de reparación, los Estados partes podrían nombrar a un defensor de los trabajadores domésticos. Los Estados partes deben también velar por que los trabajadores domésticos migratorios puedan obtener reparación e indemnización por la vía judicial cuando los empleadores con inmunidad diplomática con arreglo a la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas violen sus derechos.

50. El Comité considera que, para asegurar el acceso efectivo a la justicia y a sus recursos por todos los trabajadores domésticos migratorios, estos deben poder acceder a los tribunales y otros mecanismos de justicia sin temor a ser expulsados como consecuencia de sus denuncias, y que dichos trabajadores deben tener acceso a un alojamiento provisional si es necesario debido a las condiciones abusivas de su empleo. Se alienta a los Estados partes a que consideren la posibilidad de adoptar procedimientos judiciales acelerados o con plazos definidos para atender las denuncias presentadas por los trabajadores domésticos migratorios. También se les alienta a que concierten acuerdos bilaterales para que los migrantes que regresan a su país de origen tengan acceso a la justicia en el país de empleo, en particular para denunciar los abusos y reclamar los salarios y prestaciones que no se les hayan pagado.

Acceso a una situación migratoria regular

51. Con miras a prevenir la migración irregular, el tráfico ilícito de migrantes y la trata de seres humanos, los Estados partes deben velar por que los trabajadores domésticos migratorios tengan acceso a los canales ordinarios de migración, sobre la base de la demanda efectiva (art. 68).

52. Los Estados partes deben adoptar medidas apropiadas para poner fin a la vulnerabilidad extrema de los trabajadores domésticos migratorios no documentados, especialmente de las mujeres y los niños. En particular, los Estados partes deben considerar la posibilidad de adoptar políticas, como programas de regularización, para evitar que los

trabajadores domésticos migratorios carezcan de documentación o corran el riesgo de encontrarse en situación irregular, o resolver tales situaciones (art. 69).

53. Los Estados partes deben evitar que la condición de inmigrantes de los trabajadores domésticos migratorios esté supeditada al patrocinio o la tutela de un empleador determinado, habida cuenta de que este tipo de arreglos puede restringir indebidamente la libertad de circulación de esos trabajadores (art. 39) y aumentar su vulnerabilidad a la explotación y los malos tratos, a veces en condiciones de trabajo forzoso o servidumbre (art. 11).

Respeto de la unidad familiar

54. Los Estados partes deben adoptar medidas apropiadas para proteger la unidad de la familia del trabajador doméstico migratorio que se encuentre en situación regular (art. 44, parr. 1). En particular, los trabajadores domésticos migratorios deben tener oportunidades razonables de mantenerse en contacto con sus familias y gozar de la movilidad correspondiente, incluida la posibilidad de comunicarse con la familia que permanece en el país de origen, de viajar para participar en acontecimientos familiares ineludibles como son los entierros y, especialmente en el caso de los migrantes ausentes durante largos períodos, de visitar a sus cónyuges e hijos en otros países. Los Estados partes deben velar por que los niños separados de uno o ambos progenitores puedan mantener contactos directos con ellos de forma periódica.

55. Además, los Estados partes deben tomar medidas apropiadas para facilitar la reunificación de los trabajadores domésticos migratorios en situación regular con sus cónyuges e hijos (art. 44, párr. 2). En caso de fallecimiento o de divorcio de un trabajador migratorio en situación regular, los Estados partes deben considerar favorablemente conceder una autorización de residencia independiente a los familiares de ese trabajador (art. 50).

Medidas especiales de protección a los niños

56. De conformidad con la Convención sobre los Derechos del Niño y los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Estados deben velar por que los niños migrantes no realicen ningún tipo de trabajo doméstico que pueda ser peligroso o nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social. Los Estados se abstendrán de adoptar políticas destinadas a contratar a niños migrantes para que trabajen en el servicio doméstico.

57. Los Estados partes deben velar por que todos los niños migrantes, independientemente de su situación migratoria, tengan acceso a la enseñanza primaria gratuita y obligatoria y a la enseñanza secundaria en condiciones de igualdad de trato con los nacionales del Estado en cuestión (art. 30), y por que el trabajo doméstico realizado por los niños no dificulte su educación. No debe exigirse a las escuelas que faciliten a las autoridades de inmigración datos sobre la situación de regularidad o irregularidad de los alumnos.

58. Se debe inscribir a los hijos de los trabajadores domésticos migratorios en el registro civil poco después del nacimiento, independientemente de la situación migratoria de sus padres, y se les deben expedir certificados de nacimiento y otros documentos de identidad. Los Estados deben adoptar todas las medidas adecuadas para que los niños tengan una nacionalidad (art. 29).

59. Los Estados partes deben eliminar las políticas y las prácticas discriminatorias que denieguen o restrinjan los derechos de los hijos de los trabajadores domésticos migratorios, en particular su derecho a la salud y la educación (arts. 28 y 30).

Perspectiva de género

60. Según ha señalado el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la situación de las mujeres migrantes se diferencia de la de los hombres migrantes en lo que respecta a los cauces utilizados para la migración, los sectores del mercado de trabajo en que están empleadas, los abusos de que son víctimas y las consecuencias y repercusiones que sufren por ello, entre otras cosas¹⁰. Considerando que la mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres y niñas y habida cuenta de las funciones tradicionales, la distinción de géneros en el mercado laboral, la prevalencia universal de la violencia de género y la feminización de la pobreza y la migración laboral en todo el mundo, los Estados deben incorporar una perspectiva de género en los esfuerzos encaminados a comprender sus problemas específicos y prever recursos contra la discriminación basada en el género a la que se exponen a lo largo de todo el proceso de migración.

61. Los Estados partes deben derogar las prohibiciones basadas en el sexo y suprimir las restricciones discriminatorias impuestas a la migración de las mujeres por motivos de edad, estado civil, embarazo o maternidad (arts. 1 y 7), incluidas las restricciones que exigen que las mujeres cuenten con la autorización de su marido o su tutor masculino para obtener un pasaporte o para viajar (art. 8) o las prohibiciones que impiden a las trabajadoras domésticas migratorias contraer matrimonio con nacionales del país de empleo o residentes permanentes en él (art. 14), o conseguir una vivienda independiente. Los Estados partes también deben revocar las leyes, reglamentos y prácticas relativos al VIH que resulten discriminatorios, en particular los que privan de visados de trabajo a los seropositivos, y velar por que no se obligue a las trabajadoras domésticas migratorias a someterse a reconocimientos médicos, incluidas las pruebas de embarazo y de infección por el VIH, sin su consentimiento informado previo.

Embajadas y consulados

62. Aunque el Estado de empleo es el principal responsable de proteger los derechos de los trabajadores domésticos migratorios, las embajadas y los consulados de los Estados de origen deben participar activamente en la protección de los derechos de sus nacionales empleados como trabajadores domésticos migratorios. En particular, se alienta a las embajadas y los consulados de los países de origen presentes en los países donde están empleados sus nacionales como trabajadores domésticos migratorios a que, en coordinación con las autoridades de los países de empleo:

- a) Velen por que haya personal debidamente preparado y mecanismos (incluida una línea telefónica de urgencia) para recibir y tramitar las denuncias de los trabajadores domésticos migratorios, incluida la prestación de asistencia jurídica;
- b) Proporcionar orientación y facilitar un alojamiento apropiado a los trabajadores domésticos migratorios, especialmente a las mujeres y los niños, que huyan de condiciones de empleo abusivas;
- c) Acelerar la expedición de documentos de viaje temporales y de billetes de vuelta para evitar que los trabajadores domésticos migratorios en dificultades queden atrapados en centros de acogida durante largos períodos;
- d) Recibir, registrar y comunicar toda información que pueda ser de utilidad para los trabajadores domésticos migratorios en el país de empleo, así como para los futuros trabajadores migratorios en el país de origen, en lo que respecta a:
 - i) Las condiciones reales del país y del empleo;

¹⁰ Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general N° 26 (2008), sobre las trabajadoras migratorias, párr. 5.

ii) La experiencia de los trabajadores domésticos migratorios, en particular en relación con el viaje y la llegada, las comisiones pagadas y las deudas contraídas para migrar, las repercusiones familiares, los conflictos en el lugar de trabajo, las cuestiones relativas a los derechos y el acceso a la justicia.

63. Se alienta a las embajadas y los consulados de los países de origen a que colaboren entre ellos para identificar a las agencias de empleo abusivas y promover políticas adecuadas de protección de los trabajadores domésticos migratorios.

64. Cuando un trabajador doméstico migratorio o un familiar suyo sea detenido, la embajada o el consulado de su país se pondrá en contacto con él para concertar la visita de los funcionarios consulares competentes en consulta con el Estado de empleo (arts. 16, párr. 7, y 23).

Participación de los trabajadores domésticos migratorios y de la sociedad civil

65. El Comité subraya la importancia de entablar consultas genuinas con los trabajadores domésticos migratorios y con las organizaciones de la sociedad civil respecto de la elaboración y aplicación de las medidas legislativas y de otra índole relacionadas con esos trabajadores y la protección de sus derechos.

Vigilancia y presentación de informes

66. Los Estados partes deben incluir en sus informes información sobre sus esfuerzos para seguir de cerca la situación de los trabajadores domésticos migratorios, entre otras cosas mediante datos estadísticos, y proteger los derechos que les asisten en virtud de la Convención, teniendo presentes las recomendaciones formuladas en la presente observación general.
