



**Consejo Económico
y Social**

Distr.
GENERAL

E/CN.4/2004/76
12 de enero de 2004

Original: ESPAÑOL

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS
60º período de sesiones
Tema 14 a) del programa provisional

GRUPOS E INDIVIDUOS ESPECÍFICOS:

TRABAJADORES MIGRANTES

**Informe presentado por la Relatora Especial, Sra. Gabriela Rodríguez Pizarro,
de conformidad con la resolución 2003/46 de la Comisión de Derechos Humanos**

Resumen

El informe se presenta de conformidad con la resolución 2003/46 de la Comisión de Derechos Humanos. Durante el período que se examina la Relatora Especial continuó recibiendo información sobre los derechos humanos de los migrantes e intercambiando comunicaciones con los gobiernos. La adición 1 a este informe contiene un resumen de las comunicaciones enviadas y de las respuestas recibidas. La Relatora Especial visitó España y Marruecos. Los informes de esas visitas figuran en las adiciones 3 y 4, respectivamente.

El informe de la Relatora Especial a la Asamblea General (A/55/2275) contiene un resumen de todas las reuniones y actividades en las que ha participado la Relatora Especial desde enero de 2003. Durante el período que no cubre dicho informe, la Relatora Especial participó en otras actividades análogas.

El 6 de junio de 2003, la Relatora Especial solicitó información sobre la situación de los/las migrantes que trabajan como empleados/as domésticos/as (en adelante Trabajadores/as migrantes empleados/as domésticos/as: TMEDs) mediante un cuestionario que se distribuyó a todas las misiones permanentes en Ginebra, a las ONG, a las agencias y programas de Naciones Unidas y otros organismos y programas relevantes, así como a expertos internacionales en ese ámbito.

La Relatora Especial ha observado que en los países desarrollados, la presencia de migrantes trabajadoras domésticas se vuelve indispensable para permitir el desarrollo de las mujeres en el trabajo y en la sociedad. Debido al envejecimiento de la población de muchos países desarrollados, una importancia especial tiene el trabajo de las TMEDs para el cuidado de los ancianos.

Tras un aumento de la demanda de ayudantes del hogar en los países desarrollados, han crecido las iniciativas y los acuerdos para facilitar la migración femenina para el empleo doméstico, así como los movimientos espontáneos de mujeres migrantes. La naturaleza y alcance de las iniciativas públicas y privadas para facilitar la migración y reclutamiento de migrantes empleadas domésticas varían de país a país, según los acuerdos laborales y la legislación migratoria. Sin embargo, la Relatora observa que dichas iniciativas en general no son capaces de garantizar condiciones dignas de empleo y el respeto de los derechos fundamentales de las migrantes empleadas domésticas.

La Relatora observa que son varios los factores que hacen de las TMEDs una categoría de trabajadores migrantes extremadamente vulnerable. La legislación del país de acogida y los métodos de reclutamiento frecuentemente crean una fuerte dependencia del/de la empleador/a, sobre todo cuando la estancia regular en el país depende del contrato de trabajo. La existencia de la deuda en el país de origen representa una fuerte presión sobre la TMED, que generalmente prefiere no denunciar los abusos por miedo a ser despedida y repatriada. Además, la práctica de retener los documentos de las TMEDs contribuye a ponerlas en una situación de dependencia y desamparo frente a los abusos y a las violaciones. La ausencia de contratos de trabajo y el hecho de que el empleo doméstico en muchos países no es reconocido por la legislación laboral permite al empleador imponer unilateralmente las condiciones de trabajo. La situación de vulnerabilidad es muchas veces exacerbada por el hecho de que los/las TMEDs se encuentran en una situación migratoria irregular.

La falta de mecanismos de supervisión, una insuficiente acción de control por parte del gobierno del país de destino, de las agencias de reclutamiento y de los mismos consulados, hacen que las/los TMEDs estén en una situación de aislamiento donde los abusos quedan invisibles. Como consecuencia, muchas migrantes sufren violaciones de sus derechos y acaban trabajando en condiciones de abuso, e incluso inhumanas y degradantes, sin tener protección ni posibilidad de obtener un remedio efectivo.

Por lo que se refiere en especial a la información recibida y que se refleja en el informe, la Relatora Especial hace una serie de recomendaciones a los Estados de origen y destino de importantes flujos de TMEDs para que se tomen todas las medidas necesarias para asegurar la protección de los derechos de las TMEDs y eliminar los factores que las hacen vulnerables en todas las fases de la migración, desde el reclutamiento hasta el retorno.

ÍNDICE

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
INTRODUCCIÓN.....	1 - 2	4
I. ACTIVIDADES DE LA RELATORA ESPECIAL	3 - 7	4
II. LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS/LAS MIGRANTES QUE TRABAJAN COMO EMPLEADOS/AS DOMÉSTICOS/AS	8 - 10	5
A. Definición y abarque.....	11 - 16	6
B. Los derechos humanos de las TMEDs a la luz de los principales instrumentos internacionales	17 - 24	8
C. Estado de la cuestión y prácticas observadas.....	25 - 35	10
D. Factores que contribuyen a la vulnerabilidad de las TMEDs	36 - 65	12
1. Reclutamiento	36 - 40	12
2. Reclutamiento ilegal, trata, servidumbre y trabajo forzoso .	41 - 50	14
3. Contrato de trabajo y reconocimiento jurídico del trabajo doméstico	51 - 65	16
III. CONCLUSIONES.....	66 - 69	19
IV. RECOMENDACIONES	70 - 92	19

Introducción

1. Este informe se presenta de conformidad con la resolución 2003/46 de la Comisión de Derechos Humanos.
2. La sección I del presente informe describe las actividades llevadas a cabo por la Relatora Especial desde su último informe a la Comisión (E/CN.4/2003/85 y Add.1-4). La sección II analiza la situación de los/las migrantes empleados/as domésticos/as. La sección III contiene las observaciones finales de la Relatora Especial y la sección IV sus recomendaciones.

I. ACTIVIDADES DE LA RELATORA ESPECIAL

3. La Relatora Especial ha continuado recibiendo información sobre los derechos humanos de los migrantes e intercambiando comunicaciones con los gobiernos a este respecto. La Relatora Especial recibe información de gobiernos, organizaciones no gubernamentales (ONG), particulares y otros miembros de la sociedad civil. La Relatora ha seguido señalando a la atención de los gobiernos información sobre los derechos humanos de los migrantes. Se ha enviado un número considerable de comunicaciones en forma conjunta con otros procedimientos especiales temáticos de la Comisión. El documento E/CN.4/2004/78/Add.1 contiene un resumen de las comunicaciones enviadas a los gobiernos y de las respuestas recibidas durante el período que se examina.
4. La Relatora Especial intenta establecer un diálogo cooperativo con los gobiernos, las organizaciones regionales e internacionales y la sociedad civil por lo que se refiere a la legislación, las prácticas y las situaciones que afectan a los derechos humanos de los migrantes. La información recibida que se considera completa según los criterios preestablecidos se señala a la atención de los gobiernos en un sincero espíritu de cooperación. A este respecto, la Relatora quisiera agradecer a todos los gobiernos que han respondido a sus comunicaciones.
5. En su resolución 2003/43, la Comisión pidió a la Relatora Especial que continuara con su programa de visitas, que contribuyeran a mejorar la protección de los derechos humanos de los migrantes y a la aplicación amplia de todos los aspectos de su mandato. Durante el período que se examina, la Relatora Especial visitó España y Marruecos. En febrero de 2004, la Relatora visitará la República Islámica de Irán. Los informes de las primeras dos visitas figuran en las adiciones 2 y 3, respectivamente, a este informe. La Relatora Especial también ha recibido invitaciones para visitar los siguientes países en el año 2004: Bélgica, Burkina Faso, Costa de Marfil, Italia y Perú.
6. En el informe de la Relatora Especial a la Asamblea General (A/58/275) figura un resumen de todas las reuniones y actividades en las que ha participado desde noviembre de 2002 hasta julio de 2003. En el período que no cubre dicho informe, la Relatora Especial participó en una Consulta Regional organizada por CARAM Asia (Coordinación de la Investigación y la Acción sobre el SIDA y la Movilidad en Asia), en cooperación con otras ONG asiáticas, que se celebró en Kuala Lumpur, Malasia, del 30 de septiembre al 2 de octubre de 2003. El objetivo de la Consulta era desarrollar una más estrecha colaboración con el mandato de la Relatora Especial para promover y proteger los derechos humanos de los migrantes en la región. En agosto del 2003, se realizó una gira de consulta por El Salvador, Nicaragua, Honduras, Guatemala y

Costa Rica, en donde participaron autoridades de Gobierno, ONGs, Iglesias, Ombudsman, Consulados, académicos y representantes de organizaciones multilaterales. La Relatora pudo observar las instancias que en cada uno de estos países coordinan el fenómeno migratorio, las legislaciones existentes, los problemas y los logros en materia de derechos humanos. La consulta centroamericana se enfocó en la prevención de la trata de personas y el tráfico de migrantes.

7. Del 9 al 13 de noviembre de 2003, la Relatora Especial viajó a Nueva York para presentar su informe ante la Tercera Comisión de la Asamblea General y celebrar consultas con Estados miembros, OIM, UNIFEM y ONG. Del 17 al 22 de noviembre de 2003, la Relatora Especial participó en el Quinto Congreso Mundial de la Pastoral Migratoria y de los Refugiados. En el Congreso, la Relatora habló de la situación actual de la migración en el mundo, destacando los retos y desafíos en la protección de los derechos humanos de los migrantes en el contexto de la globalización y de la transnacionalización del crimen organizado. Del 23 al 25 de noviembre de 2003, la Relatora participó en el Lisboa Forum sobre “Migración y Derechos Humanos: Dialogo Norte-Sur”, organizado por el Centro Norte-Sur del Consejo de Europa. En el Forum la Relatora Especial enfatizó la situación actual de la población subsahariana en países de Europa y norte de África.

II. LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS/LAS MIGRANTES QUE TRABAJAN COMO EMPLEADOS/AS DOMÉSTICOS/AS

8. El 6 de junio de 2003, la Relatora Especial solicitó información sobre la situación de los/las migrantes que trabajan como empleados/as domésticos/as (en adelante trabajadores/as migrantes empleados/as domésticos/as: TMEDs) mediante un cuestionario que se distribuyó a todas las misiones permanentes en Ginebra, a las ONG, a las agencias y programas de Naciones Unidas y otros organismos y programas relevantes, así como a expertos internacionales en ese ámbito.

9. El cuestionario incluía 10 preguntas, dirigidas tanto a los países emisores de migrantes como a los países receptores. Las preguntas estaban reagrupadas en tres esferas principales: el registro de las/los TMEDs, tanto nacionales que trabajan en el extranjero como inmigrantes; la legislación que se refiere al trabajo doméstico; y las medidas legislativas, administrativas y políticas de protección de los/las TMEDs. La Relatora Especial desea agradecer a todos los Gobiernos, organizaciones, expertos y particulares que presentaron respuestas por escrito al cuestionario¹.

¹ Los siguientes países contestaron al cuestionario: Alemania, Costa Rica, Croacia, Eslovaquia, Guatemala, Isla Mauricio, México, Mozambique, Nicaragua, Panamá, Polonia, Tailandia. Varias ONG y sindicatos también contestaron al cuestionario y colaboraron estrechamente con la Relatora ofreciendo información sobre la situación de los/as TMEDs. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA) también proporcionaron información muy útil para el presente informe.

10. En los párrafos siguientes se examina la situación de los/as TMEDs en el contexto de la legislación y las prácticas de los Estados y a la luz de las normas internacionales de derechos humanos, con el objeto de formular recomendaciones para una más eficaz protección de sus derechos. El análisis se basa en la información proporcionada en las respuestas al cuestionario, en la información recibida de diversas fuentes y en las prácticas observadas personalmente por la Relatora Especial.

A. Definición y abarque

11. La Relatora considera crucial entender claramente que el trabajo doméstico se ha convertido en una actividad necesaria al proceso de desarrollo. Muchas mujeres y hombres que trabajan como domésticos en un ambiente sano y digno y en respecto de sus derechos se sienten satisfechos/as con el trabajo que realizan. La Relatora advierte que no podemos considerar el servicio doméstico como una fuente de abuso, sino que es un trabajo legítimo que debería incluir en sí protecciones jurídicas adecuadas. Por el mandato que tiene a su cargo, la Relatora ha enfocado este informe en la descripción de innumerables abusos y violaciones que los migrantes sufren en la ejecución del trabajo doméstico. Asimismo, la Relatora ha considerado oportuno, con base en su experiencia y en las informaciones recibidas, enfocar su informe en la situación de las mujeres trabajadoras domésticas principalmente.

12. Por trabajador/a doméstico/a, o trabajador/a del hogar o ayudante doméstico/a se entienden todas aquellas personas empleadas en un hogar o residencia privada, de manera parcial o total en cualquiera de los siguientes oficios: cocinero/a, sirviente, mesero/a, mayordomo/a, enfermero/a, cuidador/a de niños/ancianos o personas con discapacidades, sirviente personal, cantinero/a, chofer, mozo, jardinero/a, lavandero/a, vigilante.

13. Según la definición de la OIT², las tareas del personal doméstico incluyen: barrer o limpiar con máquina aspiradora; limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos; lavar planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas de uso personal; lavar vajilla; preparar, cocinar y servir comidas, bebidas; comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico; desempeñar tareas afines; supervisar otros trabajadores. La mayoría de los/las TMEDs viven en la casa del empleador y sólo una minoría trabaja de forma independiente en más de un hogar. El informe se dedica al análisis de la situación de las TMEDs que viven en la casa del/de la empleador/a, por su especial vulnerabilidad y por el número creciente de mujeres migrantes que se encuentran en esta situación.

14. La Relatora observa que, debido a factores demográficos y sociales, en los países desarrollados se hace cada día más fuerte la necesidad de una ayuda doméstica. Los nacionales muchas veces rehúsan este tipo de trabajo. En algunos países ricos la demanda de TMEDs ha crecido de manera importante en los últimos años y proporcionalmente al desarrollo económico³.

² Dentro del Grupo 9131, Clasificación internacional uniforme de ocupaciones, CIUP-88, OIT, Ginebra.

³ Según un estudio de la OIT, los Emiratos Árabes Unidos otorgan un promedio de 300 visados por día para TMEDs. Ver ILO, Gender Promotion Programme- Series on Women and Migration, No. 10, *Migrant Women in the United Arab Emirates, the case of female domestic workers*, RIMA SABBAN, 2002.

Durante sus visitas a España y Canadá, la Relatora pudo observar una fuerte presencia y una creciente demanda de TMEDs. Igualmente, en sus visitas a Ecuador, México, Filipinas y Marruecos, la Relatora recibió información sobre un creciente número de mujeres que emigraban hacia Europa, Estados Unidos, Japón, países del Golfo, Jordania, Líbano, Chile, Costa Rica y otros países para trabajar como empleadas domésticas. Estas trabajadoras, tienen perfiles distintos; muchas tienen esposos e hijos, otras muy jóvenes ven como única alternativa laboral digna este tipo de trabajo. Algunas poseen un alto nivel de educación, otras una educación básica, otras son analfabetas. Todas tienen en común el deseo y la esperanza de mejorar las condiciones de vidas suyas y de sus familiares en forma digna.

15. La Relatora Especial nota que uno de los obstáculos mayores a un análisis profunda y una protección más efectiva de los derechos de las TMEDs es la dificultad de cuantificar el fenómeno. El sub-registro de las TMEDs es debido a varios factores. El primer y más obvio factor es la situación migratoria irregular de muchas TMEDs. Además, muchos de los países de origen de importantes flujos migratorios no llevan un registro de los nacionales que trabajan en el extranjero como domésticos/as⁴ y en los países de destino, no siempre la ley estipula que las personas que solicitan permisos de trabajo tienen que especificar la ocupación o actividad económica en la cual se emplearán⁵. Incluso en los acuerdos laborales a veces los/las trabajadores/as domésticos son simplemente incluidos bajo la categoría de “trabajadores temporales”. Además, para los empleos temporales en algunas ocupaciones específicas, como el trabajo doméstico, la legislación de algunos países no contempla la necesidad de un permiso de trabajo. Todos estos factores dificultan la cuantificación de los extranjeros que trabajan en este sector.

16. Según la información recibida por la Relatora, las TMEDs son vulnerables a abusos y violaciones de sus derechos⁶. A continuación la Relatora analiza la situación de las TMEDs a la luz de las obligaciones internacionales de derechos humanos y los elementos que contribuyen a su vulnerabilidad.

⁴ Otros países, como Sri Lanka, registran las TMEDs antes de su salida. El registro incluye, entre otras cosas, el país de destino y el nombre y dirección del empleador.

⁵ Algunos países de destino conceden visados especiales para trabajadores domésticos, lo que permite identificar el número de TMEDs en situación administrativa regular. En Tailandia, el Ministerio del Trabajo tiene un registro de los inmigrantes regulares empleados como domésticos. La Relatora fue informada que en 2002, habían en Tailandia 65.361 TMEDs. El Gobierno de Alemania informó, el Servicio Federal del Empleo a la fecha del 31 de diciembre de 2002 tenía registrados 23.032 extranjeros empleados en los servicios domésticos y 4.128 extranjeros empleados marginalmente. En Líbano también se hace un esfuerzo para registrar todas las TMEDs que entran en el país y sus empleadores.

⁶ Para una visión más completa de algunos de los casos recibidos por la Relatora Especial ver E/CN.4/2003/85/Add.1 y E/CN.4/2004/78/Add.1.

B. Los derechos humanos de las TMEDs a la luz de los principales instrumentos internacionales

17. Como punto de partida hay que recordar que toda persona, en virtud de su humanidad, goza de los derechos humanos fundamentales. La Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce este principio en su artículo 2: Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, *origen nacional* o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (énfasis añadida).

18. El mismo principio está reconocido por el artículo 2(1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. En su comentario general No. 15, el Comité de Derechos Humanos especifica que la norma general es que todos los derechos del Pacto se deben garantizar a toda persona sin ninguna discriminación entre nacionales y migrantes.

19. El artículo 4 del Pacto reconoce como derechos inderogables, que los Estados deben garantizar a todas las personas bajo su jurisdicción, incluso durante un estado de emergencia: el derecho a la vida; el derecho al trato humano; la libertad de la esclavitud; el derecho de no ser encarcelado por el solo hecho de no poder cumplir una obligación contractual; el derecho a no ser condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueran delictivos según el derecho nacional o internacional; el derecho de todo ser humano al reconocimiento de su personalidad jurídica; y el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Se puede por lo tanto afirmar que las TMEDs gozan de estos derechos independientemente de su situación migratoria⁷.

20. Además de los derechos inderogables arriba mencionados hay otros derechos particularmente relevantes para la situación de las TMEDs reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y en la Declaración de la OIT Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. En particular: el principio de igualdad ante la ley, la prohibición de injerencias arbitrarias en la vida privada, familia, domicilio o correspondencia, la libertad de circulación, la libertad de asociación o la libertad sindical, como ejemplo. Según la Declaración de la OIT, los miembros de la Organización están comprometidos a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

21. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece en su artículo 2 (1) que “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, *origen nacional* o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social” (énfasis añadida). Sin embargo, el mismo artículo 2, en su inciso 3, establece que “los países en desarrollo, teniendo debidamente

⁷ Ver el informe del Relator Especial sobre los derechos de los no ciudadanos de la Subcomisión para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos, Mr. Weissebrodt (E/CN.4/Sub.2/2003/25).

en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en qué medida garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos”. Hay que enfatizar que esta excepción puede ser invocada solamente por los países en desarrollo y solamente respecto a los derechos económicos.

22. Algunos derechos establecidos en el Pacto, son parte en la Declaración Universal de Derechos Humanos y reiterados en la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (en adelante “la Convención”), son particularmente relevantes para la situación de las TMEDs. En particular: el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren una remuneración que proporcione como mínimo: un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; la seguridad y la higiene en el trabajo; el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos. También se reconoce el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección y el derecho a la seguridad social, incluso al seguro social. El Pacto reconoce el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental. Muy relevante para la situación de las TMEDs es también el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados.

23. Aunque a la fecha haya sido ratificada sólo por 24 Estados, la Relatora opina que la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares es importante para la situación de las TMEDs porque incorpora un estándar mínimo de derechos para todos los trabajadores migrantes y sus familias. Por ejemplo la Convención explícitamente reconoce que los migrantes no pueden ser privados de sus derechos laborales fundamentales en virtud de irregularidades en su permanencia o empleo. También la Convención prevé que ninguna persona que no sea un funcionario público debidamente autorizado por la ley podrá confiscar, destruir o intentar destruir documentos de identidad, autorizaciones de entrada, estancia, residencia o permanencia en el territorio de un país ni permisos de trabajo. Un aspecto muy relevante es la previsión que los trabajadores regulares tendrán derecho a ser informados, antes de su partida o en el momento de su admisión por el Estados de origen y de empleo de todas las condiciones aplicables a su admisión y estancia. También los Estados deben hacer todo lo posible para autorizar los trabajadores a ausentarse temporalmente sin que ello afecte a la autorización de permanecer o trabajar.

24. Algunos Convenios de la OIT⁸ tratan temas específicos muy relevantes para la situación de las TMEDs. El Convenio No 143 de la OIT sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, establece que el migrante que ha residido legalmente en el país con fines de empleo no puede ser considerado en situación irregular por el hecho mismo de la pérdida de su empleo. El Convenio establece que en caso de controversia el migrante debe tener la posibilidad de defender sus derechos ante un organismo competente. El Convenio No. 97 de la OIT relativo a los trabajadores migrantes establece la obligación de tomar medidas pertinentes contra la propaganda sobre la emigración e inmigración que pueda inducir en error. También establece la obligación de aplicar a los inmigrantes que se hallen legalmente en el territorio de un Estado

⁸ También se debe tener en cuenta el Convenio número 97 y el número 143 de la OIT.

miembro un trato no menos favorables que el que se aplique a los nacionales en materia de: remuneración, afiliación a organizaciones sindicales, vivienda, seguridad social, impuestos y acciones judiciales relacionadas con las cuestiones mencionadas en el Convenio. Los Anexos I y II del Convenio regulan el reclutamiento de los trabajadores por parte de entidades privadas y públicas y establecen la obligación para el Estado de vigilar las actividades de dichos reclutadores. También establece la obligación de exigir la existencia de un contrato escrito entre empleador y trabajador migrante. Sin embargo, los Convenios de la OIT no tratan la condición de los migrantes temporales, categoría en la cual, en varios países incluyen a las TMEDs.

C. Estado de la cuestión y prácticas observadas

25. La Relatora ha recibido información sobre casos de TMEDs que han muerto o desaparecido. Muchas veces las TMEDs son víctimas de violencias físicas o psicológicas por parte de los/las empleadores/as, otros miembros de la familia o el personal de la agencia de reclutamiento. Casos de mujeres que han sido golpeadas y abofeteadas han sido brindados a la atención de la Relatora.

26. A menudo cuando las TMEDs llegan en el país de destino no conocen el idioma y encuentran serias dificultades en comunicarse con los/las empleadores. A veces la imposibilidad de comunicarse es tomada por los/las empleadores como un síntoma de escasas capacidades de la TMED y contribuye a que se creen tensiones y conflictos. A menudo las TMEDs son víctimas de racismo y xenofobia, así como de abusos verbales por parte de todos los miembros de las familias, incluso los niños, que se refieren a ellas con nombres denigrantes. Esto tiene serias consecuencias psicológicas para los/las TMEDs.

27. Muchas mujeres acaban siendo víctimas de abusos sexuales por parte del empleador o de sus hijos o familiares o por parte de otros trabajadores domésticos que viven en la casa⁹. Muchas se ven obligadas a quedarse en la misma casa del violador y la violencia sexual contra ellas se repite regularmente. Algunas mujeres han declarado que no se atrevían a hablar de la violencia ni siquiera con la esposa o madre del violador por miedo a que no le creyeran o que se enfadaran con ellas. También se reporta un número importante de suicidios entre TMEDs, que frecuentemente sufren de depresión.

28. En muchos casos se viola el derecho a la privacidad de las TMEDs: se les abre la correspondencia, se escuchan las llamadas telefónicas, se les requisa la habitación. La invasión de la privacidad es una forma de acoso contra las TMEDs que viola su dignidad y fortalece la percepción de inferioridad e irrespeto. Todos estos abusos fortalecen la relación de dominación y sumisión entre el empleador y la TMED.

29. La Relatora ha recibido información sobre casos de empleadores que han fabricado pruebas contra las TMEDs y las han acusado de robo u otros crímenes simplemente para no tener que pagarle el viaje de vuelta al término del contrato. Cuando las TMEDs son acusadas, muchas veces durante el proceso no son asistidas por abogados o interpretes y para ellas es muy difícil

⁹ Ver caso enviado al gobierno de Tailandia el 7 de noviembre de 2002 (E/CN.4/2003/85/Add.1).

poder defenderse, sobre todo si no tienen el apoyo de sus consulados¹⁰. En muchas ocasiones, la Relatora ha observado casos en los que el consulado no ofrece asistencia a sus nacionales ni colabora con las autoridades migratorias.

30. Muchas viven por primera vez fuera de su país y sufren un fuerte choque cultural en cuanto no conocen las tradiciones y cultura del país de destino. Las costumbres son muy distintas y cuesta mucho trabajo adaptarse. La Relatora ha recibido información sobre casos de TMEDs que tenían prohibido practicar su religión.

31. La Relatora ha sido informada que en muchos casos las TMEDs trabajan hasta 19 horas por día y deben estar disponibles las 24 horas, lo que en la práctica se traduce en un trabajo esclavizante. Muchas mujeres tienen que acompañar todo el tiempo su empleador/a y a veces acaban trabajando para los amigos/familiares de él/ella sin recibir un salario extra. La Relatora también ha sido informada de casos de TMEDs que no tienen días de descanso. Una de las denuncias más frecuentes de violaciones de los derechos laborales se refiere a la retención del salario. Siendo sus salarios fundamentalmente bajos, por debajo del mínimo establecido por ley, las TMEDs están obligadas a trabajar durante mucho tiempo sólo para pagar la deuda que contrajeron al salir de su país de origen. También hay muchos casos de despido injustificado, falta de vacaciones y descanso retribuidos, la prohibición o imposibilidad de participar en los sindicatos.

32. La Relatora ha recibido información sobre casos de empleadores que prohíben a las TMEDs ver a un médico cuando se enferman o les exigen trabajar. Asimismo la Relatora ha recibido información sobre casos donde han tenido accidentes con productos químicos de limpieza y electrodomésticos. A veces se les hacen pruebas para verificar que no tengan enfermedades infectocontagiosas, incluyendo el VIH, sin ser informadas y posteriormente despedidas.

33. No todas las TMEDs que viven en la casa del empleador/a tienen una vivienda adecuada. Algunas tienen habitaciones privadas, pero otras están obligadas a compartir la habitación con los niños, con los ancianos que cuidan, con otros/a empleados/a domésticos/as, y a veces incluso están obligadas a dormir en la cocina o en el baño. A veces, como forma de castigo, se les ha negado la comida. En otros casos, las TMEDs están obligadas a comer lo que sobra de la comida del empleador/a y de su familia.

34. A menudo, a la llegada, el empleador retira los documentos de identidad y de viaje de TMED¹¹. La falta de los documentos representa una de las mayores preocupaciones de la Relatora, en cuanto pone a las TMEDs en una situación de dependencia absoluta e impide sus movimientos e incluso su regreso al país de origen sin el acuerdo del empleador¹². La Relatora

¹⁰ Ver caso enviado por la Relatora Especial al Gobierno de Arabia Saudita el 7 de julio de 2003 (E/CN.4/2004/78/Add.1).

¹¹ Ver carta enviada por la Relatora Especial al Gobierno de Israel el 26 de junio de 2003 (E/CN.4/2004/78/Add.1).

¹² Ver alegación enviada por la Relatora Especial al Gobierno de Arabia Saudita el 3 de septiembre de 2002 (E/CN.4/2003/85/Add.1).

ha recibido información sobre casos de mujeres que no salían de casa porque en algunos países es ilegal no llevar sus propios documentos de identidad en la calle. Sin documentos es también imposible en algunos países recibir curas médicas¹³. Estas circunstancias a veces convierten el trabajo doméstico en una forma de esclavitud. De hecho, el Grupo de Trabajo sobre las Formas Contemporáneas de la Esclavitud de la Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos de Naciones Unidas insta a los Estados “a que adopten las medidas necesarias para prohibir y castigar la confiscación de pasaportes pertenecientes a trabajadores migrantes, en particular los trabajadores migrantes domésticos¹⁴”.

35. La Relatora ha recibido información sobre muchos casos de TMEDs que sufren depresión y soledad. A veces no se les deja hablar por teléfono con los familiares y no se les deja salir para utilizar teléfonos públicos. Cuando no tienen derechos a vacaciones pasan largo períodos sin ver a los hijos y a los familiares. A veces se les da un visado válido sólo para una entrada y, aunque tengan vacaciones, no pueden regresar a su país. A esto se añade el hecho que a veces reciben malas noticias sobre la salud de familiares o problemas de los hijos.

D. Factores que contribuyen a la vulnerabilidad de las TMEDs

1. Reclutamiento

36. La Relatora observa que algunos países conceden permisos de residencia y trabajo sólo a las TMEDs que son patrocinadas por un privado o por una agencia de reclutamiento. Existen en varios países visas especiales para TMEDs que trabajan para el personal diplomático o consular, el personal de organizaciones internacionales, por nacionales que trabajan en el extranjero y regresan al país de destino durante un período de tiempo determinado, así como por nacionales¹⁵. Cuando las TMEDs migran a través del sistema del patrocinio o con una visa especial, la legalidad de su estancia en el país depende de la relación de trabajo con el patrocinador. Incluso, a veces se pone el nombre del patrocinador en el visado de la TMED. En algunos países, si se rompe la relación de trabajo con el empleador, las TMEDs pierden automáticamente el permiso de residencia¹⁶ y pueden ser deportadas, incluso cuando la ruptura se produjo debido a abusos por parte del patrocinador/a. Los empleadores/patrocinadores son también responsables para la renovación de los permisos de residencia y trabajo. A veces, si el patrocinador no toma las medidas necesarias, las TMEDs caen en una situación de irregularidad que las ponen en una situación de aún mayor vulnerabilidad y dependencia.

¹³ *Ibíd.*

¹⁴ E/CN.4/Sub.2/2003/31.

¹⁵ Durante su visita a Canadá, por ejemplo, la Relatora fue informada sobre la posibilidad de obtener un permiso de trabajo como TMED bajo el programa de empleados domésticos internos. Ver E/CN.4/2001/83/Add.1.

¹⁶ Ver alegación enviada por la Relatora Especial al Gobierno de Israel el 19 de septiembre de 2002 (E/CN.4/2003/85/Add.1). Ver también alegación enviada por la Relatora al gobernador de Hong Kong el 4 de junio de 2003 (E/CN.4/2004/78/Add.1).

37. La Relatora está preocupada por el hecho que, independientemente del método de reclutamiento, antes de su partida, los/las TMEDs deben cubrir unos gastos relacionados con ello. Estos pueden incluir el viaje de ida, impuestos de salida, el honorario de la agencia, etc. Para muchas/os TMEDs esto significa endeudarse con familiares, amigos y conocidos, o hipotecar o vender sus bienes. La existencia de una deuda en el país de origen representa una fuerte presión sobre TMED que no puede regresar antes de haber ahorrado bastante dinero para pagarla. Para evitar el endeudamiento, los bancos estatales y los institutos financieros de algunos países, como Sri Lanka, Perú y Ecuador entre otros, han empezado a dar créditos a las TMEDs.
38. Algunas veces el/la empleador/a puede decidir hacerse cargo de los gastos reteniendo uno o más salarios. A veces, los empleadores están obligados a hacerse cargo de gastos en el país de destino, por ejemplo para la obtención del permiso de residencia y trabajo. La Relatora ha sido informada que los empleadores que han cubierto todos los gastos del reclutamiento ven a la empleada como una inversión económica y, por evitar que escape, limitan su libertad de circulación no dejándolas salir de casa sola o encerrándolas en la casa. Esta situación es aún más frecuente cuando los empleadores tienen que pagar los gastos de repatriación o multas que proceden en caso de que TMEDs deseen o necesiten dejar el trabajo.
39. Algunos Estados controlan el trabajo de las agencias privadas de reclutamiento a través de un sistema de licencias. Para obtener y renovar las licencias las agencias deben presentar unos requisitos mínimos y respetar normas específicas en materia de garantías. Sin embargo, la Relatora Especial ha recibido información sobre la existencia de numerosas agencias que trabajan en la ilegalidad, así como de agencias con licencia regular que cometen varios tipos de abusos contra los migrantes, como por ejemplo la imposición de gastos de reclutamiento a pesar de que la legislación lo prohíba, el cobro de gastos ya cubiertos por el empleador, el cobro de honorarios exorbitantes a pesar de las limitaciones y restricciones establecidas por la ley. También la Relatora ha recibido información sobre la existencia de agencias que después de haber sido multadas por reclutamiento ilegal han seguido trabajando, así como sobre muchos casos de corrupción de agentes estatales por parte de agentes de reclutamiento ilegal.
40. Algunos países de origen, para prevenir violaciones de los derechos de sus ciudadanas han tomado medidas muy drásticas, como la prohibición de reclutar mujeres nacionales para trabajar en el servicio doméstico o el establecimiento de una edad mínima para el trabajo doméstico en el extranjero¹⁷. En otros casos, los gobiernos, como por ejemplo el de Filipinas, para proteger los derechos de sus nacionales han negociado la firma de acuerdos bilaterales o memorandos de entendimiento con los países de destino y han establecidos mecanismos y programas para asegurar que las TMEDs migren en condiciones regulares y siendo conscientes de sus derechos y de los mecanismos de queja y protección.

¹⁷ Bangladesh por ejemplo llegó en 1999 a prohibir que sus nacionales trabajaran en el extranjero como TMEDs. Indonesia tiene una prohibición de trabajar como TMED en algunos países del Golfo. Pakistán ha establecido que la edad mínima para postular para un trabajo como empleada doméstica es de 35 años.

2. *Reclutamiento ilegal, trata, servidumbre y trabajo forzoso*

41. Los conceptos de reclutamiento ilegal, trata, servidumbre y trabajo forzoso se refieren a situaciones concretas en las que las mujeres migrantes se ven implicadas en el contexto de un proceso migratorio irregular. Muchas mujeres seleccionadas por las llamadas agencias de reclutamiento acaban siendo víctima de la trata y, en consecuencia, de servidumbre o trabajo forzoso. Estas agencias deberían ser más controladas por los países, tanto de origen como de destino, para que dicha selección de las trabajadoras se realice de una manera digna y regular.

42. Las mujeres que migran como TMEDs, por varios factores, corren fuertes riesgos de acabar siendo víctimas de la trata. El Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, define, en su artículo 3, la trata de personas como “el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos”.

43. La Relatora Especial considera importante entender que el trabajo sexual y la trata no van siempre unidos. Como indica la definición de la trata, en el Protocolo, el término no lleva implícito únicamente el trabajo sexual, sino que la trata puede incluir una situación de trabajo forzado o esclavizante que no sea prostitución ajena. Por otra parte, debemos entender que el trabajo sexual puede ser una opción voluntaria de empleo.

44. La Relatora ha sido informada que, en muchos casos, la trata de mujeres para la prostitución ajena se hace bajo la falsa pretensión de tráfico para otros empleos, sobre todo para el empleo doméstico. La Relatora ha sido informada cómo, a veces, las agencias realizan la selección ofreciendo unas condiciones laborales que luego modifican o no proporcionan a los migrantes información correcta sobre el trabajo que desempeñarán en el país de empleo. Muchas de las mujeres que terminan trabajando como TMED dejaron su país con la promesa de un trabajo distinto y adecuado a sus calificaciones y otras que emigraron para trabajar como TMED acaban siendo explotadas en otros empleos forzados. Muchas veces, las migrantes no conocen los procedimientos migratorios y los requisitos impuestos por el país de destino y confían en las agencias o agentes privados que realizan el transporte de manera irregular sin que ellas tengan conocimiento de su situación y sus condiciones. La condición de irregularidad aumenta aún más la dependencia del TMED y su vulnerabilidad.

45. La Relatora ha podido conocer cómo, algunas legislaciones permiten que TMEDs puedan pasar, bajo el pago de una suma de dinero, de un patrocinador a otro, al amparo de esas leyes se han dado casos en los que las agencias o agentes privados, de acuerdo con un número de patrocinadores ficticios, han « importado » un número de mujeres al país y, una vez « in situ », les han encontrado empleos según la demanda. Muchas de ellas no tenían conocimiento de que no trabajarían con el patrocinador inicial y han acabado haciendo trabajos totalmente distintos de los acordados, en ocasiones, en condiciones de trabajo forzado o explotación.

46. La Relatora ha sido informada que la legislación penal de muchos países contempla el crimen de la trata de seres humanos. Sin embargo, la definición de trata es a menudo interpretada restrictivamente y se considera limitada a la trata de personas para la explotación sexual. Tal interpretación es errónea y excluye otros tipos de trata de seres humanos de igual importancia y gravedad. La Relatora considera importante que todos los agentes que tienen relación directa con las víctimas de la trata, tales como policías y agentes de inmigración, tengan un conocimiento claro de la legislación nacional e internacional pertinente.

47. Las/los TMEDs que acaban siendo víctimas de la trata no sólo están desprotegidas, sino que a menudo son criminalizadas. Como se menciona arriba, la legislación de algunos países prevé que el/la TMED sea repatriado/a en caso de que termine la relación de trabajo con el patrocinador, incluso cuando mujeres y hombres rompen esta relación por las condiciones de explotación, e incluso de esclavitud, en las que son obligados a vivir. En otros casos son castigados por su situación irregular en el país, incluso cuando ello es resultado del engaño y de la explotación.

48. La legislación de muchos países prohíbe la esclavitud, la servidumbre y el trabajo forzoso, el rapto y la privación de libertad. Muchas TMEDs trabajan en condición de servidumbre o de casi esclavitud, tomando en cuenta la relación de trabajo económicamente abusiva y totalmente dependiente y la imposibilidad de escapar de esta relación.

49. Según la definición contenida en la Convención de la OIT sobre el Trabajo Forzoso (no. 29) son dos los elementos que caracterizan el trabajo forzoso: la amenaza de penalidades o consecuencias negativas y la involuntariedad. Muchas TMEDs trabajan bajo la amenaza explícita o psicológica de la deportación o de violencia. Las condiciones de trabajos abusivas y la violencia psicológica, el control y la dominación de las TMEDs por parte del empleador, las restricciones a la libertad de movimiento, aumentan la sensación de aislamiento e impotencia de la TMED a un nivel tal que las mujeres a menudo tienen miedo de dejar su empleo. Como se ha mencionado muchas mujeres son engañadas y no conocen la naturaleza y términos del empleo. Por la naturaleza misma de la violación, en la ausencia de mecanismos de control, es muy difícil que las TMEDs puedan denunciar los abusos que sufren.

50. Algunos países de destino, como Alemania, Suiza o México, entre otros, para prevenir la migración irregular y el riesgo de trata, hacen campañas de sensibilización a través de sus representaciones diplomáticas y consulares en los países de origen y cooperan con las ONGs locales para dar a conocer cuáles son los canales regulares de migración y empleo. En algunos países de origen y de destino se han tomado medidas para prevenir el reclutamiento ilegal y los abusos por parte de las agencias de reclutamiento. En algunos países, como en Pakistán, existe un sistema de control de las agencias reclutadoras, que pueden reclutar sólo bajo la autorización del ministerio del trabajo después de haberse verificado la credibilidad del empleador a través de las embajadas. Los empleadores que son denunciados por no respetar los contratos o por cometer abusos acaban en una lista que prohíbe que en un futuro recluten nacionales.

3. *Contrato de trabajo y reconocimiento jurídico del trabajo doméstico*

51. Una de las circunstancias que contribuyen a la vulnerabilidad de TMEDs a la trata y a las violaciones de sus derechos humanos es la falta de un contrato escrito de trabajo. Algunas mujeres migran sin haber firmado ningún contrato¹⁸. A veces simplemente existe un acuerdo verbal entre el/la empleador/a y la agencia de reclutamiento. Aún cuando el país de destino exige la existencia de un contrato de trabajo para otorgar visa, no siempre TMEDs reciben copia del mismo. Las mujeres que migran en estas condiciones a su llegada a menudo descubren que han sido reclutadas por un trabajo distinto de lo acordado.

52. Otra situación que preocupa a la Relatora es la firma de contratos en el país de empleo en idiomas que las TMEDs no entienden. A través de estos contratos algunas TMEDs aceptan condiciones perjudiciales para ellas mismas. La Relatora recibió información sobre casos de mujeres que firmaron contratos donde se estipulaba que no tendrían derecho a salir de la casa del empleador. Otras han firmado contratos que preveían multas en caso de regreso al país de origen antes de un período de tiempo establecido.

53. En muchos países el trabajo doméstico no está regido por la legislación laboral o está explícitamente excluido de la legislación en materia de salarios, condiciones de trabajo, acoso sexual, etc.¹⁹. En varios países, las TMEDs son considerados como trabajadores temporales bajo el patrocinio del empleador. En ambos casos, aunque exista un contrato, ello no comporta obligaciones para las partes.

54. Cuando no existe contrato y/o el trabajo doméstico está excluido de algunas leyes sobre derechos laborales, no existe una cobertura legal para reclamar los derechos y para obtener una justa compensación en casos de violaciones en materia de condiciones de trabajo, justa retribución, pensión, seguridad social, seguro médico, indemnización en caso de despido sin causa justificada, acoso sexual. Además, en caso de accidente en el lugar de trabajo o enfermedad del migrante no hay ninguna disposición que lo pueda proteger de ser despedido.

55. De esta manera, el trabajo de muchas TMEDs suele ser en condiciones precarias y de explotación. Cuando se encuentran en situación irregular o cuando su legalidad en el país depende de la relación de trabajo con el patrocinador, a estas condiciones de precariedad se añade la vulnerabilidad e indefensión ante prácticas explotadoras e injustas por parte del/ de la empleador/a²⁰.

¹⁸ Algunos países, como Sri Lanka, imponen la necesidad de un contrato escrito para todas las TMEDs antes de que salgan del país. El contrato entre la TMED y el empleador debe ser ratificado por la embajada de Sri Lanka en el país de destino. El contrato representa una base para las negociaciones entre el agente de reclutamiento y el personal diplomático de Sri Lanka en el país de destino en caso de disputas.

¹⁹ Ver respuesta del Gobierno de Singapur con fecha del 20 de enero de 2003 (E/CN.4/2003/85/Add.1).

²⁰ En el cantón de Zurich, en Suiza, existe un contrato modelo que se aplica también a las trabajadoras irregulares, que estipula las horas de trabajo y el salario mínimo. La existencia de este contrato da en teoría a todas las TMEDS, independientemente de su situación migratoria, la posibilidad de reclamar sus derechos frente a un tribunal.

56. Cuando no existe una supervisión por parte del Estado de su condición, las/los TMEDs se encuentran en una situación de total aislamiento y desamparo que aumenta su vulnerabilidad a abusos y violaciones.

57. La Relatora ha observado que es infrecuente que las TMEDs denuncien a los/las empleadores/as y busquen protección. La falta de denuncias es debida a varias causas: al miedo a ser arrestadas y deportadas por estancia irregular; la total dependencia de la situación migratoria de la relación de trabajo con el/la empleador/a; la falta de documentos de identidad; la falta de acceso a mecanismos de protección; el desconocimiento del idioma; la existencia de la deuda en el país de origen. El/la TMED no siempre tiene el derecho a quedarse en el país mientras se resuelve su caso; cuando lo tienen, no siempre tienen derecho a trabajar, por lo que, si no tienen asistencia por parte del Estado, no tienen recursos para sobrevivir. La Relatora fue informada que las autoridades competentes no persiguen a los/las responsables de abusos, como retención de pasaportes o salarios, a pesar de las quejas presentadas por las/los TMEDs.

58. Además, cuando las TMEDs son explícitamente excluidas de la legislación laboral del país de acogida no pueden reclamar algunos derechos. En situaciones donde el trabajo doméstico es considerado informal, la única manera de resolver sus disputas es a través de acuerdos amigables.

59. En el caso de mujeres que trabajan para personal diplomático o personal de organizaciones internacionales, los empleadores gozan de la inmunidad total de la legislación penal del país de acogida y de una inmunidad parcial de la legislación civil y administrativa. En estos casos es prácticamente imposible para las mujeres reclamar sus derechos²¹.

60. Los consulados deben dar asistencia a los nacionales que se encuentren en el territorio del Estado, sin embargo no siempre la protección que proporcionan es efectiva. Ello se debe a diversas razones: en el país de destino no siempre existe un consulado del país de origen de la TMED; los consulados no conocen de la presencia de las TMEDs en situación irregular hasta que ellas mismas les piden protección o las autoridades del Estado les informan de su presencia; los/las TMEDs no pueden o quieren acudir al consulado por diversos motivos²².

61. Algunos países hacen esfuerzos para proporcionar una mayor protección con programas dirigidos especialmente a las TMEDs. Muchas veces las mujeres que escapan de la casa del empleador para huir de los abusos y la violencia no saben dónde acudir. En Bahrein, las Embajadas de Filipinas y de India acogen a las TMEDs que han tenido problemas con los

²¹ Algunos gobiernos, como el de Alemania, para proteger los derechos de las TMEDs que trabajan en casa de diplomáticos extranjeros han circulado una nota alentando los empleadores a respetar los estándares mínimos laborales y sociales aplicados a los nacionales. Algunos organismos internacionales han adoptado códigos de conducta sobre el reclutamiento de las TMEDs.

²² En la mayoría de los casos los consulados se limitan a prestar asistencia a las TMEDs que denuncian a, o son denunciadas por, los empleadores, proporcionando interpretes, asistiéndolas y acompañándolas durante los procesos, o a asistir al retorno de las TMEDs y a expedir pasaportes o documentos de viaje.

empleadores. La Embajada de Filipinas asume los gastos de la litigación si el caso acaba ante un tribunal; la Embajada de India dispone de fondos para la repatriación de las TMEDs que quieren huir de una situación de abuso o han tenido disputas con los empleadores.

62. La Relatora Especial cree que la existencia de un registro fiable y detallado de las TMEDs permitiría al país de destino tener en cuenta esta categoría profesional en la formulación y diseño de sus políticas. También permitiría a los consulados de los países de origen, así como a los servicios pertinentes del país de destino, a las agencias privadas de reclutamiento y a las ONGs monitorear las condiciones de trabajo de las TMEDs y brindar protección cuando necesario.

63. La legislación de algunos países prevé que las agencias ejerzan un control sobre los empleadores para asegurarse que respeten los términos del contrato o del acuerdo verbal en materia de horario de trabajo, salario, vivienda, alimentación, etc. Sin embargo, según la información recibida, las agencias tienen una tendencia a favorecer al empleador en caso de disputas y no siempre intervienen cuando se violan los derechos de las TMEDs.

64. Algunos países de destino han establecido mecanismos de protección para las TMEDs, incluso facilitando el acceso a mecanismos de denuncia o mediación de conflictos o proporcionando asistencia durante los procedimientos legales²³. En algunos países, el ministerio del trabajo organiza inspecciones para averiguar las condiciones de empleo y se organizan programas de capacitación para las TMEDs sobre sus derechos y mecanismos de denuncia²⁴.

65. En otros países existen centros gestionados por algunas ONGs o asociaciones religiosas que también proporcionan vivienda y abrigo a las TMEDs que escapan de la casa de empleadores violentos o abusivos. Estas organizaciones a veces tratan de encontrar otros empleadores para la TMED o cubren los gastos de hospitalización o repatriación. También proporcionan asistencia legal y monitorean la condición de las TMEDs detenidas en espera de deportación. Asimismo, en algunos países, los sindicatos dan asesoramiento social y apoyo legal a las mujeres con problemas laborales, procuran vivienda temporal a las mujeres despedidas, hacen talleres de capacitación sobre derechos laborales y deberes de las TMEDs, salud reproductiva y otros temas.

²³ Por ejemplo el Gobierno de Singapur informó a la Relatora que existe un número de teléfono que las TMEDs pueden llamar gratuitamente para obtener información sobre sus derechos y sobre los procedimientos para cambiar de empleador. Ver respuesta del Gobierno a la comunicación enviada por la Relatora (E/CN.4/2003/85/Add.1). En Bahrein, el Ministro del Trabajo trata de llegar a soluciones amigables en caso de disputas entre TMED y empleador. Si el caso no se puede resolver y va delante de un tribunal, se nombra un abogado de oficio para la defensa de la TMED.

²⁴ En Costa Rica, el Ministerio del Trabajo hace inspecciones y puede recibir quejas de las TMEDs. El Instituto Nacional de la Mujer tiene una línea telefónica para denunciar abusos y ha organizado programas de capacitación para las TMEDs que trabajan en el país.

III. CONCLUSIONES

66. La Relatora Especial ha observado que en los países desarrollados, la presencia de migrantes trabajadoras domésticas se vuelve indispensable para permitir el desarrollo de las mujeres en el trabajo y en la sociedad. Entre estas tareas, debido al envejecimiento de la población de muchos países desarrollados, una importancia especial tiene el cuidado de los ancianos. Además la Relatora considera importante reiterar que el trabajo doméstico es un trabajo digno y fuente de desarrollo personal y social.

67. Tras un aumento de la demanda de ayudantes del hogar en los países desarrollados, han crecido las iniciativas y los acuerdos para facilitar la migración femenina para el empleo doméstico, así como los movimientos espontáneos de mujeres migrantes. La naturaleza y alcance de las iniciativas públicas y privadas para facilitar la migración y reclutamiento de migrantes empleadas domésticas varían de país a país, según los acuerdos laborales y la legislación migratoria. Sin embargo, la Relatora observa que dichas iniciativas en general no son capaces de garantizar condiciones dignas de empleo y el respeto de los derechos fundamentales de las migrantes empleadas domésticas.

68. La Relatora observa que son varios los factores que hacen de las TMEDs una categoría de trabajadores migrantes extremadamente vulnerable. La legislación del país de acogida y los métodos de reclutamiento frecuentemente crean una fuerte dependencia del/de la empleador/a, sobre todo cuando la estancia regular en el país depende del contrato de trabajo. La existencia de la deuda en el país de origen representa una fuerte presión sobre la TMED, que generalmente prefiere no denunciar los abusos por miedo a ser despedida y repatriada. Además, la práctica de retener los documentos de las TMEDs contribuye a ponerlas en una situación de dependencia y desamparo frente a los abusos y a las violaciones. La ausencia de contratos de trabajo y el hecho de que el empleo doméstico en muchos países no es reconocido por la legislación laboral permite al empleador imponer unilateralmente las condiciones de trabajo. La situación de vulnerabilidad es muchas veces exacerbada por el hecho de que los/las TMEDs son indocumentados o se encuentran en una situación migratoria irregular.

69. La falta de mecanismos de supervisión, una insuficiente acción de control por parte del gobierno del país de destino, de las agencias de reclutamiento y de los mismos consulados, hacen que las/los TMEDs se queden en una situación de aislamiento donde los abusos quedan invisibles. Como consecuencia, muchas migrantes acaban trabajando en condiciones de abuso, e incluso inhumanas y degradantes, sin tener protección ni posibilidad de obtener un remedio efectivo.

IV. RECOMENDACIONES

70. La Relatora alienta a los Estados de origen y destino de importantes flujos de TMEDs a tomar todas las medidas necesarias para asegurar la protección de los derechos de las TMEDs y eliminar los factores que las hacen vulnerables en todas las fases de la migración, desde el reclutamiento hasta el retorno.

71. La Relatora alienta a los Estados a ratificar la Convención Internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares.

72. La Relatora recomienda que en los países de origen se lancen campañas dirigidas a prevenir la migración irregular de empleadas domésticas, que sensibilicen sobre los riesgos de la migración irregular e informen sobre canales regulares de migración. La Relatora ve como una buena práctica que las embajadas y consulados de los países de destino se unan a dichas campañas.

73. La Relatora recomienda la ratificación del Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y alienta a los Estados a modificar la legislación nacional para asegurar que la definición de trata sea compatible con la definición contenida en el artículo 3 del Protocolo.

74. La Relatora recomienda que se hagan esfuerzos para castigar a los agentes de la trata y que los crímenes cometidos por ellos no queden en la impunidad. La Relatora recomienda que no se castiguen a las víctimas de las prácticas ilegales y que se establezcan programas de protección que, en determinadas circunstancias, les permitan permanecer en el país de empleo y prevengan otros posibles abusos. A este respecto la Relatora hace hincapié en las conclusiones y recomendaciones contenidas en su informe a la Asamblea General respecto a la trata y al tráfico de personas²⁵.

75. La Relatora alienta a los Estados a tomar iniciativas para evitar el endeudamiento de las TMEDS, incluso acuerdos que prevean que los gastos de reclutamiento sean cubiertos por el empleador y/o las agencias de reclutamiento y programas estatales de créditos para las mujeres migrantes.

76. La Relatora ve como una buena práctica la organización de programas de capacitación previa a la salida para las TMEDs. Estos programas, según las circunstancias, deberían incluir la enseñanza básica del idioma del país de empleo, conocimientos prácticos sobre tecnologías de comunicación y transferencia de las remesas, entre otros.

77. La Relatora alienta a los Estados que admiten TMEDs a través del sistema del patrocinio y de visados especiales a que revisen la legislación para asegurar que la situación migratoria no dependa directamente de la relación de trabajo con un empleador específico y que, bajo determinadas circunstancias y condiciones, las TMEDS puedan cambiar de empleador. También la Relatora alienta a los Estados a asegurarse de que su legislación no prevea consecuencias negativas para las TMEDs que denuncian al/la empleador/a por violaciones de derechos laborales y de otros derechos humanos y que les permitan quedarse en el país y les proporcionen la asistencia necesaria para que puedan participar en los juicios contra los empleadores y obtener justicia.

²⁵ A/58/275.

78. La Relatora recomienda que la legislación y políticas de los países de origen y de destino contemplen mecanismos de control del trabajo de las agencias de reclutamiento con el fin de asegurar que respeten los derechos e intereses de los/las TMEDs. A este propósito, la Relatora recomienda que se establezcan reglas específicas respecto a los honorarios y que se controle su aplicación.

79. La Relatora recomienda que las agencias de reclutamiento tengan que renovar sus licencias periódicamente y que se establezcan sistemas de control que aseguren que sólo las agencias que respetan criterios específicos en materia de derechos de las TMEDs puedan seguir operando. Asimismo la Relatora recomienda que las agencias tengan la obligación legal de ejercer un control sobre los empleadores y, en caso de controversias, de asegurar igual protección a las TMEDs y a los empleadores con base en los términos del contrato de empleo, incluso en materia de horarios de trabajo, salarios, vivienda y alimentación.

80. La Relatora recomienda que la legislación relativa al reclutamiento de las TMEDs exija la existencia de un contrato escrito, que incluya los datos personales del empleador/a y de la TMED y detalles sobre el salario mensual, los deberes y horarios de trabajo de la empleada, los días de descanso y vacaciones, la comida, la vivienda, el seguro médico, el transporte al país de destino, las condiciones para terminar el contrato, los procedimientos de quejas, y disposiciones en caso de muerte o enfermedad de la empleada. Cuando el contrato se firma en el idioma del país de empleo la Relatora recomienda que se exija la traducción del mismo.

81. La Relatora ve como una buena práctica que los Estados de destino establezcan contratos modelos para las trabajadoras domésticas que se apliquen también a las migrantes en situación irregular y que estipulen horas de trabajo y salario mínimo. Estos contratos deberían dar la posibilidad a las TMEDs de reclamar sus derechos frente a un tribunal.

82. La Relatora recomienda que los Estados aseguren que la legislación prohíba el retiro de pasaporte y que se investiguen seriamente las denuncias de los migrantes a este respecto.

83. La Relatora recomienda que la legislación de los países de destino asegure que no se permita el despido de las TMEDs en caso de enfermedad sin justa compensación. También la Relatora recomienda que la legislación prohíba que las TMEDs tengan que someterse a determinadas pruebas médicas sin su explícito consentimiento.

84. La Relatora quiere destacar la importancia de asegurar que la TMED tenga la posibilidad y el derecho de visitar a su familia. A este fin, la Relatora recomienda que los contratos prevean el derecho a vacaciones y que los acuerdos que regulan la entrada y estancia de la TMED al país de destino permitan la salida y regreso al territorio del país, incluso a través de la concesión de visados por entradas múltiples. La Relatora ve como una buena práctica la existencia de programas públicos y privados para facilitar la comunicación de las TMEDs con la familia, incluso a través del uso de Internet o de tarifas telefónicas especiales.

85. La Relatora Especial subraya la necesidad de asegurar la existencia de registros fiables de las TMEDs. A este fin, la Relatora alienta a los Estados de origen y de destino a desarrollar sistemas automatizados para el registro de las TMEDs. Los registros deberían incluir detalles como el nombre y dirección del/de la empleador/a.

86. La Relatora recomienda que en el caso de procedimientos administrativos o judiciales contra las TMEDs, la legislación asegure que se respeten todos los derechos y garantías procesales. A este respecto la Relatora hace referencia a las recomendaciones contenidas en su informe a la 59ª sesión de la Comisión de Derechos Humanos²⁶.

87. La Relatora recomienda que los consulados y embajadas jueguen un papel activo en la protección de los derechos de las TMEDs, incluso a través de un control regular de sus condiciones. La Relatora ve como una buena práctica que los consulados proporcionen abrigo a las mujeres que escapan de la casa de empleadores abusivos y que las asistan en los procedimientos contra ellos. Cuando las TMEDs no pueden reclamar sus derechos ante un tribunal, la Relatora considera una buena práctica que los consulados ayuden a mediar entre las partes, a través de contactos con los ministerios y departamentos interesados.

88. La Relatora considera una buena práctica que los países de destino establezcan números gratuitos o servicios para pedir consejos/orientación o presentar denuncias y que se organicen cursos de capacitación para las TMEDs.

89. La Relatora recomienda que en los países de destino se hagan campañas de sensibilización sobre el importante aporte de las TMEDs y campañas para fomentar el respeto de sus derechos y combatir la discriminación. También la Relatora recomienda que se promuevan políticas públicas para impulsar el respeto de las TMEDs y de sus derechos.

90. La Relatora recomienda que las organizaciones internacionales, las embajadas y los consulados adopten códigos de conducta sobre el reclutamiento de TMEDs y que exijan a su personal el respeto de dichos códigos, adoptando medidas disciplinarias en caso de violación.

91. La Relatora recomienda la cooperación internacional para permitir a los Estados que carezcan de los recursos necesarios que puedan implementar las recomendaciones arriba-mencionadas.

92. La Relatora invita que las/los trabajadoras domésticas se organicen y recuerda que deben estar orgullosas de su labor. Con su trabajo contribuyen al desarrollo y bienestar de sus familias, su comunidad, su país de origen y del país de acogida.

²⁶ E/CN.4/2003/85.