

**Prevenir la trata de personas con fines
de servidumbre doméstica en las
residencias de diplomáticos y proteger
a los trabajadores domésticos privados**

MANUAL

ISBN: 978-92-9234-453-5

Publicado por la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora
de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas

Wallnerstr. 6, 1010 Viena, Austria

Tel: + 43 1 51436 6664

Fax: + 43 1 51436 6299

Correo electrónico: info-cthb@osce.org

© 2016 OSCE/Oficina de la Representante Especial y Coordinadora
para la Lucha contra la Trata de Personas

Copyright: "Todos los derechos reservados. El contenido de esta publicación puede ser utilizado y copiado libremente con fines educativos y no comerciales, a condición de que en dicha reproducción se cite como fuente la OSCE o su Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas."

Traducido por Patricia Huertos Puerta

Título original en inglés: How to prevent human trafficking for domestic servitude in diplomatic households and protect private domestic workers

Diseño: Tina Feiertag, Viena

Fotografías: EDA/Béatrice Devènes (p. 4), OSCE/Jonathan Perfect (p. 5)

La ilustración de la portada ha sido realizada por John Kline y representa el Palacio Imperial (Hofburg) de Viena, en el que tuvo lugar el Congreso de Viena en 1815 y la firma de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas en 1961.

La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) es una organización de seguridad paneuropea cuyos 57 Estados participantes se extienden por toda el área geográfica que va de Vancouver a Vladivostok. Reconocida como organismo regional conforme al Capítulo VIII de la Carta de las Naciones Unidas, la OSCE es un instrumento primario de alerta temprana, prevención de conflictos, gestión de crisis y rehabilitación posconflicto en su zona. Su enfoque en materia de seguridad es singular, por ser a la vez amplio y cooperativo. Es amplio porque se ocupa de las tres dimensiones de la seguridad: político-militar, económica/medioambiental y humana. Por ello, ha de ocuparse de una extensa gama de cuestiones relacionadas con la seguridad, que incluyen los derechos humanos, el control de armamentos, las medidas destinadas a fomentar la confianza y la seguridad, las minorías nacionales, la democratización, las estrategias de actividad policial, la lucha contra el terrorismo y las actividades económicas y medioambientales.

ESTADOS PARTICIPANTES: Albania | Alemania | Andorra | Armenia | Austria | Azerbaiyán | Belarús | Bélgica | Bosnia y Herzegovina | Bulgaria | Canadá | Chipre | Croacia | Dinamarca | Eslovaquia | Eslovenia | España | Estados Unidos de América | Estonia | Federación de Rusia | Finlandia | Francia | Georgia | Grecia | Hungría | Irlanda | Islandia | Italia | Kazajistán | Kirguistán | Letonia | Liechtenstein | Lituania | Luxemburgo | la ex República Yugoslava de Macedonia | Malta | Moldova | Mónaco | Mongolia | Montenegro | Noruega | Países Bajos | Polonia | Portugal | Reino Unido | República Checa | Rumania | San Marino | Santa Sede | Serbia | Suecia | Suiza | Tayikistán | Turkmenistán | Turquía | Ucrania | Uzbekistán

SOCIOS ASIÁTICOS PARA LA COOPERACIÓN: Afganistán | Australia | Japón | República de Corea | Tailandia

SOCIOS MEDITERRÁNEOS PARA LA COOPERACIÓN: Argelia | Egipto | Israel | Jordania | Marruecos | Túnez

El contenido de la presente publicación se ofrece exclusivamente con fines informativos y se facilita en el estado en que se encuentra, sin que se ofrezcan garantías de ningún tipo, incluidas las garantías de adecuación para un fin específico. En concreto, la OSCE no ofrece ninguna garantía ni formula ninguna declaración con respecto a la precisión y a la exhaustividad de la información recogida en la presente publicación. Las opiniones, constataciones, interpretaciones y conclusiones expresadas en el presente documento son las del autor y no reflejan necesariamente la posición oficial de la OSCE o de sus Estados participantes. Dentro de los límites autorizados por la ley, la OSCE no se hace responsable de ninguna pérdida, daño, responsabilidad o gasto incurrido o sufrido, que pueda dimanar del uso de la información recogida en la presente publicación o que guarde relación con dicho uso.

Prevenir la trata de personas con fines de servidumbre doméstica en las residencias de diplomáticos y proteger a los trabajadores domésticos privados

MANUAL

Prólogo



El objetivo del presente manual radica en sensibilizar a los estados receptores acerca del modo en el que pueden regular y controlar las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos. Destaca la forma en la que los servicios de protocolo y las autoridades análogas pueden prevenir la explotación o el maltrato y reaccionar ante estos actos. Muchos estados registran importantes dificultades a la hora de encontrar respuestas eficaces al respecto. Desde hace algún tiempo, algunos como Suiza, Austria, Bélgica, los Países Bajos, los Estados Unidos de América y otros que son sede de organizaciones internacionales y de misiones diplomáticas extranjeras, han empezado a adoptar medidas preventivas al respecto. Del mismo modo, otros estados han reconocido la necesidad de prevenir las controversias laborales, resolverlas y atender las quejas de los trabajadores domésticos privados. De hecho, el examen conjunto de la cuestión permitiría avanzar en esta esfera que debe convertirse en una prioridad para toda la comunidad internacional. Ya es hora de hacer frente a este desafío, fortalecer la reputación de la comunidad internacional al respecto y promover valores comunes en toda la región de la OSCE.

En junio de 2012, la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas tomó la iniciativa de actuar en dicho sentido y organizó un taller en Ginebra, que estuvo seguido de reuniones en Kiev, la Haya y Bruselas. El presente manual constituye el fruto de estos talleres, en cuyo marco se expusieron las experiencias de los jefes y funcionarios de los servicios de protocolo de 43 Estados participantes de la OSCE, académicos y miembros de organizaciones no gubernamentales. En dicho contexto, se identificaron medidas de protección y prevención pertinentes, se examinaron las nuevas tendencias y se abordaron los desafíos y obstáculos emergentes, así como las vías posibles para superarlos.

Felicito a la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas por su liderazgo demostrado en este proyecto y su labor en la creación de un compendio de buenas prácticas para los funcionarios de los servicios de protocolo. Agradezco a Austria, Bélgica, los Países Bajos y los Estados Unidos por su gran ayuda y a la Organización Internacional del Trabajo por su valiosa contribución. Del mismo modo, doy las gracias a todos los participantes de los talleres que solicitaron este manual y que desean seguir colaborando en esta vía.

Estoy convencido de que la unión de nuestra experiencia junto a nuestra determinación política permitirá mejorar la situación de los trabajadores domésticos privados en toda la región de la OSCE. No pararemos hasta que no hayamos puesto fin a todas las modalidades de explotación y maltrato, a pesar de que esta lucha no sea fácil. El presente manual constituirá una referencia para las autoridades y profesionales y nos orientará sobre las vías que todos podremos utilizar para prevenir la servidumbre y responder a las situaciones de explotación. Gracias a todos por sumaros a las iniciativas encaminadas a luchar contra el maltrato, la servidumbre y la trata.

Didier Burkhalter

Presidente en ejercicio de la OSCE

Jefe del Departamento Federal de Asuntos Exteriores de Suiza

Agradecimientos

El presente manual resume el debate y expone una síntesis de las conclusiones de los cuatro talleres organizados entre 2012 y 2014 en el marco del proyecto extrapresupuestario denominado “Talleres sobre la prevención de la trata de personas con fines de servidumbre doméstica en las residencias de diplomáticos”, elaborado y llevado a cabo por mi Oficina. Del mismo modo, presenta las prácticas idóneas que transmitieron los servicios de protocolo durante los talleres y con posterioridad a los mismos, y responde a la petición presentada por los 43 Estados participantes que participaron en el proyecto.

Me gustaría dar especialmente las gracias a mi asesora, la Sra. Georgina Vaz Cabral, principal autora de esta publicación y responsable del proyecto, por su implicación en esta esfera a lo largo de los años. Asimismo, doy las gracias a mi asistente administrativa, la Sra. Claire Jessel, por su valiosa ayuda prestada durante toda la aplicación del proyecto y su contribución en la revisión y en el proceso de producción de la presente publicación. También me gustaría dar las gracias al Sr. Alfred Kueppers, oficial de información pública, y a la Sra. Rosalia Bollen, asistente administrativa temporal, que me ayudó en la revisión y la producción de la publicación. Igualmente, me gustaría agradecer la aportación de la Sra. Ruth Pojman, que actuó en calidad de coordinadora interina durante el período de transición y supervisó la elaboración del manual antes de mi llegada.

Me gustaría expresar mi agradecimiento a los oficiales de enlace contra la trata presentes en las operaciones sobre el terreno de la OSCE, que contribuyeron en la recopilación de información y facilitaron la participación de los servicios de protocolo de los países en los que operan.

También desearía expresar mi agradecimiento a todos los Estados participantes que demostraron su apoyo a favor de esta importante cuestión y a los que hicieron posible este proyecto y la presente publicación, concretamente Austria, los Países Bajos, Suiza y los Estados Unidos de América.

Por último, me gustaría dar las gracias a los servicios de protocolo de estos cuatro Estados participantes y a Bélgica, por su importante ayuda brindada sistemáticamente a lo largo del proyecto y a todos los que contribuyeron en los talleres, incluida la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo de Estados del Mar Báltico y las organizaciones no gubernamentales y abogados expuestos a continuación: Ban-Ying, Comité Contre l’Esclavage Moderne, Fair Work, Kalayaan, Organización LEFÖ – IBF de apoyo a las víctimas, Migrant Rights Centre Ireland, Pag-Asa, Nicolas Angelet (despacho jurídico Liedekerke), Martina Vandenberg (The Human Trafficking Pro Bono Legal Center).

Finalmente, acojo con agrado las importantes medidas adoptadas por determinados Estados participantes en seguimiento de los talleres y aliento a los demás países a reforzar sus esfuerzos en pro de la lucha contra la explotación y la trata de personas con fines de servidumbre doméstica.



Embajadora Madina Jarbussynova

Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas



Prólogo	4
Agradecimientos	5
Lista de siglas	8
Introducción	9
1. ¿Cuándo se considera que el trabajo doméstico constituye trata de personas con fines de servidumbre doméstica?	11
→ Elementos de la trata de personas e indicadores	
→ Instrumentos vinculantes	
→ Vulnerabilidad de los trabajadores domésticos	
→ Vulnerabilidad de los trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos	
2. Derechos humanos internacionalmente reconocidos y obligaciones de los Estados	19
→ Normas internacionales en materia de derechos humanos	
→ Instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos y laborales	
→ Convenio N° 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 y su Recomendación complementaria N° 201	
3. Contexto diplomático e inmunidad diplomática	23
→ Marco jurídico internacional de las relaciones diplomáticas y consulares	
→ Inmunidades amparadas por la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas	
→ Inmunidades amparadas por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares	
→ Organizaciones internacionales	
4. Funciones y responsabilidades de los países receptores en la prevención de la explotación y la protección de los trabajadores domésticos empleados por miembros del personal diplomático	27
→ Prevención	
→ Seguimiento	
→ Protección	
→ Mediación	
→ Represión	
5. ¿Cómo se puede reglamentar la contratación de los trabajadores domésticos por parte del personal diplomático y de funcionarios de organizaciones internacionales basadas en el país receptor?	33
→ Etapa 1: Definición de un marco jurídico con normas y procedimientos destinados a la contratación de trabajadores domésticos privados	
→ Etapa 2: Formulación de normas y procedimientos para la contratación de trabajadores domésticos privados	
6. Medidas aplicables a los miembros del personal de las organizaciones internacionales	43
→ Prácticas idóneas	
→ Código de Conducta	
7. Atender las alegaciones o denuncias relativas a abusos u otros actos más graves de explotación, incluida la servidumbre doméstica	47
→ Orientación de las víctimas de la servidumbre doméstica	
→ Soluciones internas	
→ Inicio de investigaciones	
→ Resolución de controversias: la mediación	
8. ¿Cómo se puede hacer frente a estos desafíos y superarlos?	55
→ Desafíos existentes	
→ Experiencia adquirida	
Anexos	59
→ Extracto de la Adición al Plan de Acción de la OSCE contra la Trata de Personas: Un Decenio Después	
→ Ejemplos de políticas nacionales y reglamentos vinculados con la contratación de trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos, publicados en línea	
→ Recursos adicionales	
→ Políticas y prácticas nacionales	



¿Cuándo se considera que el trabajo doméstico constituye trata de personas con fines de servidumbre doméstica?

Derechos humanos internacionalmente reconocidos y obligaciones de los Estados

Contexto diplomático e inmunidad diplomática

Funciones y responsabilidades de los países receptores en la prevención de la explotación y la protección de los derechos de los trabajadores domésticos empleados por miembros del personal diplomático

¿Cómo se puede reglamentar la contratación de los trabajadores domésticos por parte del personal diplomático y de funcionarios de organizaciones internacionales basadas en el país receptor?

Medidas aplicables a los miembros del personal de las organizaciones internacionales

Atender las alegaciones o denuncias relativas a abusos u otros actos más graves de explotación, incluida la servidumbre doméstica

¿Cómo se puede hacer frente a estos desafíos y superarlos?

Lista de siglas

ACNUDH	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
ACNUR	Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
CBSS	Consejo de Estados del Mar Báltico
CdE	Consejo de Europa
CEI	Comunidad de Estados Independientes
CSI	Confederación Sindical Internacional
CVRC	Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963)
CVRD	Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (1961)
MAE	Ministerio de Asuntos Exteriores
OEA	Organización de los Estados Americanos
OI	Organización Internacional
OIDDH	Oficina de la OSCE para las Instituciones Democráticas y los Derechos Humanos
OIM	Organización Internacional para las Migraciones
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONG	Organización No Gubernamental
OSCE	Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa
OSR/CTHB	Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas
TEDH	Tribunal Europeo de Derechos Humanos
THB	Trata de Personas
UE	Unión Europea
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
UNODC	Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

Introducción

El objetivo del presente manual radica en **fomentar la sensibilización e informar a las autoridades pertinentes sobre la forma en la que pueden prevenir la trata de personas con fines de servidumbre doméstica en las residencias de diplomáticos y sobre el modo en el que pueden identificar las agresiones y reaccionar ante las situaciones de explotación, protegiendo al mismo tiempo los derechos de los trabajadores domésticos.** Aunque la mayoría de los agentes diplomáticos y funcionarios consulares se comportan de conformidad con las normas profesionales y personales más estrictas, se han identificado casos de abuso y trata de personas en un importante número de Estados participantes y Socios para la Cooperación de la OSCE. No todos los casos de abuso y explotación constituyen casos de trata de personas. Sin embargo, cada caso de abuso, explotación o trata de personas es fuente de preocupación y plantea una serie de desafíos que a su vez exigen respuestas adaptadas.

Los trabajadores domésticos privados que son contratados directamente por los miembros del personal diplomático pueden seguir a sus empleadores cuando éstos se desplazan a un país receptor. No obstante, las personas que gozan de privilegios e inmunidades tienen la obligación de respetar la legislación de dicho país receptor, incluidas las leyes en materia laboral y las normas de derechos humanos. El presente manual permitirá **dar a conocer mejor las estrategias y políticas encaminadas a disuadir el incumplimiento de las normas aplicables a la contratación de trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos** en dicho contexto. Presenta distintos enfoques para prevenir la explotación, resolver las controversias y cercenar los problemas. Del mismo modo, ofrecerá ejemplos de **prácticas nacionales que han resultado eficaces** de cara al logro de dichos objetivos.

El presente manual se dirige principalmente a los servicios de protocolo de los Ministerios de Asuntos Exteriores (y de los ministerios pertinentes encargados de este asunto). Estos servicios son los interlocutores directos entre los estados receptores, las misiones diplomáticas y las organizaciones internacionales (OO.II.) que operan en la mayoría de los Estados participantes de la OSCE para la aplicación de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (CVRD), la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (CVRC) y los acuerdos relativos a las sedes de las OO.II. Por consiguiente, en ellos se encomienda la responsabilidad de reglamentar y supervisar el empleo de los trabajadores domésticos privados que han sido directamente contratados por los miembros del personal diplomático. Junto a otros ministerios, los servicios de protocolo son competentes en materia de entrada y residencia de los trabajadores domésticos extranjeros en el país receptor, y también velan por la aplicación de las leyes y reglamentos de dicho país.

Es importante recordar que los trabajadores domésticos privados pertenecen a una categoría de personal regida por las Convenciones de Viena señaladas anteriormente, así como los agentes diplomáticos y funcionarios consulares, los miembros del personal técnico y administrativo y los miembros del personal de servicio, aunque los trabajadores domésticos privados no se consideren miembros del personal de la misión. En este manual no se abordarán las cuestiones relativas al personal de servicio.

Las medidas de prevención que se presentan en este manual se aplican a los estados de origen y destino del personal diplomático y a las organizaciones internacionales. Estas medidas no se limitan a la prevención de la servidumbre doméstica sino que en su lugar, algunas de ellas pueden utilizarse para cercenar otros problemas. En otras palabras, este manual adopta un enfoque global fundado en los derechos humanos que defiende una política de tolerancia cero hacia todas las modalidades de explotación, indistintamente de su naturaleza y de la condición de su autor. La mejor respuesta a la explotación consiste en prevenir los abusos adoptando una conducta ética irreprochable y fomentando la protección de los derechos de todos los trabajadores domésticos. Así pues, especialmente cuando se llevan consigo a sus trabajadores domésticos privados al extranjero, los miembros del personal diplomático y los funcionarios de las organizaciones internacionales deben comportarse de conformidad con las normas profesionales y personales más estrictas y actuar como ejemplo ante terceros cumpliendo con las leyes, reglamentos y políticas encaminadas a prevenir el abuso o el maltrato de trabajadores domésticos privados en el marco de su propia contratación.

Acción de la OSCE para prevenir la trata de personas con fines de servidumbre doméstica, y concretamente, en las residencias de diplomáticos

La lucha contra la trata de personas constituye la base del principio fundador de la OSCE en materia de seguridad. En 2002, los Estados participantes de la OSCE reconocieron que, *“en los países de destino, la demanda de los servicios de las víctimas de la trata para fines de explotación sexual, trabajos forzados, esclavitud u otras prácticas análogas a la esclavitud constituye un factor intrínseco de la trata de personas”*. Instaron *“a los países de destino a que adopten medidas para atajar efectivamente este tipo de demanda, como factor clave de su estrategia de prevención y lucha eficaz contra la trata de personas, y que adopten el criterio de la tolerancia cero frente a la explotación sexual, la esclavitud, y toda otra forma de explotación de mano de obra forzada, independientemente de su índole”* (Declaración sobre la trata de personas aprobada en Oporto en 2002).


En 2010, la Oficina de la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas (OSR/CTHB) inició una labor innovadora sobre la trata con fines de servidumbre doméstica, especialmente en las residencias de diplomáticos. Desde entonces, esta Oficina ha definido una estrategia para aumentar la visibilidad de esta forma descuidada de explotación laboral y fomentar la determinación política a favor de su prevención y erradicación, concretamente en las residencias de diplomáticos.

En el marco de un proyecto extrapresupuestario destinado a prevenir la trata de personas con fines de servidumbre doméstica en las residencias de diplomáticos, se organizaron una serie de talleres para los servicios de protocolo. Estos talleres tuvieron lugar en Ginebra, Kiev, la Haya y Bruselas, en las dependencias de los Ministerios de Asuntos Exteriores pertinentes, entre junio de 2012 y marzo de 2014. 43 de los 57 Estados participantes de la OSCE asistieron a estos eventos. Este manual, que es uno de los frutos de esos talleres, constituye una herramienta útil para facilitar el desarrollo de medidas de prevención que van más allá de la conclusión del proyecto.

Uno de los objetivos del proyecto radica en mejorar los conocimientos y el entendimiento de la trata de personas con fines de servidumbre doméstica, sus características específicas y los desafíos que plantea, e insistir igualmente en el valor económico y social del trabajo doméstico en la región de la OSCE. Además, con él se pretende fomentar una investigación más avanzada y la adopción de medidas específicas, así como alentar a los Estados participantes a examinar la firma y ratificación del nuevo Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 (Nº 189) y de su Recomendación complementaria Nº 201.

¿Cuándo se considera que el trabajo doméstico constituye trata de personas con fines de servidumbre doméstica?

1

- 
- Elementos de la trata de personas e indicadores
 - Instrumentos vinculantes
 - Vulnerabilidad de los trabajadores domésticos
 - Vulnerabilidad de los trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos



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, se encuentra disponible en el siguiente enlace: <https://www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf>

Trata de personas

La trata de personas constituye un delito grave y una violación de los derechos humanos definidos en el derecho internacional. 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 (denominado igualmente, el “Protocolo de Palermo”), es el primer instrumento internacional que define de manera explícita el concepto de la “trata de personas”. Todos los Estados participantes de la OSCE (salvo uno) han ratificado el Protocolo de Palermo y tipificado como delito la trata de personas.

Definición del delito de trata de personas

- a. La “Trata de personas” se define como la captación, 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;
- b. El consentimiento dado por la víctima de la trata de personas a toda forma de explotación intencional descrita en el apartado a) del presente artículo no se tendrá en cuenta cuando se haya recurrido a cualquiera de los medios enunciados en dicho apartado;
- c. La captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de un niño con fines de explotación se considerará “trata de personas” incluso cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado a) del presente artículo;
- d. Por “niño” se entenderá toda persona menor de 18 años.

Fuente: Naciones Unidas, *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 (15 de noviembre de 2000)*, art. 3.

Elementos de la trata de personas

ACTO Y PROCESO

- Captación
- Transporte
- Traslado
- Acogida
- Recepción de personas

MEDIOS

- Amenaza
- Uso de la fuerza
- Coacción
- Rapto
- Fraude
- Engaño
- Abuso de poder
- Abuso de una situación de vulnerabilidad
- Concesión o recepción de pagos

FINALIDAD

La explotación, que incluye:

- a. la prostitución y otras formas de explotación sexual
- b. los trabajos o servicios forzados
- c. la esclavitud y las prácticas análogas a la esclavitud
- d. la servidumbre involuntaria
- e. la extracción de órganos

Fuente: UNODC; <http://www.unodc.org/lpo-brazil/es/trafico-de-pessoas/index.html>



Véase **más información** relativa al Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos en: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/197.htm>

Véase **más información** sobre la Directiva de la UE en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:101:0001:0011:ES:PDF>

Instrumentos regionales vinculantes basados en 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

→ El Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, que entró en vigor el 1 de febrero de 2008.

→ La Directiva 2011/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la prevención y lucha contra la trata de seres humanos y a la protección de las víctimas.



Véase **más información** sobre la trata de personas con fines de servidumbre doméstica en la publicación de la OSCE (disponible en inglés, francés y ruso): *Unprotected Work, Invisible Exploitation: Trafficking for the Purpose of Domestic Servitude* <http://www.osce.org/secretariat/75804>

Servidumbre doméstica

La servidumbre doméstica es una forma de trata de personas extremadamente difícil de identificar, ya que el trabajo se realiza en residencias privadas. Por naturaleza, el trabajo doméstico es una forma de trabajo oculto y a menudo forma parte de la economía sumergida. En muchos países, este sector laboral está poco reglamentado y no está reconocido como un trabajo real. Además, se realiza a puerta cerrada, implicando con ello el aislamiento de los trabajadores. Por ello, los trabajadores domésticos suelen ser más vulnerables que otros tipos de trabajadores al abuso y la explotación. Por otra parte, es más difícil identificar y luchar contra la servidumbre doméstica en las residencias de diplomáticos, ya que éstas son a menudo inviolables en virtud del derecho internacional (como por ejemplo, la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas) y no pueden ser objeto de investigación por parte de las autoridades de los países receptores.

La trata con fines de servidumbre doméstica cubre una amplia variedad de situaciones que comparten determinadas características: sometimiento, intimidación y obligación de proporcionar trabajo a un particular, sueldos excesivamente bajos o inexistentes, cero o pocas vacaciones, violencia psíquica o física, libertad de movimiento limitada o restringida, denegación de un nivel mínimo de intimidad y de asistencia sanitaria. Al vivir en la residencia de sus empleadores, a los trabajadores domésticos se les puede exigir una disponibilidad completa para trabajar día y noche, tienen a menudo condiciones de vida inaceptables y son objeto de abuso, humillación, comportamientos discriminatorios y sanciones.

Entre las situaciones que aumentan la vulnerabilidad de los trabajadores domésticos a los abusos y a la explotación, se incluyen las siguientes:

- Están aislados.
- Carecen de información sobre sus derechos.
- Existen lagunas en la legislación laboral nacional y del empleo.
- Carecen de contrato de trabajo.
- A menudo, su situación administrativa/de inmigración es precaria.
- Las políticas de migración laboral que los unen a sus empleadores exigen a menudo que los trabajadores domésticos desempeñen sus funciones para el empleador que los contrató inicialmente.
- Su situación se caracteriza por un desequilibrio de poderes y no suelen tener acceso a los mecanismos de denuncia.
- Dependen de sus empleadores para su alimentación y alojamiento.

¿Por qué son más vulnerables los trabajadores domésticos privados que ejercen en las residencias de diplomáticos?

1. Condición jurídica de los trabajadores domésticos privados

La expedición de un documento de identidad especial o de un visado a los trabajadores domésticos privados contratados por los agentes diplomáticos es un privilegio inherente a la condición del empleador. Este documento o visado constituye un permiso de entrada y residencia en el país receptor. Además, dado que la condición de inmigrantes de los trabajadores está supeditada al desempeño de sus servicios domésticos en las residencias de diplomáticos, su documento de identidad o visado tan sólo será vigente mientras mantengan su trabajo ante el agente diplomático que los emplea. Los trabajadores domésticos privados suelen depender a menudo de los empleadores particulares y son concretamente vulnerables cuando no se les autoriza el cambio de empleador.

2. Inmunidad de los empleadores: lagunas a nivel de la protección y del enjuiciamiento

Los agentes diplomáticos que incumplen las leyes del país receptor no pueden ser arrestados, detenidos ni procesados, a menos que se suspenda su inmunidad. Sus domicilios y vehículos privados son inviolables y no pueden ser objeto de ningún acceso o registro. El recurso y la ayuda facilitada a los trabajadores domésticos privados que son víctimas de abuso o explotación por parte de un agente diplomático empleador son mínimos. En algunos países, la ausencia de enjuiciamiento obstaculiza el acceso a las medidas de ayuda ofrecidas por el estado, concretamente cuando esta ayuda está supeditada a la participación de la víctima en el proceso penal. A pesar de que los trabajadores domésticos privados dispongan de pocos recursos jurídicos, la situación ha evolucionado a su favor, de forma que ya no puede afirmarse que el personal diplomático goce de impunidad total.

Estudio de caso 1

Entre finales de abril y principios de mayo, un amigo de la familia ofreció a la Sra. V, una mujer eritrea, la oportunidad de ir a Bélgica para trabajar de limpiadora. En cuanto llegó a Bélgica, su empleadora, la Sra. T, le confiscó el pasaporte.

A continuación, la Sra. V estuvo obligada a limpiar y a cocinar en condiciones de malos tratos físicos y psicológicos, sin recibir ningún pago a cambio ni poder salir de la casa. A finales de agosto, se mudó a Viena con la Sra. T y tuvo que esperar todo el día en una sala de espera de la embajada en la que trabajaba la Sra. T.

Sufrió maltrato físico y psicológico grave de forma periódica (casi todos los días), ya que por ejemplo, no tenía derecho a dormir, ducharse, comer o incluso utilizar los servicios. La Sra. V denunció su situación a la policía de Viena en octubre de 2007. A pesar de haberse iniciado la correspondiente investigación, el procedimiento fue interrumpido en febrero de 2008 cuando la acusada presentó su pasaporte diplomático. Se excluyó cualquier actuación judicial adicional, mientras que la Sra. T gozase de inmunidad diplomática. El caso se planteó ante el Ministerio de Asuntos Exteriores (MAE) de Austria, que solicitó a la embajada correspondiente que lo resolviese y adoptase las medidas preventivas necesarias para proteger a los trabajadores privados de los funcionarios diplomáticos.

Fuente: Información facilitada por la Organización LEFÖ – IBF de apoyo a las víctimas, 2010.

Entre los indicadores de la explotación en condiciones análogas a la esclavitud se incluyen los siguientes:

- La confiscación de los documentos de identidad;
- La violencia física;
- Las amenazas a la víctima o a su familia;
- La violencia psicológica, emocional y verbal (insultos, humillación, denigración, instigación del sentimiento de culpabilidad y manipulación);
- Impago de sueldos o sueldos extremadamente insuficientes;
- Aislamiento (privación de contacto con el mundo exterior o la familia);
- Denegación del derecho a la vida privada y a la intimidad. Los trabajadores duermen a menudo sobre un colchón en el suelo, situado en la habitación de los niños, y también en el baño, la cocina o incluso en el trastero;
- Privación del acceso a los servicios sanitarios y a la asistencia médica;
- Privación de alimentos, incluso hasta alcanzar un estado de hambruna;
- Privación del sueño con motivo de la gran amplitud horaria de su trabajo, incluso durante la noche;
- Libertad de movimiento limitada a las necesidades del empleador;
- Amenaza de expulsión.



Tenga en cuenta que todos los casos de abuso de trabajadores domésticos no son casos de trata de personas. Sin embargo, tras todo caso de abuso o de explotación se puede esconder una situación de servidumbre doméstica. Se han elaborado indicadores para identificar a las víctimas de la trata de personas, tanto a nivel nacional como internacional, con vistas a ayudar a las autoridades nacionales en este proceso de identificación. Véase la página web de la OIT para obtener más información al respecto (indicadores operacionales de la trata de seres humanos): <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-es/index.htm>

Estudio de caso 2

“Trabajo no declarado, horarios insoportables, salarios míseros y una falta total de respeto. Tras las bonitas fachadas de las embajadas, las condiciones de trabajo del personal de las misiones diplomáticas a veces son similares a la esclavitud.”

“Llegué a Bélgica en 2005 para cuidar a niños. Además de ocuparme de ellos, debía hacer la compra, limpiar, planchar y hacer la colada. No tenía una habitación para mí sola y tenía que dormir con los niños o en el salón. El fin de semana me tenía que quedar con ellos. Tenía que trabajar incluso cuando estaba enferma. Me decían que no tenía derecho a estar enferma. Ganaba 150 euros al mes. Me habían prometido que me facilitarían los documentos necesarios en Bélgica. Al cabo de un tiempo, me di cuenta de que no harían nada y me puse en contacto con una organización de defensa de extranjeros. Mi jefe me había seguido y quiso entrar a la fuerza donde me encontraba para preparar mi expediente. En junio de 2008, recibí la orden de abandonar el territorio, pero encontré una asociación que podía ayudarme y por fin me fui de la casa en la que trabajaba.”

Fuente: CSI, 19 de junio de 2013; <http://www.ituc-csi.org/personal-de-las-embajadas-en>

Podrá encontrar más información sobre el delito de trata de personas en las siguientes páginas web:

ACNUDH – Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Trafficking/Pages/TraffickingIndex.aspx>

ACNUR – Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados

<http://www.acnur.org/t3/que-hace/proteccion/trata-y-traffic-de-personas/>

CdE – Consejo de Europa

<http://www.coe.int/trafficking>

CEI – Comunidad de Estados Independientes

<http://www.e-cis.info/page.php?id=23806>

OEA – Organización de los Estados Americanos

http://www.oas.org/atip/atipESP_AbouUs.asp

OIM – Organización Internacional para las Migraciones

<https://www.iom.int/es/lucha-contr-la-trata-de-personas>

OIT – Organización Internacional del Trabajo

<http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--es/index.htm>

OSCE – Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa

<http://www.osce.org/secretariat/trafficking>

UE – Unión Europea

<http://www.ec.europa.eu/anti-trafficking>

UNICEF – Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

http://www.unicef.org/spanish/protection/57929_58005.html

UNODC – Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito

<http://www.unodc.org/unodc/es/human-trafficking/index.html?ref=menuside>

Podrá encontrar más información sobre la trata de personas con fines de servidumbre doméstica en las siguientes páginas web de ONG especializadas:

AFRUCA – Africans Unite Against Child Abuse (Reino Unido)
<http://www.afruca.org/>

Ban-Ying – Centro de asesoría especializada (Alemania)
<http://www.ban-ying.de/>

Break The Chain (Estados Unidos de América)
<http://www.breakthechaincampaigndc.org/>

CAST – Coalición para la Abolición de la Esclavitud y la Trata de Personas (Estados Unidos de América)
<http://www.castla.org/inicio>

CCEM – Comité Contre l’Esclavage Moderne (Francia)
<http://www.esclavagemoderne.org/>

Fairwork (Países Bajos)
<http://www.fairwork.nu/english/>

FIZ – Centro de apoyo a mujeres migrantes y víctimas de trata de mujeres (Suiza)
<http://www.fiz-info.ch/es/Home>

Kalayaan (Reino Unido)
<http://www.kalayaan.org.uk/>

Organización LEFÖ – IBF de apoyo a las víctimas (Austria)
http://www.lefoe.at/index.php/home_es.html

MRCI – Migrants Rights Centre Ireland (Irlanda)
<http://www.mrci.ie>

Pag-Asa (Bélgica)
<http://www.pagasa.be>

The Human Trafficking Pro Bono Legal Center (Estados Unidos de América)
<http://www.htprobono.org/>

Derechos humanos internacionalmente reconocidos y obligaciones de los Estados

2



- Normas internacionales en materia de derechos humanos
- Instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos y laborales
- Convenio N° 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 y su Recomendación complementaria N° 201

El principio de la universalidad de los derechos humanos es la piedra angular del derecho internacional en dicha esfera. Así pues, el derecho internacional impone a los Estados la obligación y el deber de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de todas las personas, indistintamente de su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color de piel, religión, lengua o cualquier otra condición. Estos derechos están interrelacionados y son interdependientes e indivisibles.

El Protocolo relativo al Convenio de 1930 sobre el trabajo forzoso (Nº 29) y la Recomendación (Nº 203) sobre las medidas complementarias para la supresión efectiva del trabajo forzoso, recientemente adoptados por la OIT, recuerdan que la definición de trabajo forzoso u obligatorio prevista en el artículo 2 del Convenio abarca el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas y manifestaciones, y se aplica a todos los seres humanos sin distinción.

Los instrumentos internacionales indicados a continuación describen la obligación que tienen los Estados de proteger los derechos humanos y codificar la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos.



Normas internacionales en materia de derechos humanos

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)



La Declaración Universal de Derechos Humanos se encuentra disponible en:

<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/index.html>

Instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos y laborales

- Convenio de la OIT sobre el trabajo forzoso, 1930 (Nº 29), Protocolo relativo al Convenio Nº 29 sobre el trabajo forzoso y Recomendación Nº 203 sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014
- Convenio de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (Nº 105)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, 1965
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, 1979
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias, 1990
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 1998
- Convenio Nº 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 y su Recomendación complementaria Nº 201

Convenio Nº 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 y su Recomendación complementaria Nº 201

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos establece los principios y medidas que deben adoptarse para garantizar que los trabajadores domésticos beneficien de normas y protecciones mínimas de trabajo, al igual que otros trabajadores. El Convenio afirma que los trabajadores domésticos, a semejanza de otros trabajadores, tienen derecho al respeto y a la protección de sus derechos fundamentales en el trabajo y se aplica a todos los trabajadores domésticos, incluidos los contratados por los agentes diplomáticos.

El apartado 4) del párrafo 26 de la Recomendación señala que *"en el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar: a) la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y b) la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas."*



El Convenio Nº 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de 2011 y su Recomendación complementaria Nº 201 se encuentran disponibles en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEX_PUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C189



La acción y las herramientas de la OIT se encuentran disponibles en: <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-es/index.htm>

Contexto diplomático e inmunidad diplomática



- Marco jurídico internacional de las relaciones diplomáticas y consulares
- Inmunidades amparadas por la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas
- Inmunidades amparadas por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares
- Organizaciones internacionales

Marco jurídico internacional de las relaciones diplomáticas y consulares

La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (1961) y la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (1963) rigen las relaciones diplomáticas y consulares entre los Estados.

El objetivo principal de las Convenciones de Viena radica en *“contribuir al desarrollo de las relaciones amistosas entre las naciones, prescindiendo de sus diferencias de régimen constitucional y social”* mediante la institución de inmunidades y privilegios concedidos *“no en beneficio de las personas, sino con el fin de garantizar el desempeño eficaz de las funciones de las misiones diplomáticas en calidad de representantes de los Estados”* (Preámbulo de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas). Del mismo modo, el Preámbulo de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares confirma que la finalidad de dichos privilegios e inmunidades no es beneficiar a particulares, *“sino garantizar a las oficinas consulares el eficaz desempeño de sus funciones en nombre de sus Estados respectivos”*.

Las Convenciones de Viena establecen los privilegios e inmunidades que conceden los estados receptores y definen a los titulares de dichos privilegios e inmunidades, así como sus correspondientes obligaciones. Los privilegios e inmunidades de los funcionarios y miembros del personal de las organizaciones internacionales no se rigen por estas convenciones sino que en su lugar, suelen basarse en acuerdos relativos a las sedes o en otras convenciones multilaterales que incorporan, directa o indirectamente, disposiciones de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas.

Reconociendo que las diversas funciones exigen distintos grados de inmunidad, las Convenciones de Viena prescriben distintos niveles de inmunidad en función de la situación particular de los miembros de las misiones. El artículo 1 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas define las distintas categorías de personas cubiertas por la Convención, entre las cuales se incluyen las siguientes:



- Por *“miembros del personal diplomático”*, se entiende los miembros del personal de la misión que posean la calidad de diplomático;
- Por *“miembros del personal administrativo y técnico”*, se entiende los miembros del personal de la misión empleados en el servicio administrativo y técnico de la misión;
- Por *“miembros del personal de servicio”*, se entiende los miembros del personal de la misión empleados en el servicio doméstico de la misión;
- Por *“criado particular”*, se entiende toda persona al servicio doméstico de un miembro de la misión, que no sea empleada del Estado acreditante;

¹ A los efectos del presente manual, el término “trabajador doméstico privado” tendrá el mismo significado que el término “criado particular”. El término “trabajador doméstico” se utiliza de conformidad con el Convenio de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Nº 189) adoptado en 2011.

Los miembros del personal de servicio y los trabajadores domésticos privados pertenecen a distintas categorías de personal

“En virtud del artículo 1 de las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares, por “criado particular” se entiende aquella persona que esté al servicio doméstico de un miembro de una misión o consulado, que no sea empleada del Estado acreditante. Los criados particulares deben distinguirse de los “miembros del personal de servicio” que, en virtud de las convenciones anteriormente señaladas, están al servicio de una misión o de un consulado”.

Fuente: Suecia, “*Diplomatic Guide*”, Capítulo 3 C: Empleo de los criados particulares;
<http://www.government.se/government-of-sweden/ministry-for-foreign-affairs/diplomatic-portal/diplomatic-guide/>

Inmunidades amparadas por la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas (CVRD)

Los miembros del personal diplomático (denominados igualmente “agentes diplomáticos”) gozan de la mayor inmunidad. En virtud del art. 31 de la CVRD, los agentes diplomáticos gozan de inmunidad absoluta de la jurisdicción penal y administrativa del Estado receptor y de inmunidad casi absoluta de la jurisdicción civil. Además, sus residencias, sus bienes y las personas son inviolables (art. 29 y 30 de la CVRD). Por consiguiente, si el Estado acreditante no suspende la inmunidad de un agente diplomático en funciones, por lo general no puede entablarse ningún recurso judicial en contra del mismo.

No obstante, se debería animar a las autoridades represivas de los estados receptores a que investiguen los supuestos casos de abuso y de trata en la medida en que puedan hacerlo de conformidad con las inmunidades diplomáticas y en cuanto expire el cargo del agente diplomático en cuestión. Así pues, a partir de dicho momento, tan sólo gozará de una inmunidad penal y civil respecto de los actos oficiales que haya realizado en el marco de sus funciones y por consiguiente, puede ser objeto de actuaciones penales o civiles por abuso y trata de personas. Además, sus familiares, que no realizaron ningún acto oficial, no conservarán ninguna inmunidad.

Al igual que los miembros del personal diplomático, los miembros del personal administrativo y técnico (y sus familias) gozan de la inviolabilidad de la persona y domicilio así como de una inmunidad penal completa. Por lo tanto, mientras sean miembros activos de la misión, cualquier acción judicial en su contra requerirá la renuncia del correspondiente Estado acreditante a dicha inmunidad. Sin embargo, su inmunidad civil es considerablemente limitada: carecen de inmunidad en causas civiles entabladas por actos que no estén incluidos en el perímetro de sus funciones. Por consiguiente, puede entablarse en su contra una demanda civil por abuso o trata de personas, incluso cuando sean miembros activos de una misión diplomática. Además, al igual que los agentes diplomáticos, una vez que expira el mandato de un miembro del personal administrativo o técnico, éste tan sólo goza de la inmunidad residual relativa a los actos oficiales que haya realizado en el marco de sus funciones. La contratación de un trabajador doméstico no constituye un acto oficial.



La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas se encuentra disponible en: <http://legal.un.org/avl/ha/vcdr/vcdr.html>

Tribunal Regional Superior de Viena (21 de febrero de 2014)

La Organización LEFÖ – IBF de apoyo a las víctimas brindó asistencia a una trabajadora doméstica privada empleada en una residencia de diplomáticos en Viena. La trabajadora alegó que estaba obligada a trabajar de 7 de la mañana a 1 de la madrugada todos los días. No tenía descansos regulares ni vacaciones. Trabajaba los domingos, los días festivos e incluso cuando estaba enferma. Logró escapar de esta situación al cabo de dos años y medio de servicio.

Varios meses después, su empleador se fue de Austria. El Tribunal Laboral y Social de Viena consideró admisible una demanda civil presentada en contra del empleador por un importe de 132.000 euros en concepto de sueldos no abonados (sueldo pendiente, horas extraordinarias, vacaciones no utilizadas y otras indemnizaciones y prestaciones debidas en caso de cese del servicio).

El empleador diplomático interpuso un recurso de apelación frente a esta decisión, alegando la falta de competencia del tribunal con motivo de su inmunidad diplomática (art. 31.1 y 32.3 de la CVRD). No obstante, el Tribunal Regional Superior de Viena rechazó este recurso, alegando que la inmunidad del agente diplomático no significaba que la relación establecida en virtud del derecho privado entre la demandante y el demandado quedase cubierta por la inmunidad funcional de la que goza dicho agente tras el cese de sus funciones (art. 39.2 de la CVRD). A pesar de que el tribunal aún debía deliberar sobre el fondo de este asunto a principios de año, la defensa de la demandante y la del demandado consiguieron llegar a un acuerdo amistoso al respecto.



La Convención de Viena sobre Relaciones Consulares se encuentra disponible en:

<http://legal.un.org/avl/ha/vccr/vccr.html>


Inmunidades amparadas por la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares (CVRC)

Los funcionarios y empleados consulares de las oficinas ubicadas fuera de las capitales suelen gozar de inmunidades mucho más limitadas en virtud de la CVRC (art. 43). Los funcionarios consulares (es decir, aquellos que ejercen funciones consulares) y los empleados consulares (las personas empleadas en el servicio administrativo y técnico de las oficinas consulares) gozan exclusivamente de la inmunidad del Estado receptor con respecto de los actos oficiales. Esta forma más limitada de inmunidad tiene importantes repercusiones en la práctica. Por lo general, se pueden instruir procedimientos penales y civiles por abuso y trata de trabajadores domésticos privados en contra de los funcionarios y empleados consulares, ya que la contratación de un trabajador doméstico privado no se considera un acto oficial. De hecho, el apartado 3) del art. 41 de la CVRC dispone que *“Cuando se instruya un procedimiento penal contra un funcionario consular, éste estará obligado a comparecer ante las autoridades competentes.”*

Organizaciones internacionales

Los privilegios e inmunidades de los funcionarios y miembros del personal de las organizaciones internacionales suelen regirse por los acuerdos constitutivos de las organizaciones pertinentes o por los acuerdos celebrados con los estados receptores en relación con sus sedes. A pesar de que las inmunidades y los privilegios concedidos varíen en función de cada acuerdo, se suele observar que la mayoría de los miembros del personal no gozan de la plena inmunidad de jurisdicción concedida a los agentes diplomáticos. Por consiguiente, la posibilidad de instruir procedimientos penales o civiles en contra de los miembros del personal en ejercicio por actos de abuso de los trabajadores domésticos privados dependerá del instrumento específico aplicable.

Funciones y responsabilidades de los países receptores en la prevención de la explotación y la protección de los derechos de los trabajadores domésticos empleados por miembros del personal diplomático



- Prevención
- Seguimiento
- Protección
- Mediación
- Represión

En virtud de las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares, los miembros del personal diplomático que gozan de privilegios e inmunidades tienen la obligación de respetar las leyes y los reglamentos nacionales. Estas disposiciones también se aplican a los funcionarios de las organizaciones internacionales. En esta esfera, la función desempeñada por los servicios de protocolo es fundamental.



Al actuar en calidad de servicios de protocolo, su papel de intermediario es esencial. Pueden adoptar medidas estratégicas en distintos ámbitos para garantizar que se apliquen efectivamente las Convenciones de Viena y los acuerdos relativos a las sedes y para controlar el cumplimiento de las leyes y reglamentos de su país.

“Sin perjuicio de sus privilegios e inmunidades, todas las personas que gocen de esos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor.”

Párrafo 1 del artículo 41 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas.

Como servicios de protocolo, su papel es fundamental en la prevención, el seguimiento, la mediación y la protección de los trabajadores domésticos privados y en la represión de los empleadores que cometen abusos.

¿Por qué es necesario establecer reglas o directrices de contratación de los trabajadores domésticos privados?

Éstas permiten:

- Contar con un proceso claro, transparente y responsable
- Garantizar que la relación laboral cumpla la legislación social y laboral del país receptor
- Facilitar el seguimiento
- Disuadir el incumplimiento de las normas laborales y de los derechos humanos
- Identificar abusos e incumplimientos de las normas y leyes del país receptor
- Luchar contra los abusos y atender las denuncias

Prevención



Al actuar en calidad de servicios de protocolo, pueden adoptar medidas positivas para prevenir la explotación de los trabajadores domésticos privados, y concretamente las siguientes:

- Velar por la adecuada aplicación de las Convenciones de Viena y de los acuerdos relativos a las sedes de las organizaciones internacionales;
- Sensibilizar a las misiones diplomáticas extranjeras y a las organizaciones internacionales acerca de su obligación de respetar las leyes y los reglamentos nacionales;
- Establecer directrices o normas específicas sobre la contratación de trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos e incluir en ellas disposiciones encaminadas a disuadir los abusos;
- Informar a los ministerios y a las autoridades pertinentes, principalmente las judiciales, sobre la existencia de los privilegios, los límites de la inmunidad, y la posibilidad de solicitar la suspensión de la inmunidad;
- Actuar como punto de contacto a nivel nacional para todas las cuestiones relativas a los privilegios y a las inmunidades;
- Informar a los trabajadores domésticos privados sobre sus derechos y obligaciones, y sobre la ayuda que pueden recibir en el país receptor cuando soliciten un visado y tras su llegada a dicho país, concretamente reuniéndose con estos trabajadores, ya sea en el marco de reuniones informativas de grupos o en los procesos de inscripción individual;
- Promover un enfoque multidisciplinario para la resolución de controversias y fomentar una cooperación eficaz con las ONG o los sindicatos para que se preste ayuda a los trabajadores vulnerables y a las víctimas de la explotación;
- Formar a las autoridades represivas y judiciales sobre las inmunidades diplomáticas y consulares, y concretamente, sobre los límites de dichas inmunidades;
- Desarrollar un sistema que permita solicitar la suspensión de la inmunidad a los Estados acreditantes para que puedan iniciarse las correspondientes diligencias en los casos graves de abusos perpetrados contra trabajadores domésticos;
- Facilitar información adecuada y orientaciones claras sobre la contratación de trabajadores domésticos privados de su propio personal diplomático.

Seguimiento

Los trabajadores domésticos privados pertenecen a una categoría amparada por las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares. El Ministerio de Asuntos Exteriores se encarga de su inscripción en el Estado receptor. Teniendo en cuenta las diferencias de protección que dimanar de las inmunidades, los servicios de protocolo deben controlar la aplicación de sus normas y de la legislación laboral. Cabe señalar que a menudo, las autoridades laborales habituales (como los inspectores laborales) no están autorizadas a llevar a cabo inspecciones en domicilios privados. Por consiguiente, es fundamental contar con un procedimiento de seguimiento eficaz.



Al actuar en calidad de servicios de protocolo, pueden adoptar las medidas necesarias para realizar el seguimiento de los privilegios diplomáticos del siguiente modo:

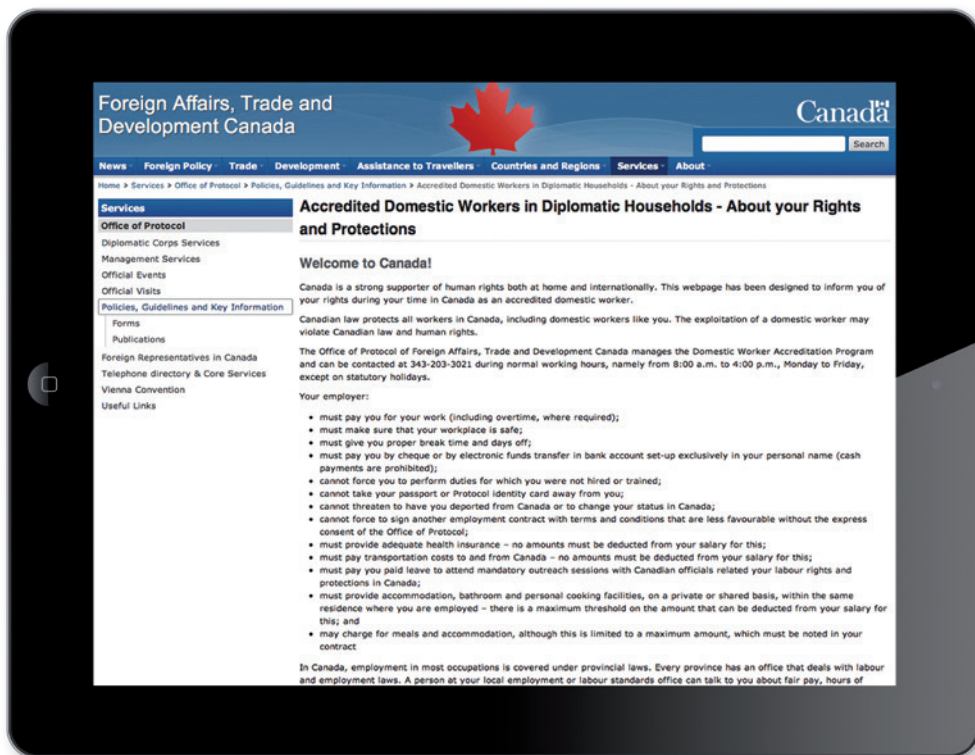
- Recordando a las misiones diplomáticas extranjeras y a las OO.II. su obligación de cumplir las normas del país receptor;
- Controlando la aplicación de los derechos de los trabajadores;
- Controlando la entrada y la salida de los trabajadores domésticos privados;
- Previniendo las violaciones a los derechos laborales y sociales.



Protección

Pueden ayudar de forma proactiva en la protección de los derechos de los trabajadores domésticos privados del siguiente modo:

- Velando por el respeto del derecho a la intimidad de los trabajadores domésticos privados;
- Identificando los actos de abuso o de explotación;
- Facilitando a los trabajadores domésticos privados la información de la que se disponga sobre las ONG pertinentes y las autoridades que se centran específicamente en la trata de personas;
- Orientando a las víctimas de la servidumbre doméstica hacia las ONG o las autoridades pertinentes;
- Desarrollando una red de ONG o de proveedores de servicios especializados en ayudar a dichos trabajadores o víctimas de la servidumbre doméstica y colaborando con dicha red;
- Utilizando las competencias y experiencias de la sociedad civil y llegando a un entendimiento recíproco de la forma de trabajar juntos para mejorar la confianza. Cabe señalar que la contribución de las ONG (así como de los sindicatos en algunos países) puede ser muy valiosa a la hora de identificar a las víctimas y de encontrar una solución mientras se brinda apoyo a una persona determinada.



La identificación de los casos de explotación y de las víctimas potenciales de la servidumbre doméstica es esencial para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores domésticos. No es fácil identificar las condiciones de trabajo abusivas que se registran en las residencias privadas. Del mismo modo, la identificación de las víctimas de la servidumbre doméstica resulta difícil, ya que a menudo éstas no se consideran víctimas de la delincuencia y desconocen frecuentemente los derechos de los que disponen en el país receptor. Por consiguiente, raras son las veces que piden ayuda o presentan un recurso.

Información suministrada en la página web del Ministerio de Asuntos Exteriores, Comercio y Desarrollo de Canadá, para los trabajadores domésticos privados acreditados: http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/rights-domestic-workers_domestiques-privés-droits.aspx?lang=eng

El Protocolo de la OIT relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso exige que los Estados Miembros adopten *“medidas eficaces para identificar, liberar y proteger a todas las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio y para permitir su recuperación y readaptación, así como para proporcionarles otras formas de asistencia y apoyo”* (Artículo 3). En la Recomendación N° 203 se indica que *“deberían dedicarse esfuerzos específicos para identificar y liberar a las víctimas de trabajo forzoso u obligatorio”* (párrafo 1 del artículo 5). Además, el Protocolo de Palermo obliga a los Estados a adoptar determinadas medidas para ayudar y proteger a las víctimas de la trata, facilitándoles concretamente información sobre los recursos jurídicos de los que pueden servirse, y a contemplar la posibilidad de que las víctimas puedan permanecer en el territorio de forma temporal o permanente.



Mediación

Al actuar en calidad de servicios de protocolo, su función de intermediarios es fundamental, ya que son los primeros interlocutores de las misiones diplomáticas extranjeras, de las organizaciones internacionales y de los trabajadores domésticos privados. En función de cada caso, podrán contribuir en la búsqueda de acuerdos “amistosos” cuando surjan problemas entre los empleadores y los trabajadores domésticos privados. En dicho contexto, Suiza y Bélgica han desarrollado un mecanismo de mediación destinado a la resolución extrajudicial de controversias.



Represión

En caso de incumplimiento de las normas, podrán:

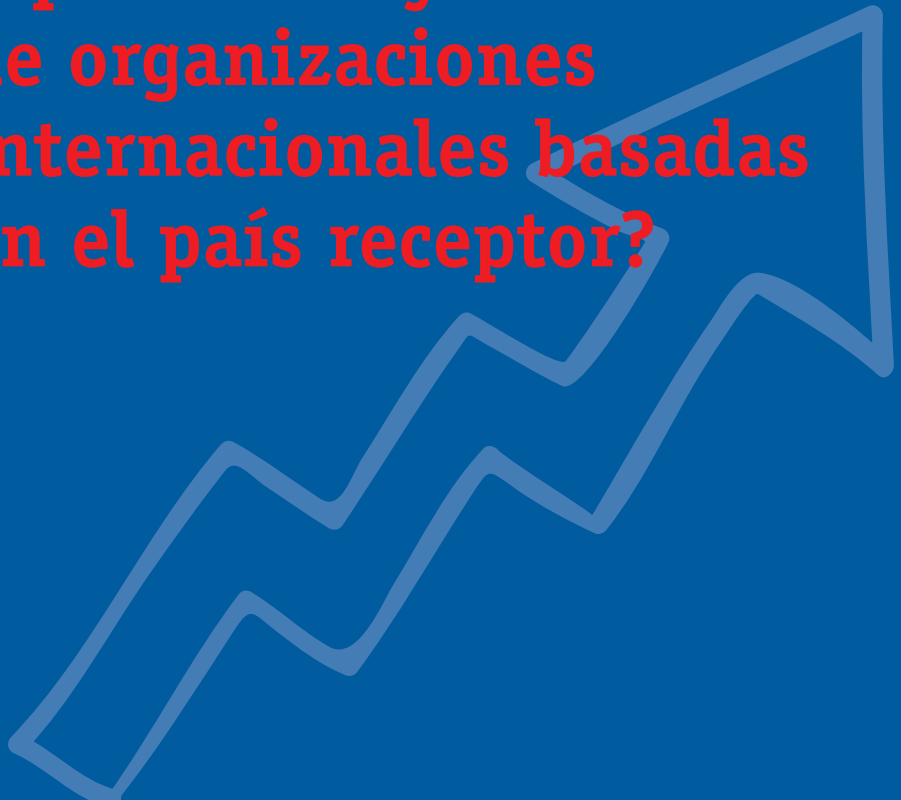
- Utilizar una serie de medidas diplomáticas que se ponen a disposición de los Ministerios de Asuntos Exteriores para sancionar a los empleadores diplomáticos que cometan abusos, y concretamente, ejerciendo presión sobre dichas personas y retirándoles privilegios;
- Adoptar medidas adecuadas para garantizar que cuando existan alegaciones graves y fiables de que un determinado empleador diplomático ha maltratado o explotado a un trabajador doméstico privado, se prohíba a este funcionario la contratación de trabajadores domésticos privados mientras no se hayan resuelto las alegaciones correspondientes;
- Declarar al empleador diplomático como persona non grata, de conformidad con las disposiciones del artículo 9 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, cuando proceda.

La Ley de protección de las víctimas de la trata de 2000 (Estados Unidos), en su versión modificada

La Ley de protección de las víctimas de la trata (2000), que fue modificada a lo largo de los años para mejorar la protección de los trabajadores domésticos extranjeros empleados por el personal diplomático, exige que se imparta una formación específica a los funcionarios consulares con vistas a que éstos informen a las personas que solicitan un visado de trabajador doméstico sobre los derechos de los que disponen en virtud de la ley y faciliten un folleto informativo sobre dichos derechos y recursos a estas personas, concretamente a aquellas que desean desempeñar las funciones de trabajadores domésticos del personal diplomático. Además, la ley fue modificada en 2008 para que el Secretario de Estado pudiese suspender la expedición de visados de trabajadores domésticos de cara a todo el personal de una misión diplomática cuando determine que existen pruebas convincentes de que un miembro de dicha misión ha maltratado o explotado a un trabajador doméstico y que ésta ha tolerado dicho acto. La disposición relativa a la suspensión también se aplica a las organizaciones internacionales, cuando un funcionario de alguna de ellas maltrate o explote a un trabajador doméstico y la organización pertinente tolere dicho acto.

Fuente: U.S 110th Congress, *William Wilberforce Trafficking Victims Protection Reauthorization Act of 2008 (TVPPRA)*, Public Law 110-457, 23 December 2008, sections 202 and 203. <http://www.state.gov/j/tip/laws/>.

¿Cómo se puede reglamentar la contratación de los trabajadores domésticos por parte del personal diplomático y de funcionarios de organizaciones internacionales basadas en el país receptor?



- Etapa 1: Definición de un marco jurídico con normas y procedimientos destinados a la contratación de trabajadores domésticos privados
- Etapa 2: Formulación de normas y procedimientos para la contratación de trabajadores domésticos privados

Etapa 1

Definición de un marco jurídico con normas y procedimientos destinados a la contratación de trabajadores domésticos privados



Véase el documento publicado por los Países Bajos *“Protocol Guide for Diplomatic Missions and Consular Posts”*, y su Capítulo 5 sobre los criados particulares, p. 31: <https://www.government.nl/topics/staff-of-foreign-missions-and-international-organisations/documents/leaflets/2015/04/15/protocol-guide-for-diplomatic-missions-en-consular-posts>

En el Anexo 2 se indican **otros ejemplos** de políticas publicadas en línea por determinados ministerios de asuntos exteriores.

Al contar con un marco jurídico y normas y procedimientos conexos que rijan la contratación de los trabajadores domésticos privados, los servicios de protocolo podrán indicar claramente a la comunidad diplomática que su Gobierno confía en que los trabajadores domésticos reciban un trato justo y conforme con las leyes locales y con las exigencias del Protocolo y que no tolerará ninguna violación de dichas normas.

Una política que rija la inscripción o la admisión de los trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos puede incluir:

La necesidad de informar a los empleadores sobre sus obligaciones

El método más utilizado consiste en enviar una nota circular a las misiones diplomáticas extranjeras y a las organizaciones internacionales para informarles acerca de las normas y procedimientos que el país receptor aplica a la contratación de los trabajadores domésticos privados. Además, durante el proceso de acreditación, podrán informar de forma individual a los empleadores sobre sus responsabilidades y pedirles que se comprometan a cumplirlas. Por otra parte, el servicio de protocolo podrá organizar reuniones de información específicas para sensibilizar a los miembros de las misiones extranjeras que están implicados. En dicho contexto, Suiza adoptó una Orden que otorga fuerza jurídica a su reglamentación sobre la contratación de trabajadores domésticos privados por parte del personal diplomático.

Nuevos procedimientos y directrices en Polonia e Irlanda

En 2014, en línea con los talleres organizados por la OSCE sobre la prevención de la servidumbre doméstica en las residencias de diplomáticos, países como Polonia e Irlanda adoptaron nuevos procedimientos y directrices para prevenir y disuadir la explotación de los trabajadores domésticos en las residencias de diplomáticos.

El 1 de abril de 2014, el **Ministerio de Asuntos Exteriores de la República de Polonia** instauró nuevos procedimientos para la contratación de trabajadores domésticos privados en las residencias particulares de los miembros de las misiones diplomáticas y de las oficinas consulares en Polonia. Los consulados polacos empezaron a distribuir información escrita mediante un documento titulado *Conozca sus derechos y responsabilidades en Polonia* a todas las personas que deseaban trabajar en Polonia como trabajadores domésticos privados. Este documento ofrece información adicional sobre sus derechos básicos en Polonia y los contactos a los que deberán recurrir en caso de necesitar ayuda inmediata.

En septiembre de 2014, el **Ministerio de Asuntos Exteriores y Comercio de Irlanda** publicó una serie de directrices destinadas a las misiones diplomáticas y consulares presentes en Dublín sobre la contratación de trabajadores domésticos privados en las embajadas. Estas directrices se elaboraron en estrecha consulta con el Ministerio de Justicia e Igualdad, incluida su Unidad de Lucha contra la Trata de Personas, el Ministerio de Trabajo, Empresa e Innovación, así como con la Autoridad nacional de derechos laborales y la Garda Síochána (policía nacional de Irlanda, encargada igualmente de las cuestiones operativas relativas a la inmigración).

Fuente: Página web del Ministerio de Asuntos Exteriores y Comercio, "Minister Flanagan announces new guidelines for diplomatic staff employing private domestic employees", <https://www.dfa.ie/news-and-media/press-releases/press-release-archive/2014/september/minister-guidelines-private-domestic-employees/>

Admisibilidad de los empleadores y límites

Las Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares no abordan la cuestión de quién puede contratar a los trabajadores domésticos privados ni indican el número autorizado de trabajadores por residencia. Estas cuestiones se dejan a criterio de los países receptores. Algunos países han adoptado una política de admisibilidad restringida.

Mecanismos de inscripción de trabajadores domésticos privados

Un mecanismo de inscripción de trabajadores domésticos privados constituye simplemente un procedimiento oficial para inscribir a estas personas ante el servicio de protocolo o autorizarlas a entrar en el país receptor con vistas a que trabajen en una residencia de diplomáticos bajo la responsabilidad del empleador. Este mecanismo permite al servicio de protocolo controlar la entrada y la salida definitiva de los trabajadores, de conformidad con el apartado c) del artículo 10 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas. Del mismo modo, la experiencia ha demostrado que dicho mecanismo facilita el seguimiento de la situación laboral y la identificación de las violaciones de derechos.

Perfil del trabajador doméstico privado

Muchos países receptores prohíben la expedición de visados a parientes cercanos o familiares del empleador así como la contratación de los mismos. Los miembros del personal de servicio no están autorizados a trabajar en las residencias privadas de los agentes diplomáticos y de los miembros del personal administrativo y técnico, salvo en la residencia del Jefe de la misión, que forma parte de las instalaciones oficiales de la misión diplomática (Convenciones de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y Consulares). Algunos países como Canadá exigen determinadas competencias lingüísticas, como por ejemplo, el dominio del idioma o de los idiomas oficiales del país receptor. Australia impone que los trabajadores cuenten con un nivel de inglés suficiente para poder actuar con autonomía en el país receptor. En Suiza, los trabajadores domésticos privados deben tener suficientes competencias lingüísticas en uno de los seis idiomas requeridos para poder comunicarse con las autoridades suizas.

Duración del empleo

Existen prácticas distintas según los países. Algunos permiten el traspaso de los trabajadores de un empleador diplomático a otro cuando su contrato inicial ha terminado y sin límite de tiempo, mientras que otros prohíben que los trabajadores domésticos privados cambien de empleador incluso al final de su contrato. Un país impone un límite de 10 años a la duración del empleo de los trabajadores domésticos privados extranjeros al servicio del personal diplomático. Otros países restringen el empleo a una única residencia de diplomáticos y exigen que la persona abandone el correspondiente país una vez que finaliza su contrato.

Información destinada a los trabajadores domésticos privados

Se recomienda que el servicio de protocolo facilite a los trabajadores domésticos privados información sobre sus derechos y obligaciones, incluida la información contractual correspondiente en caso de maltrato, en un idioma que puedan entender. Si se utilizan folletos o documentos escritos, deben facilitarse en distintos idiomas.

Términos y condiciones de trabajo

Los términos y condiciones de trabajo deben cumplir la legislación laboral y las normas pertinentes en materia de derechos humanos. Para cumplir la legislación pertinente, las partes podrán utilizar un modelo de contrato de trabajo elaborado por el MAE. El contrato de trabajo debe redactarse por escrito en un idioma que el trabajador doméstico privado pueda entender. En él deberán figurar determinadas disposiciones como las relativas al sueldo mínimo, el horario laboral, las horas extraordinarias, los descansos, los días festivos, las vacaciones anuales retribuidas, el transporte de ida y vuelta, el seguro de enfermedad o accidente y las modalidades de rescisión del contrato. Algunos países adaptan determinadas disposiciones a las circunstancias específicas del trabajo para un empleador diplomático (reglamentación del horario laboral y pago del sueldo por transferencia bancaria a una cuenta abierta en el país receptor a nombre del trabajador, con vistas a reducir las disparidades en materia de protección, alojamiento y alimentación adecuados). El sueldo y las prestaciones en especie deben indicarse explícitamente cuando no se exija un sueldo mínimo. La mayoría de los países prohíben que los trabajadores domésticos privados trabajen para más de un empleador al mismo tiempo.

El uso de las cuentas bancarias en la protección de los trabajadores domésticos privados

Hace unos años, Austria instauró la obligación de abonar todos los sueldos de los trabajadores domésticos privados a una cuenta bancaria abierta exclusivamente a nombre de los mismos. Hasta entonces, estos trabajadores solían recibir sus pagos en efectivo. A pesar de que se firmaban recibos, no existía ninguna prueba segura de que llegasen a recibir los correspondientes fondos. Del mismo modo, los empleadores solían transferir una parte de los sueldos directamente a las familias de los trabajadores domésticos privados en sus respectivos países. Como los trabajadores tenían poca información sobre los tipos de interés y las comisiones bancarias, debían confiar en que sus empleadores no los engañasen.

Las transferencias bancarias obligatorias facilitan la prueba de que el trabajador doméstico privado ha recibido los fondos, así como del pago de los mismos por parte del empleador. En Austria, los extractos de cuenta se comprueban cada año en el marco del procedimiento de extensión del documento de identidad del trabajador doméstico privado por parte del MAE. Por consiguiente, es posible identificar de manera temprana el incumplimiento de las obligaciones de pago y llevar a cabo las intervenciones necesarias.

Procedimientos de llegada y salida de conformidad con el artículo 10 de la CVRD y el artículo 24 de la CVRC

Modalidades relativas al cambio de empleador

Muchos países no permiten que los trabajadores domésticos privados cambien de empleador antes de que finalice su contrato de trabajo. Pese a los múltiples motivos que pueden explicar dicha restricción, parece ser que ésta se utilizó como herramienta de presión sobre el trabajador y que aumenta la vulnerabilidad del mismo, al depender su condición jurídica del empleador diplomático. Cabe señalar que algunos países autorizan a los trabajadores a cambiar de empleador, a condición de que el nuevo empleador sea un agente diplomático admisible. La posibilidad de que los trabajadores domésticos privados puedan cambiar de empleador sin tener que salir del país ha resultado de gran utilidad. Suiza permite que los trabajadores domésticos privados cambien de empleador (siempre y cuando los empleadores sean personas autorizadas a contratar a un trabajador doméstico privado dotado de una tarjeta de legitimización - documento de identidad especial o visado-) y por consiguiente, solicita a los empleadores que intenten contratar a una persona que ya se encuentre en el país antes de solicitar la autorización correspondiente para contratar a una persona del extranjero. De este modo, se ofrece a los trabajadores domésticos privados la oportunidad de encontrar a un nuevo empleador y garantiza al mismo tiempo que el empleador encuentre a una persona familiarizada con el entorno y las condiciones de trabajo.

Seguimiento

El seguimiento de la situación general de un trabajador en concreto puede realizarse cada año en el marco del procedimiento de renovación de su documento de identidad especial o visado. Se invitará al trabajador doméstico privado a que recoja su nuevo documento de identidad especial o su nuevo visado, de forma personal y sin la compañía del empleador. Este procedimiento ofrece la oportunidad de llevar a cabo una entrevista personal con el trabajador para comprobar su situación, revisar sus condiciones laborales y en su caso, actualizar su contrato. La experiencia ha demostrado que al cabo de la segunda entrevista, el trabajador doméstico privado considera al funcionario del servicio de protocolo como una persona de contacto fiable. En algunos casos, los trabajadores no esperan a que tenga lugar su visita anual para abordar los problemas que han surgido con su empleador. Esto constituye una valiosa oportunidad para que los trabajadores puedan expresarse sobre sus condiciones de trabajo, sin la compañía de su empleador.

Mecanismo de denuncia y resolución de controversias

La inmunidad de la que gozan los agentes diplomáticos mientras están acreditados ante el estado receptor puede limitar las posibilidades de que un trabajador doméstico inicie diligencias en contra de su antiguo empleador. No obstante, el trabajador sigue teniendo derecho a presentar su denuncia y a obtener reparación del daño. Es posible implementar un mecanismo para recibir las reclamaciones y resolver las controversias entre empleadores y trabajadores domésticos privados, que además facilite la colaboración con las autoridades pertinentes (como por ejemplo, el Ministerio de Trabajo, el defensor del pueblo, un mecanismo de mediación y el Ministerio de Justicia). A pesar de que la resolución extrajudicial de una controversia pueda resultar adecuada en determinados casos, no puede sustituir a la acción judicial en los casos de delito.

Enjuiciamiento

Cuando un fiscal conoce de una causa penal en contra de un agente diplomático y no puede realizar su detención y enjuiciamiento con motivo de su inmunidad, algunos estados receptores exigen al correspondiente estado de origen que suspenda esta inmunidad y de no hacerlo, solicitan que el miembro de la misión salga de su territorio. En los Estados Unidos, país en el que varios trabajadores domésticos presentaron demandas civiles en contra de sus antiguos empleadores diplomáticos una vez que dichos empleadores dejaron de estar acreditados en el país, los tribunales estimaron que la inmunidad residual de los agentes diplomáticos no exime a dichos agentes ni a sus cónyuges de su competencia jurisdiccional. Los acusados (que eran antiguos agentes acreditados ante los Estados Unidos o ante las Naciones Unidas en Nueva York) resolvieron estos casos de forma amistosa en lugar de recurrir a la vía judicial o arriesgarse a que se dicte una sentencia en rebeldía.

Etapa 2

Formulación de normas y procedimientos para la contratación de trabajadores domésticos privados

1

Trámites previos a la llegada del trabajador y obligación de notificación previa para documentos de identidad especiales o visados

Antes de llegar al país receptor, la misión diplomática extranjera deberá, en nombre del empleador, solicitar mediante nota verbal una autorización para contratar y traer a un trabajador doméstico privado y la expedición de un documento de identidad especial o un visado a favor del mismo.

La solicitud de visado debe presentarse ante la representación diplomática competente del país de destino. La información y/o los documentos expuestos a continuación deben presentarse mediante nota verbal y examinarse a la hora de evaluar la validez de la contratación:

- Copia del pasaporte del trabajador doméstico privado;
- **Contrato de trabajo firmado por ambas partes** y establecido con arreglo al modelo facilitado por el MAE;
- Declaración de responsabilidad.

Con motivo de las múltiples violaciones al derecho a la intimidad y a la seguridad de los trabajadores domésticos, el MAE de Austria solicita una copia del contrato de arrendamiento del empleador y del plano de la vivienda en el que se indique el lugar correspondiente a la habitación del trabajador doméstico privado.

Además de examinar los documentos, antes de expedir el visado algunos países someten al trabajador doméstico privado a una entrevista en los locales de su misión diplomática o consular en el extranjero. Dicha entrevista permite comprobar que la persona entiende las condiciones del contrato de trabajo y que dispone de toda la información de utilidad.

2

Expedición de un documento de identidad especial o de un visado tras la llegada al país receptor

Cuando se aprueba la solicitud de contratación de un trabajador doméstico privado del extranjero, deben realizarse algunos trámites adicionales obligatorios, como por ejemplo:

- **Entrevista personal con los trabajadores domésticos.** El trabajador doméstico privado debe recoger su documento de identidad especial o su visado en persona y sin la compañía del empleador. De este modo, se podrá establecer un primer contacto con el trabajador, informarle acerca de sus derechos y si procede, facilitarle la información de contacto que deberá utilizar en caso de necesitar ayuda. En el marco de esta reunión, es útil distribuir folletos de información pequeños que incluyan los datos de contacto de las autoridades nacionales, las ONG especializadas y los sindicatos;
- **Inscripción** del trabajador ante la misión diplomática o consular de su país;
- El empleador suscribe una **póliza de seguro de enfermedad y de accidente** para el trabajador doméstico privado;
- El empleador abre una **cuenta bancaria** exclusivamente a nombre del trabajador doméstico privado para abonar su sueldo (por transferencia bancaria). Debe tener en cuenta que en muchos países de la región de la OSCE, la carga de la prueba relativa al cumplimiento de la obligación de pago de los sueldos recae en el empleador. En algunos países, la renovación del documento de identidad especial o del visado está supeditada al examen de los extractos de cuenta bancaria.

3

Renovación anual del documento de identidad especial

El procedimiento de renovación le permitirá mantener una relación con el trabajador doméstico privado y convertirse en su principal punto de contacto.



Know Your Rights
Call one of the hotlines listed in this pamphlet if you need help

You are receiving this pamphlet because you have applied for a nonimmigrant visa to work or study temporarily in the United States. The purpose of this pamphlet is to help you understand your rights when you arrive in the United States. Even though you will be living in the United States only temporarily, you will still have many of the basic workplace rights that U.S. citizens and residents have.

This pamphlet gives an overview of your basic workplace rights. Understanding your rights will help you to protect yourself from abuse. Keep this pamphlet with you in the United States in case you need to reach someone for help.

This pamphlet was also created to help you protect yourself against the most serious abuses, such as human trafficking. Human trafficking is a form of modern-day slavery where an employer or other individual, through physical or psychological abuse, causes an individual to feel that he or she is not free to leave the situation. Recognizing that you are in an abusive employment situation is the first step toward getting help.

If you arrive in the United States and have problems at work, you should seek help immediately. Do not believe your employer if he or she says that you do not have legal rights in the United States. Do not accept legal advice from your employer, contractor, or recruiter. Only an attorney representing you should give you legal advice.

If you believe your rights are being violated, the hotlines listed in this pamphlet can help you reach local organizations that can provide further assistance. Do not be afraid to contact these organizations! They are here to help you.

This pamphlet is not a substitute for legal advice. There are many different types of temporary work and educational visas, and you should not be afraid to ask for more information about your visa.

IF YOUR RIGHTS ARE VIOLATED, CALL THESE TOLL-FREE NUMBERS:

National Human Trafficking Resource Center
1-888-372-7888
(24 hours)

Trafficking in Persons and Worker Exploitation Task Force Complaint Line
1-888-428-7581
(Monday—Friday, 9am-5pm Eastern Time)

Folleto informativo de los Estados Unidos, punto 8 sobre el derecho a abandonar un trabajo abusivo.

Práctica en Suiza

Buscar a un trabajador doméstico privado que ya esté presente en el país antes de contratar a una persona del extranjero: Bolsa de Empleo para trabajadores domésticos privados y empleadores.

En línea con su misión de acoger, informar y asesorar, el Centro de Acogida - Ginebra Internacional (CAGI), creado en 1996 por las autoridades federales y cantonales, ha establecido una Bolsa de Empleo para los trabajadores domésticos privados que buscan trabajo ante un miembro de una misión diplomática, una misión permanente o una oficina consular o bien ante un funcionario internacional, así como para los empleadores que buscan trabajadores domésticos privados.

Los objetivos de la Bolsa de Empleo son los siguientes:

- ayudar a encontrar a un nuevo empleador a los trabajadores domésticos privados titulares de una tarjeta de legitimación expedida por el Departamento Federal de Asuntos Exteriores (documento de identidad o visado) y se encuentren ya en Suiza;
- ofrecer a los empleadores la oportunidad de encontrar trabajadores domésticos privados adecuados que ya se encuentren en el territorio, de conformidad con la Orden de 6 de junio de 2011 sobre los trabajadores domésticos privados (<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20091113/index.html>), en virtud de la cual, antes de contratar a un trabajador doméstico privado del extranjero, el empleador debe buscar entre los trabajadores domésticos privados que se encuentren en Suiza y que deseen suplir la vacante.



Véase la nota informativa en: <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20091113/index.html>

Medidas aplicables al personal de las organizaciones internacionales



- Prácticas idóneas
- Código de Conducta

A semejanza de los agentes diplomáticos, los funcionarios superiores de las organizaciones internacionales pueden gozar de la inmunidad de jurisdicción (penal, administrativa y civil) que establezcan los acuerdos relativos a las sedes celebrados entre el país receptor y la organización internacional pertinente o los estatutos de la organización. No obstante, la mayoría de los miembros del personal de las organizaciones internacionales gozan de una inmunidad de jurisdicción limitada exclusivamente para los actos oficiales que guarden relación con su empleo, sin que dicha inmunidad pueda eximirlos de las medidas penales o civiles que puedan adoptarse con relación al maltrato o a la explotación de un trabajador doméstico privado.

En muchos países, las normas establecidas para los miembros de las misiones diplomáticas también se aplican a los funcionarios de las organizaciones internacionales pertinentes. La política ética del Banco Mundial describe perfectamente el modo en el que las organizaciones internacionales pueden aplicar las normas y los procedimientos de protocolo.

Los países que son sede de organizaciones internacionales deben velar por que las organizaciones entiendan sus obligaciones y responsabilidades cuando sus correspondientes funcionarios gocen de privilegios e inmunidades y concretamente, las relativas a la contratación de trabajadores domésticos privados. Al actuar en calidad de servicios de protocolo, deben alentar **y fomentar una difusión periódica de sus normas y procedimientos** mediante sus reuniones de información dirigidas al personal, las circulares destinadas al mismo y a través de su capacitación sobre cuestiones éticas o la adopción de un código de conducta del personal.

Código de Conducta destinado al personal de las Naciones Unidas que opera en el Líbano y emplea a trabajadores domésticos (extracto)

Todos los miembros del personal de las Naciones Unidas deben demostrar en todo momento los principios básicos de integridad, igualdad de género y respeto de la diversidad. El presente Código de Conducta tiene por objeto velar por la aplicación de estos valores tanto en la esfera privada como en la pública, y establece directrices para los miembros del personal (contratado a nivel nacional o internacional) de las Naciones Unidas en el Líbano, con vistas a orientarlos sobre el trato que deberán dar al personal doméstico que empleen, ya vivan o no en su residencia.

[...]

Este Código de Conducta se guía por las normas y principios internacionales de los derechos humanos, incluidas las normas laborales básicas, y tiene en cuenta las disposiciones jurídicas vigentes de la legislación laboral libanesa y el contrato de trabajo unificado recientemente instaurado en el Líbano. Al contratar a un trabajador doméstico, el empleador debe ofrecerle condiciones laborales satisfactorias, condiciones de vida y de trabajo decentes, y en concreto, una remuneración justa establecida, como mínimo, con base al sueldo mínimo aplicable...

Fuente: <http://unscol.unmissions.org/portals/unscol/UN%20Code%20of%20Conduct%20for%20Domestic%20Workers.pdf>

Medidas y condiciones aplicadas por el Banco Mundial a la contratación de personal doméstico privado

Comunicar la llegada del titular de un visado G5 y asistir al seminario obligatorio de orientación

Resumen de las etapas que deben seguirse para contratar a un trabajador doméstico titular de un visado G5 (visado especial para los trabajadores domésticos privados):

Trámites que debe realizar el personal

01 Cumplimentar el expediente de llegada mediante el programa "myHR Self Service" en cuanto el titular del visado G5 llegue a los Estados Unidos. Si el contrato de G5 fue firmado el 1 de agosto de 2012 o antes, deberá cumplimentar un nuevo contrato que refleje el sueldo mínimo exigido actualizado.

02 Transmitir al servicio de Operaciones de RR.HH. los documentos obligatorios mencionados en el programa "myHR Self Service". La solicitud en línea debe cumplimentarse y deberán enviarse todos los documentos necesarios en un plazo de 10 días naturales a partir de la llegada del titular del visado G5. El Banco está obligado a señalar esta llegada al Departamento de Estado de los Estados Unidos.

Trámites que deben realizar los Recursos Humanos

03 Realizar los siguientes trámites:

Añadir la información del titular del visado G5 al expediente familiar del miembro del personal. Inscribir al titular del visado G5 ante el Departamento de Estado de los Estados Unidos.

Enviar al miembro del personal una invitación para que asista al seminario obligatorio de orientación G5 junto con el titular del visado G5.

Si un miembro del personal recibe tres invitaciones de este tipo y no asiste al seminario, el servicio de Operaciones de RR.HH. remitirá el caso a la Unidad de Investigaciones para que lo examine y adopte, llegado el caso, las medidas disciplinarias oportunas en virtud de los artículos 3.00 y 8.01 del Reglamento del Personal.

Trámites que debe realizar el personal

04 Asistir al seminario de orientación G5 con el titular del visado G5. Si ha contratado a otro titular adicional de un visado G5, deberá asistir igualmente al seminario de orientación junto al titular adicional. Los cónyuges, incluso cuando también sean miembros del personal, no pueden asistir al seminario de orientación G5 en su lugar.

Nota: Las sesiones de orientación suelen celebrarse en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año. Las sesiones de orientación G5 para el año 2014 son las siguientes:

Martes 28 de enero de 2014

Miércoles 16 de abril de 2014 (Banco Mundial)

Miércoles 9 de julio de 2014 (Banco Mundial)

Martes 21 de octubre de 2014 (FMI)

La hora y el lugar del seminario se indicarán en la invitación. Tanto el Banco Mundial como el FMI aplican procedimientos de seguridad estrictos a los titulares de visados G5 que asisten al seminario de orientación:

No se aceptarán las solicitudes de asistencia que se reciban tras la fecha límite indicada en la invitación. Para poder participar en el seminario de orientación, el titular del visado G5 deberá llevar consigo un documento de identidad con fotografía, preferentemente su pasaporte.

05 Cumplimentar y conservar el formulario I-9 de Verificación de la Elegibilidad para el Empleo. No presente este formulario ante el Servicio de Inmigración (USCIS). Debe conservar este formulario durante un plazo de tres años a partir de la fecha de la contratación del trabajador o durante un año a partir de la expiración de su contrato de trabajo, si esta fecha fuera posterior. El formulario debe poder ser controlado por los funcionarios autorizados del Gobierno de Estados Unidos, como el Ministerio de Seguridad Interior y el Ministerio de Trabajo.

06 Obtener un seguro médico obligatorio para el titular del visado G5.

07 Ayudar al titular del visado G5 a abrir una cuenta bancaria. Véanse las instrucciones para abrir una cuenta bancaria ante el Bank-Fund Staff Federal Credit Union (BFSFCU) para los titulares de visados G5. El Departamento de Estado de los Estados Unidos exige que los titulares de visados G5 reciban su correspondiente pago por cheque o por transferencia electrónica a una cuenta bancaria abierta exclusivamente a su nombre, en un plazo de 90 días a partir del inicio de su empleo. No deben realizarse pagos en efectivo.

08 Conservar un expediente completo que incluya todas las transacciones financieras relativas al empleo del titular del visado G5.

09 Cumplir todas las disposiciones del Código de Conducta y del contrato en todos sus aspectos durante el periodo de empleo del titular del visado G5.

Deben tenerse en cuenta otros trámites adicionales. Para más información al respecto, consúltense los recursos disponibles en línea sobre las obligaciones legales y fiscales relativas a los titulares de visados G4 que emplean trabajadores domésticos titulares de visados G5.

© 2013 El Grupo del Banco Mundial

Todos los derechos reservados. Aviso legal.

Fuente: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTSTAFF/EXTHR/0,,contentMDK:22193808--menuPK:64231687--pagePK:64233720--piPK:64233738--theSitePK:444049--isCURL:Y,00.html>

Acción de la OSCE para fomentar el respeto de los derechos humanos y el cumplimiento de las normas éticas



Puede consultar el **texto completo** del Código de Conducta de la OSCE en: <http://www.osce.org/secretariat/31781?download=true>

El **Código de Conducta de la OSCE** es la base del marco ético de la Organización. Al firmar su carta de nombramiento, cada funcionario se compromete a cumplir el Código de Conducta. Una serie de reglamentos, normas, circulares e instrucciones del personal completan y refuerzan la aplicación de este código. El Código de Conducta se aplica a todos los funcionarios de la OSCE, incluidos el Secretario General, los jefes de instituciones y los jefes de misión.

A modo de ejemplo, la OSCE adoptó una **circular** para informar al personal acerca de las condiciones que se aplican a la contratación de trabajadores domésticos privados. La finalidad de esta circular radica en resumir y aclarar las condiciones aplicables a la contratación de estos trabajadores por parte de los miembros del personal de la OSCE con arreglo a la información facilitada por el Ministerio Federal de Asuntos Europeos e Internacionales de Austria.

Además, la OSCE cuenta con un Coordinador de cuestiones éticas encargado de velar por el cumplimiento del marco deontológico de la Organización y de asesorar y formular recomendaciones sobre asuntos vinculados con la ética.

Un **interactivo curso de capacitación en línea sobre cuestiones éticas** presenta el marco institucional pertinente a los funcionarios de la OSCE y les ofrece orientaciones sobre el modo de abordar y resolver las cuestiones éticas



Extracto del Código de Conducta de la OSCE

4. Respeto de las normas aceptadas en materia de derechos humanos

Los funcionarios de la OSCE se abstendrán de cualquier conducta que pueda menoscabar los objetivos de la Organización. Entre dichas conductas se incluyen, a título meramente indicativo, la relación con cualquier persona de la que se sospeche que haya participado en cualquier actividad contraria a las leyes nacionales o internacionales o a las normas aceptadas en materia de derechos humanos, o la relación con cualquier persona respecto de la cual pueda haber sospechas razonables de participación en la trata de personas. Los funcionarios de la OSCE deben ser conscientes de que el uso de los servicios de una persona de la que se sospeche que haya sido víctima de la trata contribuye tanto al beneficio de los tratantes como al daño de sus víctimas y además, deben adoptar normas de comportamiento personal ejemplares para garantizar que la OSCE contribuya en la lucha contra la trata de personas y no agrave el problema. Asimismo, los funcionarios de la OSCE deben rendir cuentas a sus autoridades nacionales respectivas y en su caso, a las autoridades locales, informándoles de toda actividad ilícita que fomente este comercio delictivo o de todo comportamiento que contravenga las normas anteriormente mencionadas.

5. Relaciones con el país receptor

Sin perjuicio de los privilegios e inmunidades que el país receptor pueda conceder a los funcionarios de la OSCE en beneficio de la Organización y no en su propio beneficio personal, los funcionarios de la OSCE deben respetar las leyes y reglamentos del país receptor, así como sus costumbres y tradiciones locales. Los privilegios e inmunidades concedidos a los funcionarios de la OSCE no eximen a aquellos que gocen de los mismos del cumplimiento de sus obligaciones privadas.

Atender las alegaciones o denuncias relativas a abusos u otros actos más graves de explotación, incluida la servidumbre doméstica



- Orientación de las víctimas de la servidumbre doméstica
- Soluciones internas
- Inicio de investigaciones
- Resolución de controversias: la mediación

La Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas establece explícitamente que *“sin perjuicio de sus privilegios e inmunidades, todas las personas que gocen de esos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamentos del Estado receptor.”* No obstante, en determinados casos, la inmunidad diplomática puede dar lugar a lagunas en la protección de los trabajadores domésticos privados que son víctimas de abusos.

Las alegaciones o denuncias pueden tener distintos niveles de gravedad: desde una “simple” violación contractual civil hasta un acto delictivo como la trata de personas, el trabajo forzoso u otros delitos anexos, como el fraude de visados. Habida cuenta de que cada caso es distinto y los cauces legales pueden verse socavados por la inmunidad del empleador, debe estudiarse una solución para cada caso.

La servidumbre doméstica es un delito grave que debe ser investigado y en su caso, enjuiciado, incluso cuando su autor sea un miembro del personal diplomático. En primer lugar, cuando vence el mandato de los agentes diplomáticos, éstos dejan de gozar de la inmunidad total concedida en el estado ante el cual fueron acreditados y sus cónyuges y familiares pierden completamente la inmunidad. Por otro lado, la mayoría de los países receptores consideran que la contratación de los trabajadores domésticos privados no forma parte de las funciones oficiales del empleador diplomático.

La inmunidad puede representar un importante obstáculo de cara al enjuiciamiento de los agentes diplomáticos que participan en actos de explotación, así como a la hora de prestar ayuda a las víctimas de la servidumbre doméstica. En muchos países, las medidas gubernamentales de protección de las víctimas de la trata de personas, incluidas las destinadas a las víctimas de la servidumbre doméstica, presuponen el enjuiciamiento del autor y están supeditadas a la participación de la víctima en el caso. Cuando la inmunidad diplomática constituye un obstáculo al enjuiciamiento en los estados en los que la ayuda a las víctimas de la trata está supeditada a la participación de las mismas en el proceso penal, es posible que las víctimas no puedan beneficiar de la condición de víctima de la trata ni de las medidas de protección correspondientes incluso cuando estén dispuestas a participar en el proceso. Desde esta perspectiva, la inmunidad constituye una barrera a la presentación de recursos y al suministro de ayuda, ya que la víctima no puede participar en la investigación ni en el enjuiciamiento del empleador abusivo.

¿Qué se puede hacer ante dicha situación?

- 1. Orientar a la víctima de la servidumbre doméstica hacia los servicios de ayuda y asistencia adecuados**
- 2. Evaluar la situación a modo interno**
- 3. Iniciar una investigación**
- 4. Resolver la controversia de forma extrajudicial a través de la mediación**
- 5. Solicitar la renuncia a la inmunidad** de conformidad con el artículo 32 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y el artículo 45 de la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares
- 6. Declarar al empleador persona non grata**



El Consejo de Estados del Mar Báltico, la Organización Internacional para las Migraciones y la OSCE/OIDDH han publicado manuales sobre la forma de orientar y prestar ayuda a las víctimas de la trata:
<http://www.cbss.org/wp-content/uploads/2012/11/CBSS-TF-THB-Handbook-for-Diplomatic-and-Consular-Personnel.pdf>

http://publications.iom.int/bookstore/free/IOM_Handbook_Assistance.pdf

<http://www.osce.org/es/odihr/13973?download=true>

1. Orientar a la víctima de la servidumbre doméstica hacia los servicios de ayuda y asistencia adecuados

La gestión de los casos se verá facilitada mediante el establecimiento de una cooperación multidisciplinaria, concretamente con una red de ONG o proveedores de servicio especializados, oficinas consulares (como por ejemplo, para la expedición de pasaportes nuevos), autoridades nacionales competentes y abogados, cada uno en sus funciones respectivas.

2. Evaluar la situación a modo interno

En función de la gravedad del acto, los servicios de protocolo deben primeramente valorar si el empleador diplomático goza o no de inmunidad, si la inmunidad es un obstáculo para la presentación de recursos y en su caso, si debe intentarse la mediación:

- Si el empleador no goza de inmunidad o tan sólo goza de ella para los actos oficiales, se podría aconsejar al trabajador doméstico privado que solicitase reparación por vía judicial, concretamente mediante la presentación de una demanda civil y las autoridades podrían iniciar una investigación al respecto.
- Si el empleador goza de inmunidad total, debe darse preferencia a las soluciones “amistosas” que permitan que los trabajadores domésticos recuperen los sueldos que se les deben u obtengan una indemnización por parte del empleador mientras que éste permanezca en el país. Las soluciones “amistosas” no se aplicarán a los casos penales.

Mediación eficaz y resolución extrajudicial en el MAE de Austria

En 2014, dos trabajadores domésticos privados huyeron de la residencia de un diplomático bilateral en Viena y fueron acogidos por la Organización LEFÖ – IBF de apoyo a las víctimas. Alegaron haber recibido, durante un periodo de tres meses, menos de la mitad de los sueldos que se les debían en virtud de las disposiciones de sus contratos de trabajo y se quejaron de sus horarios de trabajo excesivos. Mediante un cuestionario transmitido a la organización LEFÖ y a la misión del diplomático, el MAE identificó la diferencia existente entre los sueldos abonados y los prometidos. Partiendo del sueldo establecido en los contratos, las partes entablaron negociaciones y lograron llegar a un acuerdo al cabo de dos semanas. La organización LEFÖ (en nombre de los trabajadores domésticos privados) y el empleador firmaron un acuerdo de resolución extrajudicial. Se concedió un importe de 8.000 euros a los trabajadores domésticos privados en concepto de remuneración restante que se les debía en virtud de sus contratos de trabajo. El agente diplomático pudo mantener su puesto. De este modo, se llegó a una solución relativamente rápida sin la intervención costosa de abogados y sin incurrir en gastos judiciales.

3. Iniciar una investigación

La investigación establece las condiciones previas que permiten resolver un conflicto y llegar a un acuerdo entre las partes, respaldar el procedimiento de identificación de las víctimas y facilitar el enjuiciamiento. Cabe señalar que los autos de acusación pueden dictarse tras la salida del agente diplomático. Se puede entablar una demanda judicial, aunque será desestimada con motivo de la inmunidad. No obstante, las acusaciones se conservan en el expediente. Tenga en cuenta que la mayor parte de los funcionarios de las organizaciones internacionales gozan de una inmunidad mucho más limitada que la mayoría de los miembros del personal diplomático.

4. Resolver la controversia de forma extrajudicial a través de la mediación

Suiza y Bélgica han establecido un mecanismo específico de mediación para resolver las controversias laborales que surjan entre los empleadores diplomáticos y los trabajadores domésticos privados. No obstante, cabe señalar que la resolución extrajudicial no podrá sustituir nunca al enjuiciamiento penal de los delitos graves.



Véase **más información** sobre la BAC en:

<https://www.eda.admin.ch/missions/mission-onu-geneve/en/home/activites-etat-hote/introduction/manuel-droit-travail/bureau-amiable-compositeur.html>

Práctica suiza de la mediación

La Oficina del *Amiable Compositeur* (BAC)

La BAC es una estructura de mediación creada en 1995 por las autoridades de Ginebra a petición del Departamento Federal de Asuntos Exteriores de Suiza (DFAE).

Misión

- Resolver los conflictos laborales en los que participen personas con inmunidades y privilegios diplomáticos;
- Intervenir cuando surjan disputas civiles entre un trabajador doméstico privado y su empleador;
- Buscar una solución amistosa para resolver el conflicto laboral.

Composición

- Un equipo de tres mediadores nombrados por el Consejo de Estado de Ginebra.
- El equipo actual está formado por la Presidenta, la Sra. Martine Brunschwig Graf, ex-consejera nacional y ex-presidenta del Consejo de Estado de Ginebra, y dos miembros, la Sra. Isabel Rochat, ex-consejera de Estado de Ginebra, y el Sr. Francis Amar, ex-delegado del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR).

Modalidades de aplicación

- Cualquier miembro de la comunidad internacional, ya sea empleador o trabajador, puede presentar su correspondiente solicitud ante la BAC.
- La intervención es totalmente gratuita.

Mediación

- Se examina la demanda del trabajador doméstico privado y seguidamente, se invita al empleador para debatir al respecto. El objetivo radica en que las partes del conflicto lleguen a un acuerdo sobre el importe de la indemnización que el empleador deberá abonar al trabajador doméstico privado.
- Las condiciones del acuerdo celebrado bajo los auspicios de la BAC están cubiertas por el principio de confidencialidad.

La BAC trabaja estrechamente con el DFAE y también colabora con sindicatos y abogados, respetando al mismo tiempo el principio de confidencialidad de los casos.

Si la mediación de la BAC fracasa, las partes aún podrán recurrir a los tribunales competentes para resolver el litigio por vía judicial.

Práctica belga de la mediación

La Comisión de Conciliación y Buenos Oficios

La *Commission de Bons Office* fue creada el 23 de mayo de 2013 por el Ministerio de Asuntos Exteriores, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Asuntos Sociales.

Misión

- Analizar los conflictos en curso y proporcionar asesoría y consejos para encontrar una solución de mutuo acuerdo;
- Informar a las embajadas sobre sus obligaciones legales y proponer un código de buena conducta destinado a las misiones diplomáticas;
- Formular propuestas para mejorar las condiciones de trabajo de los miembros del personal de las embajadas.

Composición

- El Ministro Federal de Trabajo (inspección de leyes sociales);
- El servicio de protocolo del Ministerio Federal de Asuntos Exteriores;
- La Agencia Nacional de la Seguridad Social;
- El Ministerio Federal de Finanzas (agencia tributaria);
- Los sindicatos.

El presidente es un representante del Ministerio de Trabajo y el vicepresidente un representante del servicio de protocolo del Ministerio de Asuntos Exteriores.

La solicitud de mediación debe enviarse al presidente de la Comisión o a uno de sus miembros.

Mediación

- Se envía una carta oficial al empleador diplomático;
- Para los casos graves de maltrato, cuando el empleador diplomático no coopere o no responda a la solicitud de la Comisión, se invita a dicho agente diplomático o al jefe de su misión a una reunión amistosa con el presidente y el vicepresidente de la Comisión para encontrar una solución y se le explica la situación, así como sus obligaciones en virtud de la legislación laboral belga.

La labor de la Comisión se basa en un enfoque multidisciplinario que permite atender las denuncias de forma fácil y eficaz, ya que todos los actores principales son miembros de la Comisión.

La Comisión no actúa a semejanza de un tribunal. De no poder encontrar una solución, el demandante podrá entablar una demanda judicial en contra del empleador diplomático, cuando la inmunidad no sea un obstáculo.



Véase **más información** sobre la *Commission de Bons Office* en:

<http://www.emploi.belgique.be/defaultNews.aspx?id=39861#>

<http://myembassy.be/?lang=en>

Caso de la UNESCO

Dos ONG francesas, *Comité Contre l'Esclavage Moderne* (CCEM) y *Enfance et Partage*, informaron a la Fiscalía de Nanterre acerca de un presunto caso de esclavitud doméstica en la residencia de un funcionario de alto nivel de la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura).

El Sr. M., ex-ministro del gobierno de Burundi, era miembro del personal de la UNESCO y como tal, gozaba de inmunidad diplomática. Los esposos M. poseían una vivienda unifamiliar de cuatro habitaciones en Ville d'Avray, en la región francesa de Hauts de Seine. Tenían siete hijos, de los cuales, uno de ellos era minusválido. Las víctimas, dos hermanas burundesas huérfanas de 16 y 10 años, fueron obligadas a realizar todas las tareas domésticas de la casa de sus tíos sin obtener remuneración a cambio.

Al llegar a Francia, las demandantes fueron alojadas en lo que describen como una bodega mal adaptada y con insuficiente calefacción, situada en el sótano de la casa. La habitación incluía una caldera, una lavadora y dos camas. Desde su llegada, se les encargó todas las tareas y labores domésticas necesarias para el mantenimiento de la casa y de los nueve miembros de la familia M. Se les utilizó como "criadas". La hermana mayor tenía que cuidar del hijo minusválido de la familia y encargarse del jardín. No recibían ninguna remuneración por su trabajo y tampoco tenían días libres.

Las dos hermanas no estaban en situación irregular ante las autoridades francesas, ya que sus nombres figuraban en el pasaporte diplomático de su tía.

Se abrió una investigación por "sospecha de maltrato" y en 1999, por primera vez, el ex-Director General de la UNESCO decidió, a petición del tribunal, renunciar a la inmunidad del miembro de su personal. A partir de entonces, el antiguo funcionario pudo ser enjuiciado. No obstante, éste hizo uso de su inmunidad y el procedimiento se interrumpió en febrero de 2001 mediante un

auto de desestimación, que fue posteriormente invalidado por el Tribunal de Casación y renviado ante otro tribunal.

En cuanto al alcance de la inmunidad del Sr. M., el tribunal consideró que en el correspondiente caso no se aplicaba ninguna inmunidad, por los siguientes motivos: *Considerando que los términos explícitos del correo enviado al tribunal el 20 de enero de 2003 por el servicio de protocolo del Ministerio de Asuntos Exteriores en nombre del Ministro, quien está debidamente habilitado para interpretar y evaluar el alcance de la inmunidad concedida a los agentes diplomáticos, disipan todas las dudas relativas a la situación del Sr [M.]; que además, éste dejó de ser miembro del personal de la UNESCO el día 30 de noviembre de 2001; que por otra parte, tratándose de actos no cometidos en el marco del desempeño de sus funciones, el agente no goza de inmunidad diplomática al respecto; no existe ningún obstáculo que pueda impedir su enjuiciamiento.*

En 2009, el Tribunal de Apelación de Versalles revocó la sentencia sobre el delito de sumisión de varias personas vulnerables a condiciones de trabajo indignas, que había sido pronunciada por el Tribunal de Nanterre en 2007. Así pues, el Tribunal de Apelación consideró que los acusados habían actuado por motivos de solidaridad familiar y no de explotación (Tribunal de Apelación de Versalles, *Esposos Mpozagara c/ Fiscalía*, 29 de junio de 2009).

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos examinó el caso a nivel de las alegaciones de servidumbre o trabajo forzoso u obligatorio en 2012 (C.N. y V. c/ Francia (demanda nº 67724/09), 11 de octubre de 2012).

El Tribunal concluyó que se había violado el artículo 4 (prohibición de la esclavitud y del trabajo forzoso) del Convenio Europeo de Derechos Humanos con respecto a una de las demandantes, ya que "el Estado no había implementado un marco legislativo y administrativo que permitiese luchar eficazmente contra la servidumbre y el trabajo forzoso".

Fuente: Georgina Vaz Cabral, *La traite des êtres humains. Réalités de l'esclavage contemporain* (Les Editions La Découverte, noviembre de 2006), p. 139; Tribunal Europeo de Derechos Humanos, C.N. y V. c/ Francia (demanda nº. 67724/09), 11 de octubre de 2012. <http://hudoc.echr.coe.int/sites/fra/pages/search.aspx?i=001-114032#>

6. Declarar al empleador *persona non grata*

De conformidad con el art. 9 de la CVRD y en su caso, el art. 23 de la CVRC, el Estado receptor puede notificar en cualquier momento al Estado acreditante que el empleador diplomático (jefe de misión, miembro del personal diplomático de la misión o agente consular) es *persona non grata*.

¿Cómo se puede aplicar un enfoque multidisciplinario para tratar un caso de servidumbre doméstica en una residencia de diplomáticos, resolver la controversia y proteger a la vez a sus víctimas?

En Bélgica, una Circular adoptada en 2008 por el Gobierno y el Colegio de Fiscales Generales sobre la puesta en práctica de una cooperación multidisciplinaria en relación con las víctimas de la trata y determinadas formas agravadas de tráfico ilícito de personas facilitó una respuesta sobre la forma de ofrecer protección a los trabajadores domésticos privados que son víctimas de explotación en residencias de diplomáticos. La Circular incluye directrices específicas encaminadas a facilitar una solución para este problema y del mismo modo, explica y organiza el modo en que las distintas partes deben colaborar a la hora de implementar procedimientos para la protección de las víctimas de la trata de personas.



Circular de 2008
relativa a la aplicación
de una cooperación
multidisciplinaria en relación
con las víctimas de la trata
de personas y determinadas
modalidades agravadas
de tráfico ilícito de seres
humanos:
[http://www.om-mp.be/
circulaire/4232485/col_08-
2008_dd_07_11_2008.
html](http://www.om-mp.be/circulaire/4232485/col_08-2008_dd_07_11_2008.html)

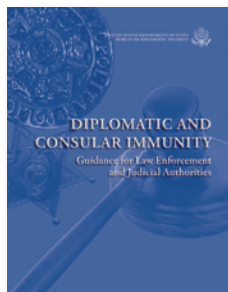
Cooperación multidisciplinaria Las distintas etapas	Socio responsable
1 Primer contacto con el trabajador doméstico privado y declaración de la víctima	Inspección social/organismos represivos + ONG especializadas (PAG-ASA/Bruselas, Payoke/Amberes, Surya/Lieja)
2 Inicio de la protección de la víctima y del programa de ayuda	PAG-ASA
3 Inicio de la investigación	Fiscal laboral + Inspección social
4 Se comunica al servicio del protocolo el inicio de la investigación	Fiscal laboral + PAG-ASA
5 Se comunica a la misión diplomática extranjera o a la organización internacional el inicio de la investigación y la suspensión temporal de los privilegios (expedición de documentos de identidad especiales para los trabajadores domésticos privados)	Servicio de protocolo
6 Se celebra una consulta para determinar el importe del sueldo que puede solicitarse	Fiscal laboral + PAG-ASA
7 Se contrata un abogado para que lleve a cabo el procedimiento de resolución amistosa	PAG-ASA + Abogado
8 Posible interrogatorio voluntario del agente diplomático	Fiscal laboral + Servicio de protocolo
9 El fracaso de la resolución amistosa puede dar lugar al inicio de un proceso civil ante los tribunales laborales	Abogado o Fiscal laboral

Fuente: "Protecting victims of trafficking in human beings exploited in the framework of private services performed in diplomatic households – Policy co-ordination, multidisciplinary approach and practices." Acto paralelo, taller de la OSCE sobre la prevención de la trata de personas con fines de servidumbre doméstica en las residencias de diplomáticos, Bruselas, 13 de marzo de 2014.

¿Cómo se puede hacer frente a estos desafíos y superarlos?



- Desafíos existentes
- Experiencia adquirida



Véase la "Guidance for Law Enforcement and Judicial Authorities on Privileges and Immunities", disponible en: <http://www.state.gov/documents/organization/150546.pdf>

Desafíos existentes

En varios países se han identificado los siguientes desafíos relativos a la protección de los trabajadores domésticos privados:

- La comunicación de la información a los trabajadores domésticos privados;
- La facilitación de ayuda adecuada;
- Los problemas de comunicación con los trabajadores domésticos privados;
- La búsqueda de soluciones equitativas y decentes para todas las partes;
- La falta de comprensión, por parte de los organismos policiales y judiciales, de las inmunidades de las que gozan los empleadores diplomáticos, que a su vez conlleva las siguientes repercusiones:
- La idea errónea de que la inmunidad es sinónimo de impunidad;
- La ausencia de investigación y de penalización de modalidades graves de abuso y de la trata de personas con fines domésticos;
- La falta de presentación de solicitudes de renuncia a la inmunidad;
- La búsqueda de recursos e indemnizaciones para los trabajadores domésticos privados;
- La reducción de los impactos colaterales en las relaciones diplomáticas establecidas entre el país receptor y el país acreditante.

El sindicato interprofesional de trabajadores diplomáticos y organizaciones internacionales en Bélgica

Con vistas a hacer frente a las situaciones abusivas registradas en las misiones diplomáticas y en las organizaciones internacionales, los sindicatos belgas (CNE, LBC y SETCa-BBTK) cooperaron en dicha materia durante año y medio. Creado en 2011, el sindicato interprofesional de trabajadores diplomáticos y organizaciones internacionales se fijó como objetivo principal la creación de un foro dedicado a la defensa de estos trabajadores.

La página web del sindicato interprofesional de trabajadores diplomáticos y organizaciones internacionales en Bélgica se encuentra disponible en: <http://myembassy.be/?lang=en>

Experiencia adquirida y medidas específicas posibles:

- Impartir capacitación al personal de primera línea, como los trabajadores sociales y los profesionales sanitarios, el personal consular, los agentes de policía, fiscales y jueces, en materia de identificación de las víctimas de la trata con fines de servidumbre doméstica y sobre la detección del delito. Además, se recomienda impartir una formación transversal multidisciplinaria con vistas a lograr una mejor comprensión de las funciones de los distintos actores y de la necesidad de que éstos colaboren entre sí;
- Sensibilizar y formar a las autoridades policiales y judiciales sobre las inmunidades diplomáticas, y concretamente, los límites de dichas inmunidades;
- Adoptar medidas en calidad de país receptor para que las víctimas accedan a la ayuda y la asistencia que se facilita a las víctimas de la trata de personas, indistintamente del grado de inmunidad diplomática (total o parcial) de los supuestos actores del delito;
- Cooperar con las ONG que prestan servicios a los trabajadores domésticos víctimas de la trata con vistas a que reciban una asistencia adecuada, concretamente mediante servicios médicos, sociales, psicológicos, jurídicos y administrativos y sobretodo que acompañen a las víctimas durante los procedimientos judiciales, en concreto cuando reclamen una indemnización;
- Orientar debidamente a las autoridades gubernamentales competentes sobre sus funciones y responsabilidades;
- Garantizar que los trabajadores domésticos privados puedan acceder a los programas de indemnización existentes para las víctimas de la delincuencia, y concretamente, a los fondos públicos en los casos de servidumbre doméstica;
- Favorecer una solución amistosa que permita a los trabajadores domésticos privados obtener el pago de sus sueldos y su indemnización ante sus empleadores diplomáticos, cuando se deniegue el recurso por vía judicial con motivo de la inmunidad del empleador;
- Reforzar la cooperación internacional y hacer uso de la red de servicios de protocolo.



Véase el Plan de Acción Nacional de Canadá para la Lucha contra la Trata de Personas, que recomienda el “uso de los protocolos diplomáticos para promover las políticas y alianzas regionales e internacionales y reforzar las capacidades para luchar contra la trata de personas y la explotación infantil”:
<http://www.publicsafety.gc.ca/cnt/rsrscs/pblctns/ntnl-ctn-pln-cmbt/index-eng.aspx>

“La cooperación internacional debería reforzarse entre los Miembros y con las organizaciones regionales e internacionales pertinentes, que deberían ayudarse entre sí para lograr la supresión efectiva y duradera del trabajo forzoso u obligatorio, concretamente mediante:

d) la cooperación para combatir y prevenir el uso del trabajo forzoso u obligatorio por parte del personal diplomático”

Tenga en cuenta que pueden registrarse las siguientes situaciones en cualquier momento y lugar:


- Es posible que usted no esté completamente informado de la situación de su país y que no sepa que un determinado número de trabajadores domésticos privados fueron contratados ilegalmente o incluso no fueron oficialmente inscritos;
- El uso del personal de servicio para escapar a la reglamentación;
- El uso de niños como trabajadores domésticos privados;
- La reacción desproporcionada del Estado acreditante.

Resumen:

Medidas para prevenir los abusos y la explotación

- Desarrollar y adoptar una política clara y transparente
- Sensibilizar y formar a los actores pertinentes
- Establecer reglas y procedimientos para la contratación de trabajadores domésticos privados
- Controlar la situación antes de que se renueve el documento de identidad especial o el visado
- Ofrecer la posibilidad de cambiar de empleador
- Implementar un mecanismo de denuncia
- Establecer un marco para el mecanismo de resolución de controversias que ofrezca distintas opciones

Anexos

- 
- Extracto de la Adición al Plan de Acción de la OSCE contra la Trata de Personas: Un Decenio Después
 - Ejemplos de políticas nacionales y reglamentos vinculados con la contratación de trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos, publicados en línea
 - Recursos adicionales
 - Políticas y prácticas nacionales

Anexo 1

Extracto de la Adición al Plan de Acción de la OSCE contra la Trata de Personas: Un Decenio Después

(PC.DEC/1107/Corr.11, 6 de diciembre de 2013)



Más información sobre la Adición al Plan de Acción de la OSCE contra la Trata de Personas: Un Decenio Después en: <http://www.osce.org/es/pc/110383?download=true>

III. Prevención de la trata de personas

Medidas recomendadas para su adopción en el ámbito nacional

[...]

1.8. Estímulos para la creación de mecanismos de denuncia e información pertinente accesibles para que los empleados puedan notificar a las autoridades acerca de prácticas abusivas que propicien la trata, y tomar medidas para prevenir tales abusos;

[...]

1.10. Fomento de medidas para prevenir la trata con fines de servidumbre doméstica, entre otros en las residencias de diplomáticos, a fin de proteger a los empleados domésticos e informarles acerca de sus derechos en su calidad de empleados, así como la forma de denunciar abusos; cuidar de que las víctimas de la trata reciban la asistencia correspondiente independientemente del rango de su empleador; reconocimiento de la responsabilidad de los Estados participantes en cuanto a que su personal diplomático respete las leyes locales, concretamente en lo que respecta a la contratación de empleados domésticos;

[...]

Medidas para las instituciones y los órganos de la OSCE

[...]

3. La Representante Especial y Coordinadora de la Lucha contra la Trata de Personas seguirá promoviendo, en cooperación con las estructuras ejecutivas pertinentes de la OSCE, el intercambio de prácticas idóneas destinadas a prevenir la trata con fines de servidumbre doméstica, entre otros en las residencias diplomáticas, así como a proteger a las víctimas.

IV. Protección y asistencia

Medidas recomendadas para su adopción en el ámbito nacional

[...]

2. Acceso a la justicia y recursos adecuados

2.1 Facilitación individual a las víctimas de la trata del acceso a asistencia y asesoramiento jurídicos a fin de que, de conformidad con la legislación nacional, puedan aprovechar oportunidades para interponer los recursos adecuados, incluida una indemnización por daños materiales y morales sufridos;

2.2 Si es necesario, creación y facilitación del acceso a las víctimas de la trata, independientemente de su condición jurídica o su nacionalidad, a un fondo estatal de indemnización u otros mecanismos pertinentes de conformidad con la legislación nacional;

[...]

Otros compromisos de la OSCE sobre la trata de personas

Decisión N° 1 del Consejo Ministerial de la OSCE sobre la intensificación de los esfuerzos de la OSCE para luchar contra la trata de personas (Viena, 28 de noviembre de 2000).

Declaración del Consejo Ministerial de la OSCE sobre la trata de personas (Oporto, 7 de diciembre de 2002).

Decisión N° 2/03 del Consejo Ministerial de la OSCE sobre la lucha contra la trata de personas (Maastricht, 2 de diciembre de 2003).

Decisión N° 13/04 del Consejo Ministerial de la OSCE sobre las necesidades especiales de los niños víctimas de la trata en materia de protección y asistencia (Sofía, 7 de diciembre de 2004)

Decisión N° 2/05 del Consejo Ministerial de la OSCE sobre las migraciones (Ljubljana, 6 de diciembre de 2005)

Decisión N° 13/05 del Consejo Ministerial de la OSCE sobre la lucha contra la trata de personas (Ljubljana, 6 de diciembre de 2005).

Decisión N° 557/Rev. 1 del Consejo Permanente: *Plan de Acción de la OSCE contra la Trata de Personas* (Viena, 7 de julio de 2005).

Decisión N° 14/06 del Consejo Ministerial de la OSCE: *Intensificación de los esfuerzos para luchar contra la trata de personas, especialmente para fines de explotación laboral, mediante un enfoque integral y proactivo* (Bruselas, 5 de diciembre de 2006).

Decisión N° 8/07 del Consejo Ministerial de la OSCE: *Lucha contra la trata de personas para la explotación laboral* (Madrid, 30 de noviembre de 2007).

Decisión N° 5/08 del Consejo Ministerial de la OSCE: *Mejora de las respuestas de la justicia penal a la trata de personas a través de un enfoque integral* (Helsinki, 5 de diciembre de 2008).

Declaración del Consejo Ministerial de la OSCE sobre la lucha contra todas las formas de trata de seres humanos, MC.DD/27/11/Rev.1 (Vilna, 7 de diciembre de 2011).

Anexo 2

Ejemplos de políticas nacionales y reglamentos vinculados con la contratación de trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos, publicados en línea

Australia	Directrices del servicio de protocolo para los empleados domésticos privados http://dfat.gov.au/about-us/publications/corporate/protocol-guidelines/Pages/10-private-domestic-employees.aspx
Bélgica	Criados particulares: condiciones y procedimientos para otorgar documentos de identidad especiales http://diplomatie.belgium.be/en/services/Protocol/circular_notes/diplomatic_missions
Canadá	Contratación de trabajadores domésticos y programa de acreditación conexo http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/domestic-workers_domestiques-prives.aspx?lang=eng
Estonia	Manual: Inmunidades y privilegios diplomáticos en Estonia http://vm.ee/sites/default/files/elfinder/article_files/kasiraamat_2014_1_0.pdf
Finlandia	Inmunidades y privilegios diplomáticos en Finlandia: personal doméstico privado http://formin.fi/public/default.aspx?nodeid=49469&contentlan=2&culture=en-US
Francia	El personal doméstico en las residencias de diplomáticos http://www.diplomatie.gouv.fr/en/the-ministry-of-foreign-affairs-158/protocol/social-matters/article/domestic-staff
Irlanda	Directrices relativas a la contratación de empleados domésticos privados por miembros acreditados de la Misión https://www.dfa.ie/media/dfa/alldfawebsitemedia/newspress/publications/FINAL-GUIDELINES-RELATING-TO-THE-EMPLOYMENT-OF-PRIVATE-DOMESTIC-EMPLOYEES-BY-ACCREDITED-MEMBERS-OF-THE-MISSION.pdf
Países Bajos	Personal de las misiones extranjeras y de las organizaciones internacionales – Criados particulares https://www.government.nl/topics/staff-of-foreign-missions-and-international-organisations
Noruega	Diplomáticos en Noruega – Criados particulares https://www.regjeringen.no/en/dep/ud/about_mfa/diplomatic_relations/diplomat-in-norway/id2354407/
Portugal	Guía práctica para el cuerpo diplomático acreditado en Portugal http://www.portugal.gov.pt/media/1499954/20140813-manual-diplomatico-eng-ultima-versao-april-2014.pdf
Suiza	Manual: Criados particulares – Empleados domésticos privados (Orden de 6 de junio de 2011) https://www.eda.admin.ch/missions/mission-onu-geneve/en/home/activites-etat-hote/introduction/privaten-hausangestellten-verordnung.html
Suecia	Empleo de criados particulares http://www.government.se/contentassets/18369e60ed344a838307575caa49a3b5/employment-of-private-servants.pdf
Turquía	Guía para las misiones diplomáticas en Turquía http://www.mfa.gov.tr/data/Guide-to-Diplomatic-Missions-in-Turkey.pdf
Estados Unidos	Visados para los diplomáticos y representantes de gobiernos extranjeros: empleados privados http://travel.state.gov/content/visas/english/other/diplomat-foreign-government-official.html Visados para los empleados de organizaciones internacionales y de la OTAN: empleados privados http://travel.state.gov/content/visas/english/other/employee-of-international-organization-nato.html

Anexo 3

Recursos adicionales

Ban Ying, *Female Domestic Workers in the Private Households of Diplomats in the Federal Republic of Germany – Information Collected for the CEDAW Committee to Open an Inquiry Procedure According to Article 8 OP/CEDAW* (2003).

German Institute for Human Rights (Kartusch, A.), *Domestic Workers in Diplomats' Households Rights Violations and Access to Justice in the Context of Diplomatic Immunity* (2011).

http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/domestic_workers_in_diplomats_households_03.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trafficking for Forced Labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Training Manual (2006).

http://www.ilo.org/beijing/what-we-do/projects/WCMS_081894/lang--en/index.htm

Revista Internacional del Trabajo (Oelz, M.), *The ILO's Domestic Workers Convention and Recommendation: a window of opportunity for social justice*, Vol. 153, no. 1 (2014).

<http://labordoc.ilo.org/record/460170?ln=fr>

King Baudouin Foundation, *Working as a Homehelp at the Private Residence of a Diplomat* (2005).

<https://www.kbs-frb.be/en/Virtual-Library/2005/294857>

Kalayaan, *Submission to the UN Special Rapporteur on Contemporary Forms of Slavery* (4 June 2010)

http://www.kalayaan.org.uk/documents/SR%20contemporary%20forms%20of%20slavery%20-%20Kalayaan%20submission%20final%20_names%20now%20deleted%20for%20publication_.pdf

Oficina de la OSCE para las Instituciones Democráticas y los Derechos Humanos (OIDDH), *Mecanismos nacionales de derivación. Aunando esfuerzos para proteger los derechos de las víctimas de trata de personas – Manual práctico* (Varsovia, 2004).

<http://www.osce.org/es/odhr/13973?download=true>

Prasad, N., "Domestic workers working for diplomats", in *Trafficking in Women in Germany*, Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth, KOK (ed.) (2008).

http://www.kok-buero.de/fileadmin/user_upload/medien/kok_flyer_brosch/KOK_Brosch_2008_english.pdf

Consejo de Derechos Humanos (Naciones Unidas), *Informe de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias*, Gulnara Shahinian, A/HRC/15/20 (2010).

<http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2015/10039.pdf?view=1>

Vandenberg, M. E. and Levy, A. F., *Human Trafficking and Diplomatic Immunity: Impunity No More?*, 7 Intercultural Hum. Rts. L. Rev. 77 (2012).

<http://www.htprobono.org/wp-content/uploads/2014/04/Diplomatic-Immunity-Article-St-Thomas-1.pdf>

Notas



Austria

I – Contexto general y política nacional

Viena constituye un auténtico centro de misiones diplomáticas bilaterales y multilaterales, al contar con:

- 119 embajadas y 54 misiones permanentes
- 30 organizaciones internacionales
- Unas 17.500 personas que gozan de privilegios e inmunidades.

Unos 200 trabajadores domésticos privados son empleados por diplomáticos y otros miembros del personal de las misiones o de las organizaciones internacionales. La política de Viena consiste en aprovechar todas las posibilidades que ofrece la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y en seguir autorizando el empleo de criados particulares, desarrollando al mismo tiempo una densa red de reglamentos y medidas para ayudar y proteger a dichos criados frente a la explotación laboral.

El servicio de protocolo del Ministerio de Asuntos Exteriores desempeña un papel central en estos esfuerzos, ya que controla el empleo de los trabajadores domésticos privados en todas las etapas del proceso: solicitud de visado ante la embajada competente de Austria en el extranjero, entrevistas personales de la persona en el MAE tras su entrada en Austria y como mínimo una vez al año hasta la anulación de su inscripción en el registro y antes de su salida del país. El MAE trabaja junto a la Organización LEFÖ – IBF de apoyo a las víctimas en materia de prevención de abusos y en los casos de explotación, cuando los trabajadores domésticos privados buscan refugio, asesoramiento y apoyo. Esta labor incluye la comunicación y la cooperación con las autoridades policiales y judiciales, así como con la misión diplomática o la organización internacional del empleador.

II – Reglas y procedimientos

Trámites previos a la llegada del trabajador doméstico privado:

- Procedimiento específico de obtención de visado ante las misiones de Austria en el extranjero (visado Schengen de tipo D exclusivamente);
- Presentación de los documentos adicionales necesarios para la solicitud de visado (contrato de trabajo, declaración jurada del empleador, contrato de seguro y contrato de arrendamiento en el que se indique la parte de la vivienda reservada al trabajador);
- Entrevistas individuales con los futuros trabajadores a nivel de la embajada (sin la compañía del empleador o del personal de su misión diplomática).

A la llegada del trabajador doméstico privado a Austria:

- Nuevas entrevistas individuales con los futuros trabajadores en el MAE tras su llegada (sin la compañía del empleador o del personal de su misión diplomática);
- Comprobación de la inscripción obligatoria del trabajador ante la embajada de su país de origen;
- Indicación al empleador y al trabajador de que todas las remuneraciones deberán abonarse en una cuenta bancaria;

- Comprobación del seguro de enfermedad/accidente del trabajador ante la seguridad social o una compañía privada de seguros;
- Entrega de la tarjeta de legitimación (= documento de identidad personal y permiso de residencia) al trabajador, exclusivamente en persona;
- Transmisión de información sobre la Organización LEFÖ – IBF de apoyo a las víctimas, que opera un centro de intervención y un centro de acogida de mujeres.

Condiciones obligatorias para la contratación de un trabajador doméstico privado:

- En el contrato de trabajo debe constar un sueldo igual o superior al sueldo mínimo establecido por decreto, que actualmente está fijado en 1.100 euros al mes;
- El trabajador debe tener su propia habitación en la residencia del empleador;
- La apertura de una cuenta bancaria a nombre exclusivo del trabajador es obligatoria y éste debe estar familiarizado con el uso de las tarjetas bancarias y de los cajeros automáticos.

Seguimiento y control:

- Extensión anual de la tarjeta de legitimación del trabajador doméstico privado (los demás documentos tendrán una validez de dos años);
- El procedimiento de extensión anual de la tarjeta exige la presencia obligatoria del trabajador ante el MAE, ya que en dicho marco, se le realiza una entrevista sobre sus condiciones de vida, sus horarios laborales y el pago de sus sueldos;
- Deben presentarse los extractos de cuentas de todo el año; se adoptan medidas si se identifican anomalías;
- El MAE elabora y conserva un informe resumido de la entrevista;
- El MAE y el Ministerio de Interior organizan sesiones de información anuales destinadas a los trabajadores domésticos privados.

Si se sospecha que el trabajador doméstico privado es víctima de la trata de personas:

- En caso de dudas, se formulan preguntas a la misión del empleador para que ésta pueda facilitar aclaraciones al respecto.

III – Resolución de controversias

- Cooperación estrecha con las ONG y con la misión o la organización internacional pertinente;
- Evaluación del grado de inmunidad para el procedimiento penal;
- Mecanismo de comprobación de las demandas de indemnización;
- Mediación entre las misiones/organizaciones internacionales y los (antiguos) trabajadores domésticos privados que hayan presentado denuncias;
- Celebración de acuerdos de resolución extrajudicial en el MAE.



Bélgica

Políticas y prácticas

I – Contexto general y política nacional

Bélgica acoge actualmente a:

- 203 misiones diplomáticas extranjeras
- 109 organizaciones internacionales, entre las cuales, las más importantes son la Unión Europea y la OTAN.

Desde 2001, Bélgica ha implementado de forma gradual una serie de reglamentos y procedimientos para prevenir y combatir la explotación de los trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos, informar a los trabajadores y proteger a las víctimas de la servidumbre. El servicio de protocolo del Ministerio Federal de Asuntos Exteriores actúa en las siguientes esferas: prevención, control, mediación y sanción administrativa.

La política belga se basa en:

- Reglas y procedimientos objetivos y transparentes;
- Un marco de medidas encaminadas a atender las denuncias y los problemas identificados.

II – Reglas y procedimientos

Cada vez que un empleador solicita la autorización necesaria para contratar a un trabajador doméstico privado, se le recuerdan sistemáticamente las siguientes reglas relativas a la contratación de estos trabajadores por parte de los agentes diplomáticos:

- Los contratos de trabajo deben cumplir las leyes laborales aplicables en Bélgica y en dicha línea, el uso de “contratos tipo” es obligatorio. Este contrato establece:
 - el sueldo, que estará alineado con el sueldo del personal doméstico belga;
 - las horas de trabajo, los horarios de trabajo, las vacaciones y las prestaciones en especie;
 - la cobertura de la seguridad social y/o de un seguro médico completo;
- Además, el contrato exige el respeto de determinadas condiciones, como el suministro de un alojamiento decente o la apertura de una cuenta bancaria a nombre exclusivo del trabajador.
- Los trabajadores pueden pasar de un empleador diplomático a otro y cambiar con ello de residencia.
- Tan solo los agentes acreditados como agentes diplomáticos (o aquellos cuya condición sea equivalente, como los agentes internacionales, que son muy pocos) pueden emplear a un trabajador doméstico privado de conformidad con las disposiciones de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas.

Trámites previos a la llegada del trabajador:

- El servicio de protocolo comprueba todas las solicitudes antes de autorizar a un diplomático a emplear a un trabajador doméstico privado, con vistas a identificar antecedentes de incumplimientos de las condiciones legales, controversias, casos de explotación, etc.
- El servicio de protocolo comprueba los contratos de trabajo antes de autorizar la expedición del visado al trabajador.
- Se informa al trabajador acerca de sus derechos y obligaciones antes de su llegada a Bélgica, en el marco de una entrevista en la embajada.

Trámites a la llegada del trabajador a Bélgica y procedimiento de seguimiento:

- El servicio de protocolo controla la entrada y la salida de Bélgica del personal doméstico con vistas a identificar posibles violaciones de derechos.

- En el marco de dicho procedimiento, el trabajador doméstico privado está obligado a acudir personalmente a la oficina de protocolo cada año para obtener su permiso de estancia. Como se trata de un permiso especial con validez de tan solo un año, los trabajadores deben acudir a la oficina todos los años. Gracias a este procedimiento, el servicio de protocolo controla las condiciones de trabajo de cada trabajador y celebra una entrevista personal con el mismo, en la que se le pueden dar explicaciones sobre su contrato e indicaciones sobre lo que puede hacer en caso de registrar preguntas, dificultades o quejas. Además, se le suministra información diversa, concretamente direcciones y números de teléfono de utilidad.

III – Resolución de controversias

Mediación y acuerdos extrajudiciales:

- Si se presenta una reclamación creíble sobre problemas “menores”, el servicio de protocolo:
 - puede informar a la misión correspondiente;
 - puede solicitar al jefe de la misión que resuelva la situación;
 - puede oír a ambas partes y mediar en la controversia;
 - puede suspender la contratación de nuevos miembros del personal privado.
- En casos más graves de negligencia de las normas jurídicas laborales y del empleo:
 - El servicio de protocolo se comunica con el Ministerio de Trabajo: se analizan los aspectos “técnicos” de la legislación laboral y el trabajador puede reunirse con un interlocutor especial del Ministerio de Trabajo.
 - La mediación permite encontrar una solución extrajudicial: en mayo de 2013, Bélgica instituyó oficialmente la *Commission de Bons Offices*, una comisión de conciliación que adopta las medidas oportunas, en función de las necesidades. Esta comisión analizará los distintos aspectos de las reclamaciones a la luz de la legislación laboral, oír al trabajador, al empleador e invitará a las partes del conflicto a adoptar medidas para resolver la situación.

Se ha implementado un enfoque multidisciplinario para amparar a las presuntas víctimas de la trata de personas o de la explotación:

- En los casos de abuso grave, se ha implementado un procedimiento oficial, vigente desde 2008, para proteger a las víctimas de la trata de personas:
 - la presunta víctima de la trata de personas recibirá el apoyo de una ONG especializada que ofrece asistencia;
 - el trabajador puede presentar una denuncia en contra del empleador;
 - el Fiscal puede decidir llevar a cabo investigaciones al respecto, indistintamente de la inmunidad del empleador;
 - si una vez realizadas las correspondientes investigaciones, el Fiscal, determina positivamente la existencia de la situación de explotación o de trata de personas, el trabajador doméstico privado puede solicitar la condición de víctima de trata de personas y se le concede un permiso de estancia.

Todas las denuncias de abusos creíbles y no resueltas pueden dar lugar a que se prohíba la contratación de nuevos trabajadores domésticos privados por parte de los diplomáticos o de los miembros de toda la misión diplomática correspondiente.

Para más información:

Sobre las condiciones y procedimientos para conceder documentos de identidad especiales a los trabajadores domésticos privados: http://diplomatie.belgium.be/en/services/Protocol/circular_notes/diplomatic_missions

Circular relativa a la aplicación de una cooperación multidisciplinaria en relación con las víctimas de la trata de personas y determinadas modalidades agravadas de tráfico ilícito de seres humanos: http://www.om-mp.be/extern/getfile.php?p_name=3507876.PDF&pid=4232485





Canadá

I – Contexto general y política nacional

En su deseo de apoyar e intensificar los esfuerzos encaminados a la lucha contra la trata de personas y a la represión de la explotación de los trabajadores, Canadá tiene el firme compromiso de desarrollar y mantener condiciones propicias a la protección contra la servidumbre de los trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos, que representaron 82 personas en 2015.

Resuelto a reducir las vulnerabilidades sociales y financieras de los trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos, Canadá adopta una estrategia integral para prevenir, identificar y controlar la trata y la explotación de estos trabajadores, centrada en la sensibilización y en el desarrollo de políticas y herramientas de diagnóstico específicas, cuyos principales rasgos se exponen a continuación. Esta iniciativa es acorde con el Plan de Acción Nacional de Canadá para la Lucha contra la Trata de Personas.

II – Reglas y procedimientos

- Los jefes y subjefes de las misiones diplomáticas, así como sus homólogos de las organizaciones internacionales son las únicas personas que pueden emplear a ciudadanos extranjeros como trabajadores domésticos privados y solicitar su correspondiente acreditación. Además, en los jefes de misión y en los empleadores recae la obligación de garantizar el cumplimiento de las disposiciones del programa de acreditación de estos trabajadores y de las normas aplicables a sus condiciones de trabajo.
- Los empleadores potenciales deben facilitar un contrato de trabajo que incluya condiciones de empleo justas así como la información necesaria para que los trabajadores reciban la protección que les corresponde en virtud de las leyes y reglamentos canadienses. Los contratos de trabajo deben ajustarse a las normas laborales provinciales aplicables y deben ser aprobados por la Oficina de Protocolo.
- Los trabajadores potenciales deben tener suficientes conocimientos de inglés o francés (expresión y comprensión oral y escrita) para poder desenvolverse con autonomía en un entorno no supervisado y comunicarse con las autoridades locales.

Trámites previos a la llegada del trabajador:

- El Estado acreditante debe declarar que el empleador potencial dispone de medios financieros suficientes para asumir el sueldo del trabajador.
- Si la Oficina de Protocolo aprueba el contrato de trabajo, los trabajadores potenciales deberán solicitar y obtener un visado de residente temporal (VRT). A continuación, serán entrevistados por la misión de Canadá en el extranjero encargada de la expedición del VRT. Además, el funcionario que lleve a cabo la entrevista facilitará a los trabajadores el folleto titulado “Trabajadores domésticos acreditados en las residencias de diplomáticos - Conozca sus derechos y protecciones”, que proporciona información sobre los derechos concedidos a los trabajadores domésticos privados.
- A su entera discreción, la Oficina de Protocolo podrá solicitar la prueba de que la misión diplomática ha implementado un programa de sensibilización y de formación o un código de conducta destinado a sus miembros en ejercicio en Canadá, acerca de las protecciones laborales de las que gozan los trabajadores domésticos privados en este país.

Durante la misión en Canadá

- La Oficina de Protocolo recaba y analiza los datos sobre la explotación de los trabajadores domésticos privados, realizando concretamente entrevistas sistemáticas y aleatorias en el momento de la llegada de los trabajadores a Canadá y durante su estancia. Estas

entrevistas permiten revisar su contrato de trabajo y proporcionar explicaciones al respecto, con vistas a garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores y a prevenir los abusos o incluso las posibles actividades ilícitas. Del mismo modo, se preparan informes ministeriales al respecto.

- Los sueldos de los trabajadores deben abonarse por cheque o transferencia bancaria y el empleador debe presentar la prueba de dicho pago ante la Oficina de Protocolo en cuanto ésta se la solicite para garantizar el pago correspondiente y puntual de los trabajadores. Del mismo modo, deberán presentarse los justificantes relativos a la apertura de una cuenta bancaria en Canadá y a la expedición de una tarjeta para cajeros automáticos a nombre del trabajador.
- El pasaporte, el carné de identidad, el contrato de trabajo y los demás efectos personales del trabajador no pueden ser confiscados por el empleador.
- Los servicios informativos permiten reforzar las vías de recurso de las que disponen los trabajadores domésticos privados. La Oficina de Protocolo multiplica actualmente el número de sesiones de sensibilización e información destinadas a toda la comunidad diplomática y a los trabajadores domésticos privados, acerca de los derechos y protecciones de los que disponen estos trabajadores.

III – Medidas correctivas

- Inmunidad no es sinónimo de impunidad. El Gobierno de Canadá condena todos los actos de explotación laboral en los que participen los representantes extranjeros acreditados y concretamente, los actos de trata de personas, que constituyen un delito grave.
- A aquellos representantes extranjeros que no respeten las condiciones del contrato de trabajo aprobado se les prohibirá la contratación de trabajadores domésticos privados en el futuro. Del mismo modo, podrán adoptarse otras medidas o diligencias, en función de las inmunidades concedidas y de los instrumentos internacionales aplicables. Por otra parte, también se puede imponer una prohibición general a la misión correspondiente, concretamente cuando se registren incumplimientos contractuales repetidos o sistemáticos.
- La Oficina de Protocolo trabaja con el servicio nacional de policía de Canadá (RCMP) y con la policía provincial y municipal para dar apoyo a las investigaciones y a las diligencias, colaborando igualmente con los expertos en materia de trata de personas. Del mismo modo, la Oficina de Protocolo también proporciona asistencia técnica a los servicios de policía y a las partes interesadas sobre cuestiones de inmunidad. El RCMP ha creado el Centro Nacional de Coordinación contra la Trata de Personas (CNCTP), que actúa como punto de enlace para los organismos represivos que intentan poner fin a las actividades llevadas a cabo por las personas físicas y las organizaciones criminales implicadas en la trata de personas.
- Cuando se denuncia la trata de un trabajador doméstico privado, el Gobierno de Canadá facilita los números de teléfono de contacto de la policía de la jurisdicción, incluidos los números de la asociación Crime Stoppers y del CNCTP. El Ministerio de Ciudadanía e Inmigración de Canadá (CIC) ayuda a proteger a las víctimas de la trata de personas garantizando su condición de inmigrante a través de un permiso especial de residente temporal (PRT) de 180 días. Canadá cuenta con un marco legislativo completo que permite llevar a cabo investigaciones y diligencias en contra de la trata de personas.



Para más información:

Sobre la contratación de trabajadores domésticos privados y el programa de acreditación correspondiente: http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/domestic-workers_domestiques-privés.aspx?lang=eng

Sobre los derechos y protecciones de los trabajadores domésticos privados acreditados en las residencias de diplomáticos: http://www.international.gc.ca/protocol-protocole/policies-politiques/rights-domestic-workers_domestiques-privés-droits.aspx?lang=eng



Estados Unidos de América

I – Contexto general y política nacional

El Departamento de Estado desea firmemente proteger el bienestar de los trabajadores domésticos empleados por el personal de las misiones extranjeras en Estados Unidos, tanto mediante la prevención del abuso de dichos trabajadores como atendiendo a las alegaciones de maltrato. Los trabajadores domésticos extranjeros contratados por la comunidad diplomática son especialmente vulnerables a los abusos y maltratos. El compromiso del Departamento en materia de protección de estos trabajadores se reflejó en varias medidas adoptadas durante los últimos años para mejorar su protección.

II – Reglas y procedimientos

La Oficina del Jefe de Protocolo transmite periódicamente circulares a la comunidad diplomática para recordar a los Jefes de Misión las condiciones de contratación de trabajadores domésticos privados, incluidas las siguientes:

- Al identificar a un trabajador doméstico que pueda ser contratado por su personal, las misiones diplomáticas extranjeras deben enviar una “notificación previa” a la Oficina del Jefe de Protocolo antes de expedir un visado a dicho trabajador. Esta notificación debe proceder de la misión, entendiéndose que el Jefe de la Misión ha revisado y autorizado la contratación propuesta de un trabajador doméstico privado por un miembro de su misión. Gracias a este proceso, se garantiza que la dirección de la misión esté al corriente de todos los trabajadores domésticos empleados por su personal y asuma una parte de la responsabilidad relativa a su trato justo. Esta notificación también permite al Departamento de Estado censurar a los trabajadores domésticos privados presentes en el país.
- Los sueldos de estos trabajadores no deben abonarse en efectivo, sino por cheque certificado o transferencia electrónica a una cuenta bancaria abierta a nombre de los mismos. El primer pago debe realizarse en un plazo máximo de 90 días a partir del inicio de su trabajo, lo cual permite proteger tanto al personal de la misión como a los trabajadores domésticos privados en caso de controversias relativas al pago de los sueldos.
- Los miembros de la misión extranjera que empleen a un trabajador doméstico privado deben facilitarle un contrato por escrito que incluya determinadas disposiciones específicas, y concretamente: sus funciones, los horarios de trabajo, el sueldo mínimo (que deberá ser superior al sueldo mínimo aplicable en virtud de las leyes federales y estatales o al sueldo vigente a nivel local), la obligación del empleador sobre el pago de las horas extraordinarias, el transporte (de ida y vuelta a los Estados Unidos al inicio y al final del contrato) que irá a cargo del empleador y la obligación de cumplimiento de toda la legislación nacional por el empleador y el trabajador. Si el trabajador no habla inglés, el contrato se redactará además en un idioma que entienda. El contrato también deberá indicar que los documentos de viaje, como el pasaporte, permanecerán exclusivamente en manos del trabajador.
- Para subrayar la importancia acordada por el Departamento al pago adecuado de los trabajadores domésticos privados y facilitar la atención de las denuncias, se obliga a los empleadores a mantener los registros relativos al empleo y al pago de estos trabajadores durante un periodo de tres años a partir de la fecha de extinción de su correspondiente contrato.
- El Gobierno de los Estados Unidos prohíbe que se deduzca la comida y alojamiento de los sueldos de los trabajadores. La antigua provisión por “retenciones razonables” se utilizó a menudo de forma abusiva para privar a los trabajadores domésticos privados de sueldos decentes.

Además de las medidas adoptadas sobre el trato de los trabajadores domésticos en los Estados Unidos, los agentes consulares americanos en el extranjero deben entrevistar a los trabajadores que soliciten visados y reciben igualmente formación sobre los indicadores de la trata de personas. En cuanto a los trabajadores domésticos privados que deseen trabajar para miembros de la misión con rango inferior al de ministro o asesor, los agentes consulares controlarán igualmente si el sueldo de dichos miembros es suficiente para pagar al trabajador el sueldo mayor entre el sueldo mínimo y el vigente a nivel local. Los agentes consulares revisarán el contrato del trabajador para garantizar el cumplimiento de todas las exigencias legales laborales. Del mismo modo, facilitarán a todos los trabajadores domésticos privados que soliciten visado un folleto llamado “Conozca sus derechos”, que ofrece información sobre sus derechos laborales, describe los indicios de la trata, facilita una presentación general del procedimiento de expedición de visados para no inmigrantes e indica el número de la línea del Centro nacional de recursos sobre la trata de personas al que podrán recurrir en caso de necesidad. Este Centro responde a las necesidades en varios idiomas.

Cada año, el Departamento de Estado comunica a todas las misiones extranjeras y a las OO.II. los tipos vigentes de remuneración de los trabajadores domésticos privados actualizados por el Ministerio de Trabajo y exige que todos los contratos nuevos que se establezcan entre éstos y sus empleadores reflejen el sueldo mayor entre el sueldo mínimo y el sueldo vigente a nivel local, y que todos los contratos en vigor sean enmendados y firmados por las partes. Asimismo, el Departamento organiza reuniones informativas destinadas a los jefes y subjefes de las misiones para informarles sobre las obligaciones vigentes en materia de empleo de los trabajadores domésticos privados.

III - Enjuiciamiento

El Departamento de Estado se toma muy en serio las alegaciones relativas al abuso de los trabajadores domésticos privados y ha creado una unidad dedicada a la trata de personas en la División de investigaciones penales de la Oficina de Seguridad Diplomática. Esta unidad trabaja estrechamente con la unidad de investigaciones sobre trata de personas del Ministerio de Justicia y con otros organismos federales de represión que participan en las investigaciones sobre dicho ámbito. Todos los informes de presuntos abusos se comunican al Jefe de la Misión correspondiente, que a su vez investiga el asunto y transmite rápidamente su informe a la Oficina del Jefe de Protocolo. Asimismo, el organismo de represión encargado de la investigación podrá solicitar una entrevista voluntaria con el empleador frente al cual se formulan las alegaciones. El Ministerio alienta a los organismos de represión a investigar las alegaciones en la mayor medida posible y en función de los casos, contribuye en dichas investigaciones solicitando la suspensión de la inmunidad para poder llevar a cabo las diligencias correspondientes, y exigiendo la salida de los Estados Unidos de los miembros de la misión extranjera cuando no se concedan dichas suspensiones.

Los agentes consulares que trabajen fuera de la capital podrán ser arrestados e inculcados por delito grave. En cualquier caso, los agentes consulares podrán ser arrestados a inculcados. El personal de las misiones diplomáticas extranjeras goza de inmunidad mientras esté acreditado en los Estados Unidos. Cuando el diplomático extranjero termina su misión y sale del país, pierde su inmunidad diplomática total y puede ser inculcado por actos no oficiales. Los cónyuges no gozan de inmunidad residual.



Para más información:

Folleto “Conozca sus derechos” <http://travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/English%20Online%20Reading%205-20-2013.pdf>

<http://travel.state.gov/content/dam/visas/LegalRightsandProtections/Wilberforce%20Final%20version%2020140429.pdf>



Irlanda

Políticas y prácticas

I – Contexto general y política nacional

En septiembre de 2015, Irlanda contaba con 57 embajadas residentes y 3 organizaciones internacionales.

En septiembre de 2014, el Ministro de Asuntos Exteriores y Comercio, el Sr. Charles Flanagan, T.D., presentó públicamente las "Directrices relativas a la contratación de empleados domésticos privados por parte de los miembros acreditados de las misiones diplomáticas". Estas directrices fueron el fruto de una amplia consulta realizada a modo interno con el Ministerio de Justicia e Igualdad, incluida la unidad contra la trata de personas, el Ministerio de Trabajo, Empresa e Innovación, la Autoridad nacional de derechos laborales y la Garda Síochána y a modo externo con la Representante Especial y Coordinadora de la OSCE para la Lucha contra la Trata de Personas, Estados participantes con ideas similares y distintas ONG.

Estas directrices constituirán una herramienta para prevenir y disuadir la explotación de los trabajadores domésticos privados en las residencias de diplomáticos y ayudar a las víctimas. En su estado más grave, la explotación puede constituir trata de personas con fines de trabajo forzoso, un delito grave tipificado por la legislación irlandesa.

II – Reglas y procedimientos

Trámites previos a la llegada del trabajador:

Se transmite una nota verbal a la embajada de Irlanda o al consulado honorario, mediante la cual se confirma que el empleador:

- cumplirá todas las leyes laborales irlandesas pertinentes;
- abonará los gastos de la vuelta del trabajador una vez que finalice la misión o termine su contrato de trabajo, indistintamente del motivo;
- suscribirá un seguro de enfermedad y accidente, que cubrirá al trabajador durante las 24 horas del día;
- garantizará que el trabajador esté en todo momento en posesión de su pasaporte.
- aceptará, si surgiese la necesidad, que el empleador y el trabajador se reúnan con un Inspector de la Autoridad nacional de derechos laborales y presentará los documentos vinculados con su trabajo, incluido el contrato, el registro de pagos de sueldos y el de horarios de inicio de trabajo, las horas trabajadas cada día y semana, y los descansos acordados al trabajador durante los tres últimos años.

A la nota verbal deberá adjuntarse una copia firmada del contrato de trabajo (Anexo 1 de las directrices) y una fotocopia del pasaporte del trabajador. Si estos documentos son correctos, se invita al trabajador a una entrevista en la embajada de Irlanda o en el consulado honorario competente, a la que deberá asistir sin la compañía de su empleador, su cónyuge o cualquier otro tercero, incluso con fines de interpretación.

En el marco de esta entrevista, el entrevistador explicará al trabajador sus derechos en virtud de la legislación laboral irlandesa, y concretamente las disposiciones relativas a: su sueldo, que (en septiembre de 2015) debe ser de como mínimo 8,65 € por hora y debe abonarse mediante transferencia a una cuenta bancaria, el número promedio de horas trabajadas a la semana, que no deberá superar las 48 horas, los descansos durante la jornada de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y su derecho a recibir una nómina cada vez que se realice un pago. Los documentos y el acta de la entrevista se envían al servicio de protocolo del Ministerio de Asuntos Exteriores y Comercio. Una vez que este servicio aprueba la solicitud, el trabajador puede solicitar, si es necesario, su visado de entrada única, válido para una estancia de hasta 90 días como máximo para viajar a Irlanda.

Si el empleador desea realizar retenciones en concepto de alojamiento y manutención, deberá respetar los siguientes límites establecidos por la Ley nacional sobre el sueldo mínimo: para el alojamiento y la manutención, la retención máxima será de 54,13 € a la semana o de 7,73 € al día; para el alojamiento exclusivamente, será de 32,14 € a la semana o de 4,60 € al día y para la manutención exclusivamente, será de 21,85 € a la semana y de 3,14 € al día. Si se registran cambios en el sueldo mínimo o en el importe máximo correspondiente a estas retenciones, estos cambios deberán ser aplicados por el empleador.

A la llegada del trabajador a Irlanda:

- El trabajador doméstico privado cumplimenta un formulario de solicitud conforme al artículo 10, que transmite al servicio de protocolo adjuntando una nota verbal, su pasaporte y una copia del contrato de trabajo y de su seguro de enfermedad y accidente.
- A continuación, se le cita a una entrevista en el Ministerio y se le informa sobre la legislación laboral irlandesa. A dicha entrevista, los trabajadores no pueden ir acompañados de su empleador ni de un funcionario de la embajada; en caso de necesidad, el Ministerio se encarga de organizar el servicio de interpretación. Un inspector de la Autoridad nacional de derechos laborales podrá acompañar al funcionario de protocolo en esta entrevista.
- Se informa al trabajador sobre sus derechos y se le expide un documento de identidad con validez de un año, que tan sólo se le podrá facilitar en persona. A continuación, el trabajador deberá utilizar este documento para solicitar un visado de entradas múltiples con duración de un año, si fuese necesario.

Control y seguimiento anual:

- Antes de la expedición del documento de identidad, la embajada deberá presentar una nota verbal para solicitar su renovación, que deberá ir acompañada de un formulario de solicitud conforme al artículo 10, del pasaporte del trabajador y cuando se necesite el visado, del formulario de renovación de visado.
- El servicio de protocolo citará al trabajador a una entrevista en el Ministerio. Se le podrá solicitar que aporte determinados documentos como las nóminas, los extractos de cuenta bancaria y los justificantes relativos al seguro de enfermedad y de accidente. Si todos los documentos son correctos, se renovará el documento de identidad durante un año y seguidamente se expedirá el visado.

III – Resolución de controversias

Si se realizan alegaciones relativas a la privación de los derechos laborales de un trabajador doméstico privado, el servicio de protocolo analiza las posibles medidas en consulta con dicho trabajador. Estas medidas consisten concretamente en invitar al empleador a una reunión en el Ministerio para conciliar a las dos partes de la disputa y en orientar al trabajador hacia una ONG especializada en derechos de inmigrantes. Cuando se sospeche que se ha cometido un delito, se alentará al trabajador a presentar su correspondiente denuncia ante los servicios de policía, que a su vez podrán orientarlo hacia una unidad de lucha contra la trata de personas.

Si se inicia una investigación penal, el Ministerio estudiará si es viable y adecuado solicitar al Estado acreditante que renuncie a la inmunidad diplomática del empleador en cuestión. Durante todo el proceso, el servicio de protocolo comunicará con todas las partes implicadas.



Para más información:

<https://www.dfa.ie/media/dfa/alldfawebsitemedia/newspress/publications/final-guidelines-relating-to-the-employment-of-private-domestic-employees-by-accredited-members-of-the-mission.pdf>

<https://www.dfa.ie/media/dfa/alldfawebsitemedia/newspress/publications/annex-1-written-undertaking-of-terms-of-employment.pdf>



Países Bajos

I – Contexto general y política nacional

Los Países Bajos cuentan con:

- 108 embajadas
- 34 organizaciones internacionales,
- Unos 20.000 agentes diplomáticos y miembros del personal de organizaciones internacionales, incluidos los familiares (denominados en lo sucesivo, “la comunidad internacional”) residentes en los Países Bajos.
- Unos 170 trabajadores domésticos privados están actualmente inscritos ante el servicio de protocolo del MAE como empleados de representantes del cuerpo diplomático.

La política holandesa sobre los trabajadores domésticos privados se basa en el entendimiento de que éstos se encuentran en una posición jurídica relativamente vulnerable y de que sus relaciones con los empleadores diplomáticos pueden estar fácilmente sometidas a un desequilibrio de poderes. El servicio de protocolo se encarga de garantizar el respeto de todas las obligaciones dimanantes de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas y de los acuerdos relativos a las sedes celebrados entre el país receptor y las organizaciones ubicadas en los Países Bajos, incluidas las disposiciones relativas a la condición jurídica de los criados particulares empleados por los representantes del cuerpo diplomático.

El servicio de protocolo administra la Guía de protocolo para las misiones diplomáticas y las oficinas consulares y la Guía de protocolo para las organizaciones internacionales, que incluyen información de utilidad basada en la interpretación que las autoridades holandesas dan a las normas relativas a las personas del cuerpo diplomático que gozan de privilegios, incluidas las normas y procedimientos aplicables a la condición de los trabajadores domésticos privados. Ambas guías se encuentran disponibles en línea.

II – Reglas y procedimientos

Los principales objetivos de la política holandesa sobre los trabajadores domésticos privados son los siguientes: facilitarles la ayuda necesaria cuando llegan a los Países Bajos y durante su estancia y fomentar el respeto y el cumplimiento por parte de los empleadores de las normas y reglas relativas a las condiciones de trabajo decentes en los Países Bajos. A tales efectos:

- La misión diplomática para la que trabaja el empleador debe inscribir al trabajador doméstico privado ante el servicio de protocolo del MAE en un plazo de ocho días a partir de su llegada a los Países Bajos y presentar, entre otros elementos, un justificante que demuestre la suscripción de una póliza de seguro médico para el trabajador y una garantía de que el empleador cubrirá todos los gastos que puedan surgir durante el periodo de estancia del trabajador en los Países Bajos así como sus gastos de repatriación.
- A continuación, el servicio de protocolo invita al trabajador doméstico privado a asistir en persona a una reunión informativa que tendrá lugar en el Ministerio sobre las condiciones de trabajo decente y las normas laborales obligatorias que se aplican en los Países Bajos. Del mismo modo, recibirá su documento de identidad y un folleto informativo sobre las normas laborales.
- Se informa específicamente a los trabajadores domésticos privados y a los empleadores sobre las disposiciones obligatorias de la legislación laboral holandesa que deben

respetarse en el contrato de trabajo, y concretamente, las relativas al sueldo mínimo obligatorio, los derechos a vacaciones y a baja por enfermedad, la obligación del empleador de abonar adecuadamente los sueldos por transferencia bancaria a una cuenta, el número máximo legal de horas de trabajo a la semana, el derecho al pago de las horas extraordinarias y las obligaciones relativas a la seguridad social. Se les recuerda que los empleadores no pueden confiscarles sus documentos de identidad y que deben llevar consigo su carné de identidad en todo momento. Del mismo modo, reciben información de contacto del MAE holandés, la policía y una serie de ONG a los que pueden recurrir si consideran que sus derechos han sido violados.

- Los carnés de identidad se expiden con una duración de un año. Cuando expira dicho documento, el servicio de protocolo invita al trabajador doméstico privado a renovarlo y lo entrevista para conocer sus circunstancias personales y determinar si se respetan sus derechos laborales y si sus condiciones laborales son conformes con las normas en vigor.

Aunque en principio, la duración de la estancia de un trabajador doméstico privado en los Países Bajos se limita a la del empleador que inscribió su llegada a dicho país, la política actual permite que los trabajadores cambien de empleador, siempre y cuando no haya interrupción entre las dos relaciones de trabajo. Al cabo de 10 años de trabajo ininterrumpido, el trabajador puede solicitar un permiso de residencia permanente. Durante el periodo de trabajo, es posible realizar la reunificación familiar, a condición de que el empleador facilite las garantías necesarias mencionadas anteriormente.

III – Resolución de controversias

Si se atenta a los derechos laborales de un trabajador doméstico privado, el servicio de protocolo, en consulta con el trabajador en cuestión:

- Invitará al empleador a una reunión en el Ministerio e intentará mediar en la controversia;
- Si es necesario, el servicio de protocolo ayudará al trabajador a ponerse en contacto con un abogado pro bono o con ONG especializadas en dichos asuntos;
- Si se sospecha que se ha cometido un delito, el servicio de protocolo ayudará al trabajador a ponerse en contacto con la policía y con la Inspección del Trabajo y de los Asuntos Sociales. En dicho caso, el trabajador podrá recibir ayuda de emergencia y alojamiento durante tres meses para poder determinar en condiciones de seguridad si desea presentar una denuncia penal ante la policía.
- Si se decide que es necesario llevar a cabo una investigación penal para determinar si el empleador ha cometido un delito, el MAE y la Fiscalía holandesa determinarán si es viable y adecuado solicitar al Estado acreditante o a la organización internacional correspondiente que renuncie a la inmunidad diplomática del empleador. A lo largo de todo el proceso, el servicio de protocolo comunicará con todas las partes implicadas.



Para más información:

Información para el personal de misiones diplomáticas extranjeras y organizaciones internacionales:
<https://www.government.nl/topics/staff-of-foreign-missions-and-international-organisations>

Guía de protocolo para las misiones diplomáticas y las oficinas consulares en los Países Bajos y Guía de protocolo para las organizaciones internacionales
<http://www.denhaag.nl/fr/residents/to/Protocol-Department-at-Ministry-of-Foreign-Affairs.htm>



Polonia

I – Contexto general y política nacional

Polonia cuenta con:

- 104 misiones diplomáticas
- 18 organizaciones internacionales
- Unos 3.500 miembros de misiones diplomáticas, incluidos los familiares, que residen en Polonia
- Unos 40 trabajadores domésticos privados actualmente inscritos ante el servicio de protocolo del MAE como empleados de los representantes del cuerpo diplomático (de los cuales, la gran mayoría son mujeres procedentes de Filipinas, Indonesia, Turquía y Ucrania).

Desde el 1 de abril de 2014, Polonia ha adoptado nuevas disposiciones en materia de contratación de trabajadores domésticos privados para prevenir el abuso, y concretamente, la explotación de los trabajadores domésticos empleados en las residencias de los miembros de las misiones diplomáticas, las oficinas consulares y las organizaciones internacionales, en condiciones análogas a la esclavitud.

II – Reglas y procedimientos

Trámites previos a la llegada de los trabajadores:

- La intención relativa a la contratación del trabajador doméstico privado se notifica al servicio de protocolo del MAE.
- Se inicia un procedimiento específico para la obtención del visado en las misiones de Polonia en el extranjero (visado “C” único expedido para el ejercicio de funciones oficiales). El cónsul entrega al trabajador doméstico privado un folleto con la información necesaria, titulado “Conozca sus derechos y responsabilidades en Polonia”.
- A la solicitud de visado se adjunta una copia del contrato de trabajo de la persona como trabajador doméstico privado, que deberá estar redactado en un idioma que pueda entender el trabajador y su futuro empleador o en uno de los siguientes idiomas: polaco, inglés, francés o alemán.
- El contrato debe definir concretamente los derechos y las obligaciones del trabajador y del empleador, especificar el lugar de trabajo, garantizar al trabajador como mínimo una remuneración mensual correspondiente a la exigida por la legislación de Polonia, prever el pago de las cuotas de la seguridad social, obligar al empleador a garantizar que al final de su contrato, el trabajador doméstico privado tenga suficientes fondos para realizar su viaje de vuelta y por último, deberá definir las condiciones de trabajo.
- El trabajador doméstico privado recibe información sobre sus derechos y obligaciones antes de su llegada a Polonia, en el marco de una entrevista realizada en la embajada de Polonia (se le entrega un folleto redactado en un idioma que entiende).

Trámites a la llegada del trabajador:

Se notifica la llegada del trabajador doméstico privado al MAE. La misión adjunta a la nota verbal los siguientes documentos:

- solicitud de obtención del permiso de trabajo para que el trabajador doméstico privado pueda trabajar en Polonia;
- solicitud de expedición del documento de identidad para el trabajador que le permita entrar y permanecer en Polonia;
- copia del contrato de trabajo del trabajador en un idioma que el trabajador y el empleador entiendan;
- certificado que garantice la cobertura sanitaria del trabajador (o su seguro médico) en Polonia;
- certificado que garantice el pago de las cuotas de la seguridad social (si se exige en el país de la nacionalidad del trabajador).

El trabajador doméstico privado recoge el permiso de trabajo y su documento de identidad (ambos documentos tienen una validez de un año) en persona, ante el servicio de protocolo del MAE en el marco de una entrevista. En dicho contexto, el trabajador muestra al funcionario del servicio de protocolo la copia de su documento en el que conste la apertura de una cuenta bancaria a su nombre.

La renovación anual de los documentos está supeditada a las siguientes condiciones:

- entrevista personal en el MAE;
- copias de los justificantes de transferencias bancarias que demuestren que el empleador abonó mensualmente la remuneración a la cuenta bancaria del trabajador doméstico privado;
- documentos que confirmen el pago de las cuotas de la seguridad social por parte del empleador;
- justificante de la cobertura médica ofrecida al trabajador doméstico privado durante su estancia en Polonia.

III – Circunstancias especiales

Cuando existan indicios de que el trabajador doméstico privado es víctima de la trata de personas, el servicio de protocolo podrá adoptar las siguientes medidas:

- invitar al empleador a una reunión en el Ministerio e intentar mediar en la controversia,
- solicitar al jefe de la misión que resuelva la situación,
- suspender la contratación de nuevos miembros del personal privado,
- informar al Ministerio de Asuntos Exteriores del Estado acreditante acerca del abuso cometido por un miembro de su misión,
- informar y brindar apoyo a la Fiscalía de Polonia y a la fundación La Strada de lucha contra la trata de personas y la esclavitud (el trabajador doméstico privado puede solicitar la condición de víctima de la trata de personas).



Suiza

Políticas y prácticas

I – Contexto general y política nacional

Durante muchos años, Suiza ha regulado las condiciones de entrada en Suiza y las condiciones de residencia y trabajo de los trabajadores domésticos privados en su territorio. Entre 1998 y 2011, estas condiciones se regían por una Directiva del Departamento Federal de Asuntos Exteriores (DFAE). El 6 de junio de 2011, el Gobierno suizo adoptó la Orden sobre los empleados domésticos privados (ODPr), que entró en vigor el 1 de julio del mismo año. Esta orden constituye un reglamento moderno que tiene en cuenta los intereses de todas las partes de forma equitativa. Del mismo modo, la orden favorece la transparencia y la claridad de las relaciones laborales entre los trabajadores privados y los empleadores y contribuye a reducir el riesgo de malentendidos que pueden dar lugar a controversias laborales o incluso a riesgos de violaciones más graves, como las relativas a los derechos humanos.

Esta orden es conforme con las obligaciones internacionales dimanantes de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares y una serie de acuerdos sobre inmunidades y privilegios celebrados entre Suiza y las organizaciones internacionales presentes en su territorio. Del mismo modo, cumple con las disposiciones del Convenio N° 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptado en 2011.

II – Reglas y procedimientos

La ODPr regula las condiciones de trabajo y remuneración de los trabajadores domésticos privados y prevé concretamente la obligación de establecer por escrito un contrato de trabajo de conformidad con el derecho suizo, un sueldo mínimo obligatorio, una protección social, un método de pago de los sueldos, el número de horas de trabajo y el número de días de descanso/vacaciones en consonancia con las prácticas aplicadas por los demás países receptores. Además de las condiciones anteriormente señaladas, esta orden determina igualmente una serie de normas como:

- La obligación de celebrar entrevistas individuales con el trabajador doméstico privado, antes y después de su llegada a Suiza, para que las autoridades suizas puedan garantizar que dicho trabajador tiene acceso a toda la información de utilidad relativa a su trabajo, o a sus derechos y obligaciones y que sabe a quién debe acudir en caso de dificultades.
- La obligación de que el trabajador tenga suficientes conocimientos lingüísticos de uno de los seis idiomas exigidos (es decir, de una de las seis lenguas oficiales de Suiza que son el francés, el alemán, el italiano, el inglés, el portugués y el español) para que pueda comunicarse con las autoridades suizas en cualquier momento. Esta obligación también facilita la integración social del trabajador doméstico privado en su lugar de residencia.
- La posibilidad de que el trabajador cambie de empleador, siempre y cuando se respete el preaviso previsto por su contrato de trabajo. Para ello, el trabajador puede inscribirse en la “Bolsa de Empleo”, que fue establecida específicamente para facilitar el intercambio entre las ofertas y las solicitudes de empleo.
- La obligación de que el empleador que ya se encuentre en Suiza busque primeramente entre los trabajadores domésticos privados que estén presentes en el país antes de solicitar la autorización necesaria para contratar a una persona del extranjero. Para ello, el empleador puede utilizar la “Bolsa de Empleo”.

III – Resolución de controversias

En virtud de las disposiciones de la ODPr, se alienta a las partes a celebrar acuerdos de resolución amistosa para poner fin a sus desavenencias laborales. En 1995, el Cantón de Ginebra creó a tales efectos la Oficina del *Amiable Compositeur* – mediador (BAC). Esta oficina proporciona asistencia gratuita a petición del trabajador privado o del empleador. En consulta con las partes, intenta llegar a un acuerdo amistoso para resolver la controversia. Los acuerdos celebrados bajo los auspicios de la BAC son confidenciales y favorecen la resolución formal de los conflictos registrados entre un trabajador privado y su empleador.

Medidas previstas por la Orden sobre los empleados domésticos privados (ODPr) para prevenir abusos:

- Una reglamentación clara y precisa de las condiciones de nombramiento, empleo y remuneración.
- La posibilidad de que el trabajador cambie de empleador.
- La obligación de que el trabajador tenga suficientes conocimientos lingüísticos de una de las lenguas utilizadas en el lugar de trabajo/ residencia para que pueda comunicarse con las autoridades del país receptor.
- La obligación de que el empleador que ya esté presente en Suiza busque primeramente entre los trabajadores domésticos privados presentes en el país y familiarizados con el entorno y las condiciones de trabajo antes de recibir la correspondiente autorización para contratar a una persona del extranjero.
- Se da preferencia al contacto directo y personal con el trabajador doméstico privado antes de su llegada a Suiza y durante su estancia (entrevistas personales con la representación suiza y los servicios del DFAE).
- Procedimiento de resolución amistosa de los conflictos laborales (Oficina del *Amiable Compositeur* - mediador).



Para más información:

Orden sobre los empleados domésticos privados (ODPr):

<https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20091113/index.html>

Bolsa de Empleo:

https://www.eda.admin.ch/content/dam/mission-onu-omc-aele-geneve/es/documents/Bourse-d-emploi-notice_ES.pdf

Oficina del *Amiable Compositeur* (BAC):

<https://www.eda.admin.ch/missions/mission-onu-geneve/en/home/activites-etat-hote/introduction/manuel-droit-travail/bureau-amiable-compositeur.html>

La Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE) trabaja para la **estabilidad**, la **prosperidad** y la **democracia** en 57 Estados, a través de un diálogo político sobre valores compartidos y a través de una labor práctica que aporta una diferencia duradera.

Oficina de la Representante Especial y Coordinadora para la Lucha contra la Trata de Personas

Secretaría de la OSCE

Wallnerstrasse 6
A-1010 Viena, Austria
Tel. +43 1 514 36 6627
info-cthb@osce.org
osce.org/cthb

