



TRABAJO DOMÉSTICO, ANÁLISIS DEL MARCO JURÍDICO MEXICANO ANTE EL ESCENARIO INTERNACIONAL

3° TRIMESTRE 2016

Este material, su divulgación, integridad de la obra y colección del mismo, es propiedad de la Cámara de Diputados en términos de lo dispuesto por el artículo 83 de la Ley Federal del Derecho de Autor. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de su autora o autor, investigadora o investigador, y no necesariamente el del CEAMEG.

Contenido	Pág.
I. Presentación	3
II. Marco teórico	4
III. Marco jurídico internacional	22
IV. Marco jurídico nacional	35
V. Derecho comparado	40
VI. Conclusión	59
VII. Referencias	64

Presentación

En el presente estudio se pretende mostrar un análisis de las condiciones especiales en las que se llevan a cabo el trabajo doméstico remunerado, sus características y como se aborda laboralmente en la legislación, así como exponer en este documento la invisibilidad y discriminación de la que son objeto las personas que se ven obligadas a llevar a cabo este tipo de actividades, por lo que se estudiará la legislación nacional en la materia, en el derecho supranacional y la normatividad en otros países a fin de obtener información que sirva a las y los legisladores para la generación de normas que privilegien los principios de igualdad y no discriminación de conformidad con lo establecido en el artículo 1° Constitucional.

Posteriormente se presentan las sugerencias que desde este Centro de Estudios se muestran a las y los Diputados como una oportunidad de legislar en la materia.

Marco teórico

El trabajo doméstico consiste en el conjunto de actividades dentro del hogar que tienen por objeto el bienestar de las personas ya sea en hogares familiares o no familiares, que hoy en día a cobrado una especial demanda ante los cambios y dinámicas demográficas. Hoy en día se ha incrementado la participación de las mujeres en los espacios laborales, lo que en consecuencia ha generado que las labores del hogar sean atendidas por personas ajenas al mismo, empleándose de manera informal para desempeñar este tipo de labores ante la necesidad de contar con un ingreso, ya que las oportunidades laborales de manera formal son cada vez más escasas, ello sin contar que la situación de pobreza en que se encuentran millones de personas en nuestro país, limita las posibilidades de que las personas tengan el acceso a herramientas en la vida, como es recibir la instrucción media superior y superior.

Es importante señalar que la labor que se desempeña al interior de los hogares abona al bienestar de las personas, a decir de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo y es por tanto un ámbito clave para la marcha de la sociedad y las economías nacionales.

El trabajo es reconocido en el orden jurídico mexicano incluyendo los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos como un derecho humano, inherente a las personas y por lo tanto el Estado está obligado a garantizar las mejores condiciones, a fin de que todas las personas puedan ejercerlo en igualdad de condiciones y libre de discriminación, lo que precisa hacer un análisis de las condiciones en que las personas que desempeñan el trabajo doméstico, ante sus apremiantes necesidades se ven prácticamente obligadas a tolerar.

El trabajo es el eje fundamental de los seres humanos, gracias a él las personas se desarrollan y logran alcanzar diferentes niveles de vida al generar riqueza

privada. El trabajo doméstico está íntimamente relacionado con el sentido de la producción aunque de manera invisible, ya que es necesario para la subsistencia de las personas de cualquier sociedad, quienes requieren del apoyo de otras personas en las labores del hogar para poder desempeñar el trabajo considerado como productivo (Bautista, 2012).

Históricamente las mujeres y los hombres han participado de forma distinta en todas las esferas de la vida, es así que en la referente a la vida laboral, en la división sexual del trabajo se asignaron roles, en relación al género, afectando inequitativamente las oportunidades para las mujeres.

El trabajo doméstico que por sus características que se abordarán en el cuerpo de este documento, es una actividad predominantemente femenina, circunda en varias formas de discriminación, además de los contextos sociales cambiantes, que por si mismas generan nuevas dinámicas, sociales, familiares, económicas, y culturales, propiamente al referiros a situaciones sobre derechos humanos de las mujeres, que ante el establecimiento de organismos encargados de su protección y defensa, aunado a los movimientos de la sociedad civil organizada toman auge, que trae como consecuencia el empoderamiento de grupos de personas social e históricamente segregados, como es el de las mujeres lo que conlleva a la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos, de manera gradual, en ese sentido, las mujeres se incorporan de manera importante al mundo laboral y cada vez un número mayor de mujeres hoy en día buscan una mejor preparación que les brinde mejores oportunidades laborales y por ende mejores condiciones de vivir, éste fenómeno trae aparejada la necesidad de que las labores relacionadas con la función reproductiva se vean delegadas en personas externas al hogar para realizar las labores domésticas.

De acuerdo a las últimas cifras del INEGI¹, de la población ocupada, cinco de cada 100 (4.7%) son trabajadores domésticos remunerados y que se encuentra realizado primordialmente por mujeres, 95 de cada 100 empleados en esta actividad son mujeres. De la población ocupada en trabajo doméstico, 34.5% de las mujeres y 16.3% de los hombres tienen ingresos de un salario mínimo o menos.

En México, de acuerdo con datos de la ENUT 2014, el promedio de horas a la semana dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado² en la población de 12 años y más es de 33.4 horas; el promedio es más alto para las mujeres 47.9 horas, que el de los hombres, 16.5 horas a la semana.

Del total de horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, los hombres contribuyen con 22.8%, mientras que las mujeres realizan el restante, 77.2%. Es decir, a diferencia del tiempo dedicado al trabajo para el mercado, donde los hombres duplican el tiempo promedio de las mujeres; en el trabajo no remunerado de los hogares las mujeres de 12 años y más triplican el registrado por los varones.

De acuerdo con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, “trabajo doméstico” es “el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares”. Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos. Así mismo, establece que una “trabajadora o un

¹ INEGI, Estadísticas a propósito del día internacional del trabajador doméstico. México, Julio de 2015. file:///C:/Users/HP/Documents/TRABAJO%20DOMESTICO/domestico0.pdf

² El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, se refiere al total de horas a la semana dedicadas a preparación y servicio de alimentos para el hogar, limpieza de la vivienda, limpieza y cuidado de ropa y calzado del hogar, mantenimiento, instalación y reparaciones menores de la vivienda y otros bienes del hogar, compras para el hogar, pagos y trámites para el hogar, gestión y administración del hogar, cuidados de personas dependientes por discapacidad, enfermedad crónica o temporal, integrantes del hogar de 0 a 5 años, no dependientes, integrantes del hogar de 0 a 14 años, no dependientes, integrantes del hogar de 15 a 59 años, no dependientes e integrantes del hogar de 60 años y más, no dependientes.

trabajador doméstico” es “toda persona que realice el trabajo doméstico dentro de una relación de trabajo”³.

De acuerdo con los resultados del primer trimestre de la ENOE 2015, la población ocupada en México representa más de 49.8 millones de personas, de las cuales 4.7% (2.3 millones de personas) son trabajadores domésticos remunerados. En esta categoría se distinguen diferentes ocupaciones, en las que el grupo más representativo es el de los “empleados domésticos” que realizan principalmente quehaceres de limpieza en casas particulares, además de otras actividades complementarias. Este grupo constituye 83.9% del universo de trabajadores domésticos remunerados y suma 1.9 millones de personas.

El trabajo doméstico remunerado es realizado primordialmente por mujeres, 95 de cada 100 empleados en esta actividad son mujeres. De ellas, 85.8% realizan tareas de limpieza en hogares particulares, 8.2% son cuidadoras de personas y 5.0% son lavanderas y/o planchadoras en casas particulares. Por otra parte los hombres ocupados como trabajadores domésticos suman más de 121 mil personas; 49.3% ocupados como empleados domésticos, mientras que 45.4% se ocupan como choferes en casas particulares

Poco más de la mitad de la población dedicada a este trabajo (50.8%) tiene de 30 a 49 años. De la población con edad menor de 18 años, 5.9% corresponde a los hombres siendo casi el doble de población respecto a la femenina (2.9%). El mismo comportamiento se observa con la población mayor de 60 años, 15.3% son hombres, y 8.9% mujeres.

Respecto al nivel educativo de esta población se tiene que el mayor porcentaje está concentrado en el nivel secundaria: hombres 40.0% y mujeres 35.6 por ciento. La población femenina inserta en el trabajo doméstico remunerado tiene porcentajes más altos de ocupadas sin primaria completa que la masculina. En

³ Convenio 189,OIT; 2011:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

total, 23.8% de las mujeres no cuentan con estudios de primaria, contra 17.6% de los hombres.

En el caso de los hombres que cumplen con el trabajo doméstico a cambio de un ingreso, 62.7% son jefes de su hogar, en tanto que las mujeres que cumplen el mismo rol familiar son el 30% y quienes son cónyuges corresponde al 37.4 por ciento.

En cuanto a los ingresos que perciben, llama la atención que 73.2% de los trabajadores domésticos remunerados reciben hasta dos salarios mínimos mensuales como retribución a sus labores; 20.2% percibe más de dos y hasta cinco; y 0.2% declara no ganar dinero por sus servicios.

Las mujeres perciben en esta ocupación, en promedio, menores ingresos que los hombres: 74.9% obtienen hasta dos salarios mínimos, mientras en ellos la proporción en este rango de ingresos es de 41.4 por ciento. A mayor ingreso derivado del trabajo, aumenta la diferencia por género, pues mientras 22.1% de los hombres reciben más de tres salarios mínimos, solo 3.9% de las mujeres alcanzan este monto. El punto más ilustrativo de la diferencia de ingresos según género en el trabajo doméstico remunerado es el hecho de que 3.6% de los hombres ocupados en esta labor reciben más de cinco salarios mínimos, cifra que se reduce a solo 0.2% en las mujeres.

Los Estados con mayor número de personas trabajadoras domésticas remuneradas son: Veracruz, con un 6.2% respecto del total de la población ocupada; Yucatán con el 6%; Morelos con el 5.9%; Tabasco con el 5.8% y Querétaro con el 5 %. Los estados con menor número son: Oaxaca y Nayarit con el 3.5%; Zacatecas con el 3.4%; Baja California y Durango con el 3% y Sonora con el 3.1%.⁴

⁴ CEIDAS, México Social <http://www.mexicosocial.org/index.php/mexico-social-en-excelsior/item/232-trabajo-dom%C3%83%C2%A9stico-una-explotaci%C3%83%C2%B3n-tolerada.html>

Al analizar la participación de las mujeres y los hombres en el rubro laboral, se visualiza, lo siguiente, las mujeres se han incorporado de manera importante al mercado laboral, y un número considerable ya se percibe como cabeza de familia, o participa en la contribución económica del sostenimiento del hogar, no obstante las mujeres continúan teniendo condiciones desiguales en las relaciones laborales, sobre todo tratándose de las mujeres cuya actividad se circunscribe en el ámbito de las labores domésticas, dentro de los cambios que se han gestado con los cambios sociales, es que las mujeres incursionan de manera importante en el espacio productivo, pero los hombres no participan en los espacios reproductivos, lo que contribuye a la reproducción de condiciones de desigualdad en el hogar.

Es decir, las labores domésticas, adquieren una connotación relevante a partir de la necesidad de que alguien externo a los integrantes del hogar familiar o no familiar las desarrolle, lo que abre la oportunidad para generar una fuente de ingresos para otras personas; esta actividad se ha convertido en una oportunidad para la mejora de las condiciones de vida, especialmente de aquellas que se emplean en las actividades domésticas que se encuentran en situación de vulnerabilidad con escasa instrucción o en condiciones de pobreza extrema, Contar con un empleo, representa contar con una fuente de ingresos, la mejora de la inclusión social, satisfacer las aspiraciones personales, fortalecer la autoestima y desarrollar capacidades y competencias⁵. No obstante no solamente es importante tener un empleo, sino también son relevantes las condiciones y la contraprestación, ya que al encontrarse dentro del mercado laboral informal, se circunscribe al arbitrio de los empleadores, en cuanto al salario, los horarios y las labores que se desempeñan.

En este tipo de labores, se identifican características particulares de las personas que por sus circunstancias particulares participan de estas tareas:

⁵ INCIDE Social. Observatorio de Política Social y Derechos Humanos.
<http://observatoriopoliticasocial.org/calidad-derecho-trabajo/>

- La pobreza
- La marginación social
- La falta de educación
- Población rural
- En su gran mayoría son mujeres

Que se exacerban ante las características que generalmente presenta el trabajo doméstico a falta de visibilizarían expresa en la Ley:

- Invisibilidad
- Desproporción entre el poder del empleador y el trabajador
- Ausencia de la descripción de trabajo
- Jornadas prolongadas
- Salarios precarios
- Falta de protección social
- Exposición al abuso sexual
- Exposición a las agresiones físicas y verbales

Lo anterior, expone claramente las desigualdades a las que se ven expuestas las personas que se dedican a esta actividad, en donde la discriminación es un factor exacerbado, consecuencia de sus características ya de por sí en desventaja social.

A estas desventajas, se suma que las mujeres migrantes sufren una triple discriminación, el ser mujeres las condiciona casi exclusivamente al trabajo de hogar y de los cuidados; la falta de previsión de las políticas de inmigración contribuye a que la mayoría estén en situación irregular y ello las condiciona a la hora de exigir derechos y condiciones dignas de trabajo y salario, lo que fomenta la precariedad e invisibilidad.

Otro problema (además de la discriminación en razón de su sexo) que deben enfrentar las mujeres, es su falta de preparación educativa, situación que las pone

en desventaja frente a los hombres. Aunque las primeras etapas de la educación escolar (básica y secundaria) no presentan diferencias significativas en la participación de mujeres y hombres) se tiene que en las posteriores, son las mujeres las que tienen una menor participación, por diversos factores, relacionadas con las tareas domésticas y de cuidados de otros.

El trabajo doméstico se refiere al “conjunto de actividades no remuneradas que se realizan dentro del hogar para proporcionar y proveer bienestar a los miembros de la familia” (INMUJERES D.F. 2005). Al no existir un instrumento internacional que regule el trabajo doméstico, los expertos de la OIT en reunión de trabajo lo definieron como *trabajador remunerado que trabaja en un domicilio (privado), sea cual sea el método y el período de remuneración, que pueda estar empleado por uno o varios empleadores que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esta labor*⁶, éstas labores se desarrollan en un lugar de trabajo particular, el trabajo realizado comprende limpieza, cocina, lavado de ropa, cuidado de niños, cuidado de otras personas, y puede incluir otras tareas del hogar, como labores de jardinería, conducción de vehículos, vigilancia, etc.

Es oportuno tener en consideración que el tratamiento legal del término “doméstico” ha caído en desuso por peyorativo y discriminatorio, pues “califica a la persona como propiedad de un hogar y sub valora la categoría de trabajadora o trabajador que le corresponde” (Expresión Cultural Mixe Xaan. A.C. y otras, s/F).

Se requiere una reglamentación específica que regule el trabajo doméstico, por que por su naturaleza (se realiza al interior de los hogares) se dificulta la verificación que tiene la inspección laboral por ejemplo en las empresas, por otro lado, las y los trabajadores tienen un poder de negociación limitado que les impide exigir sus derechos y solicitar apoyo u orientación (OIT, 2010).

⁶ OIT, The status and conditions of employment of domestic workers. Reunión de grupo de expertos, Ginebra,, 2 al 6 de julio de 1951, Informe 3, Documento MDW/8

Es por ello que se requiere una protección efectiva de los derechos de las personas que realizan trabajos domésticos tanto en la legislación laboral, así como su incorporación a la seguridad social, ello implica “garantizar que trabajar sin estar a la vista, no equivalga (sic) a trabajar al margen del acceso equitativo a los derechos laborales, ni a la exclusión en la consecución de un trabajo decente, que constituye un derechos humano básico” (OIT, 2009).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2011) sostiene que “Una sociedad cohesiva trabaja hacia el bienestar de todos sus miembros, combate la exclusión y la marginación, crea un sentido de pertenencia, fomenta la confianza y ofrece a sus integrantes la oportunidad de lograr la movilidad ascendente”.

La necesidad de normar la actividad obedece a proteger los derechos humanos de las personas que se dedican a esas actividades, especialmente niñas, niños y adolescentes, en donde la mayoría de los trabajadores del hogar tienen entre 12 y 17 años, de acuerdo a estudios realizados por la OIT⁷. La OIT estima que el servicio doméstico es, a escala mundial, la mayor fuente de empleo de niñas menores de 16 años alrededor del 90% de los trabajadores infantiles domésticos son niñas y se estima que Asia representa alrededor del 60% del total de trabajadores infantiles del hogar con 1,5 millones en Indonesia, 1 millón en Filipinas y 100.000 en Sri Lanka.

The Human Rights Watch y la Liga contra la Esclavitud, llevó a cabo una investigación sobre el trabajo doméstico en varios países⁸ entre ellos: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Guinea, India, Indonesia, Kuwait, Líbano, Malasia, Marruecos, Perú, Filipinas, Arabia Saudí, Singapur, Sri Lanka, Tanzania, Togo, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido y los Estados Unidos, de los resultados

⁷ OIT, Medir los Programas en la Lucha contra el Trabajo Infantil, Estimaciones y tendencias mundiales entre 2000 y 2012. Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), Ginebra 2013

⁸ Pagina web de antislavery, revisión octubre 2013, http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2010/d/decent_work_for_domestic_workers_recommendations_to_lo_members_regarding_the Law_and_practice_report_and_questionnaire.

vertidos se derivaron, entre sus consideraciones y recomendaciones⁹, los siguientes:

- Que los trabajadores domésticos se encuentran entre los más explotados y maltratados del mundo. Principalmente mujeres y niñas, aunque no exclusivamente, sufren a menudo unas condiciones de trabajo que no cumplen ni remotamente los estándares internacionales, incluyendo salarios bajos e irregulares, horarios de trabajo excesivamente largos, falta de periodos de descanso y la exclusión de la protección social, como puede ser la seguridad social y las prestaciones de maternidad.

Los trabajadores domésticos pueden enfrentarse también a abusos de orden físico, psicológico y sexual, a la carencia de alimentos, al confinamiento forzoso y a la trata de trabajo forzoso. Estos riesgos aumentan debido a su aislamiento, al desequilibrio de poder entre el empleador y el trabajador doméstico, a la falta de información o de capacidad para buscar ayuda, y a las presiones y deudas financieras que les hacen tener miedo de perder su trabajo.

El riesgo de abuso aumenta en el caso de los trabajadores infantiles domésticos, que suponen una parte importante de los trabajadores domésticos. La OIT¹⁰ estima que en el servicio doméstico trabajan más niñas menores de dieciséis años que en ninguna otra categoría de trabajo infantil. Su corta edad, su aislamiento y la separación de sus familias y sus compañeros, sumado a una dependencia casi total de sus empleadores, agravan su vulnerabilidad.

The Human Rights Watch y la Liga contra la Esclavitud invitan a los Estados a reflexionar sobre dar prioridad a los siguientes elementos clave:

⁹ The Human Rights Watch , anti-slavery today's fight for tomorrow's freedom, Trabajo decente para los trabajadores domésticos: Recomendaciones dirigidas a los miembros de la OIT respecto al informe y el cuestionario sobre el derecho y la práctica Junio de 2009

¹⁰ OIT, Todavía queda mucho por hacer: el trabajo de los niños en el mundo de hoy, 1989

- **Protecciones jurídicas globales:** Las protecciones laborales en el derecho nacional que son aplicables al sector formal deberían hacerse extensivas a los trabajadores domésticos para garantizar la misma protección legal, incluyendo las disposiciones relacionadas con los salarios mínimos, las horas de trabajo, los días de descanso, la libertad sindical, etc., así como las disposiciones complementarias específicas de las circunstancias especiales del trabajo doméstico, como son las condiciones de vida y la disponibilidad laboral inmediata.
- **Protecciones especiales para los trabajadores infantiles domésticos:** Por su riesgo inherente para los niños, el trabajo doméstico debería estar prohibido para los menores de 15 años; las protecciones laborales para niños que son aplicables a otros niños trabajadores (con edades entre los 15 y los 17 años) deberían ser extendidas a los trabajadores infantiles domésticos, y se deberían adoptar medidas especiales para garantizar su acceso a la educación.
- **Protecciones especiales para los empleados domésticos migrantes:** Los visados temporales de trabajo para los empleados domésticos migrantes no deberían vincular a un empleador, sino más bien ser administrados a través de las autoridades laborales gubernamentales y centralizadas ya que, a menudo, el vínculo entre el estatus de inmigración de los trabajadores y sus empleadores es un factor que contribuye a situaciones de explotación y de trabajo forzoso.
- **Acuerdos de empleo explícitos:** Los trabajadores domésticos deberían tener derecho a unos términos de empleo explícitos y escritos, en los que se resuman sus tareas específicas, su horario, su remuneración, sus días de descanso, sus condiciones de trabajo, etc.
- **Medidas para proteger a los trabajadores domésticos frente a la violencia y el acoso de orden físico, sexual y psicológico:** Estas medidas deberían incluir mecanismos de reclamación confidenciales, accesibles y culturalmente competentes; investigaciones rápidas y rigurosas de los supuestos abusos; procesamiento de los autores; y

servicios de rescate y recuperación para los trabajadores que hayan sufrido dicho abuso.

- **Supervisión:** Tanto los empleadores que dan empleo a los trabajadores domésticos, como los agentes de colocación de empleo deberían estar sujetos a mecanismos de registro y supervisión para garantizar que cumplan con sus obligaciones jurídicas, incluida la prohibición de cobrar unas tarifas de contratación y de colocación de empleo excesivas.

Dentro de las recomendaciones consignadas en la investigación realizada por los organismos internacionales referidos, se encuentran las siguientes:

- **Contratos escritos:** Se debería exigir que los contratos de trabajo sean escritos, en un lenguaje claro y llano, y en un idioma que el trabajador doméstico entienda, así como que se pongan copias a disposición del trabajador doméstico.
- **Se debe de desalentar el pago de una remuneración en especie** debido al elevado riesgo de que se abuse de arreglos de este tipo. La forma más común de remuneración en especie es la alimentación y el alojamiento. Sin embargo, el sistema de trabajador “interno” redundante principalmente en beneficio del empleador que, entonces, cuenta con un trabajador doméstico disponible veinticuatro horas al día. No se debe permitir ningún tipo de remuneración en especie, ni de deducciones por alimentación y alojamiento. Sin embargo, se debe mantener la flexibilidad de permitir a los Estados miembros el pago de una remuneración en especie a través de otros bienes, en casos limitados, con una disposición específica de que no debe exceder el 25 por ciento del pago y de que el trabajador doméstico puede rechazar este tipo de pago.
- **Acceso a habitaciones privadas** (cuando permanecen en el lugar de trabajo) **que puedan cerrar con llave para garantizar la privacidad y la seguridad personal.** Como mínimo, los trabajadores domésticos deben

contar con una privacidad razonable, un espacio decente para guardar sus pertenencias y acceso a un cuarto de baño/ducha.

- **Acceso a alimentos de cantidad y calidad suficiente**, que no se diferencien significativamente de los de la familia del empleador. Los trabajadores domésticos también deberían contar con la posibilidad de cocinar, almacenar y consumir alimentos que tengan en cuenta sus preferencias culturales, si así lo deciden, siempre y cuando se respeten las normas culturales del empleador.
- **Un número máximo de horas de trabajo**, día(s) semanales de descanso, compensación en caso de horas extraordinarias y vacaciones anuales.
- **Protección con relación a las horas laborales de empleados infantiles** (es decir, trabajadores domésticos entre 15 y 18 años de edad).
- **Disponer del tiempo de descanso libremente**
- **Disponer de un descanso** de al menos 24 horas cada periodo de siete días y recomendar un descanso de 36 horas.
- **Establecer el acceso a programas de formación para empleadores y empleados**, mecanismos accesibles para reclamaciones y órganos de inspección autorizados para inspeccionar domicilios de acuerdo con las legislaciones nacionales.
 - a) En cuanto a las **Agencias de colocación**, establecer que éstas deberán: Estar obligadas a comunicar completamente por escrito y oralmente a potenciales trabajadores domésticos las disposiciones relativas a las horas de trabajo y descanso diarias, el día o los días de descanso semanal, las vacaciones, el salario, el tipo de trabajo, la alimentación y alojamiento adecuados, los gastos médicos en caso de accidente laboral, la duración del empleo, cualquier tarifa de reclutamiento o colocación, así como los procedimientos relativos al pago de la remuneración, la seguridad social y la terminación del empleo;
 - b) Estar obligadas a revisar el certificado de nacimiento y los certificados escolares de potenciales trabajadores domésticos antes de la contratación para garantizar el cumplimiento de la legislación relativa a la edad mínima laboral;

- c) Estar obligadas a realizar un seguimiento del trato que dan los empleadores a los trabajadores domésticos durante los tres primeros meses del empleo;
 - d) Estar obligadas a suspender la colocación de trabajadores domésticos en el caso de empleadores que tengan un historial de tratos abusivos;
 - e) Estar sujetas a un control regular por parte de los inspectores de trabajo para garantizar el cumplimiento de las disposiciones anteriores, así como de cualquier otra legislación relevante;
 - f) Tener prohibido la retención del pasaporte del trabajador doméstico.
- En el tema de los trabajadores **domésticos migrantes**:
- a) Si los trabajadores domésticos migrantes viajan al país del empleador para proporcionar un servicio al mismo. El empleador debe asumir los costes del viaje ida y vuelta del trabajador doméstico migrante al principio y al final del empleo, así como cualquier tasa asociada.
 - b) Los Estados miembros deben cooperar para promover una migración a través de un canal regulado y de forma documentada con el fin de garantizar que los migrantes disfruten de beneficios comparables a los ciudadanos nacionales y para evitar los riesgos asociados a la migración indocumentada, incluyendo la explotación y el acceso limitado al sistema judicial.
 - c) Los Estados miembros deben cooperar para garantizar que los trabajadores domésticos migrantes gocen de los mismos beneficios, independientemente de su origen nacional.
 - d) Los Estados miembros deben cooperar entre ellos para garantizar la protección de los trabajadores domésticos migrantes, incluso intercambiando información sobre flujos de migración, así como empleadores y agencias que figuran en las listas negras, para evitar la trata de personas.
- En lo referente de **medidas especiales de defensa**:
- a) Se deben establecer mecanismos para permitir a los trabajadores domésticos iniciar procedimientos administrativos o judiciales para defender sus derechos en conflictos laborales con sus empleadores sobre temas como salarios pendientes de pago o condiciones laborales. Con frecuencia, los mecanismos existentes no abordan el problema de la desigualdad en el poder de negociación entre empleadores y trabajadores domésticos y los Estados

miembros deben garantizar que los procedimientos de resolución de conflictos incluyan mecanismos para resoluciones vinculantes por parte de terceros acompañadas por medidas de ejecución efectivas.

- b) Se deben proporcionar defensores para acompañar y orientar a trabajadores infantiles domésticos que interpongan demandas laborales. Se debe otorgar a los menores el derecho de poder presentar una queja laboral independientemente o conjuntamente con sus padres o tutores legales.
- c) Teniendo en cuenta el estatus precario de los migrantes que frecuentemente no pueden esperar largos periodos de tiempo para que se resuelva el conflicto, por razones legales o financieras, y que, muy a menudo, deben renunciar a su demanda, los Estados miembros deberían proporcionar procedimientos acelerados para trabajadores migrantes y adoptar políticas de inmigración que faciliten la estancia y el empleo de trabajadores domésticos migrantes, a la espera de que se finalice una investigación sobre una queja laboral o un procedimiento penal.
- d) Los Estados miembros también deberían facilitar a migrantes retornados – tal vez repatriados o deportados antes de haber tenido oportunidad de notificar abusos – la presentación de reclamaciones en el país de empleo, incluyendo la cooperación entre embajadas y otros canales diplomáticos y a través de mecanismos jurídicos como los poderes.
- e) Establecer un mecanismo de reclamaciones accesible, incluyendo una línea telefónica 24 horas al día, para que los trabajadores domésticos puedan denunciar abusos.

Como se aprecia de las recomendaciones antes descritas es motivo de preocupación el abuso al que se ven sometidas las personas que se dedican al trabajo doméstico, lo que ha motivado el pronunciamiento de la comunidad internacional defensora de los derechos humanos de las personas a favor a su protección, este conjunto de elementos fueron tomados como base para la conformación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar CONLACTRHO¹¹, constituida en 1983, es miembro fundador de la Red

¹¹ Pagina web de CONLACTRHO, revisión octubre de 2013, <http://conlactraho.org/page2/page2.html>

Internacional de Trabajadoras de Hogar/Domésticas, fundada en Ámsterdam en noviembre de 2006 y tiene como objetivos:

- Promover la unidad de las trabajadoras del hogar, sin discriminación étnica, cultural, ideológica, ni religiosa –ya sean organizadas o no en sindicato o asociaciones de servicios afines–, para así constituir una red fuerte que nos permita crecer y lograr el reconocimiento que como mujeres trabajadoras se nos ha negado históricamente.
- Fortalecer a las organizaciones de trabajadoras del hogar en toda América y el Caribe. Apoyar y crear nuevas organizaciones en los países en que aún no existen, de tal manera, que se contribuya al desarrollo y fortalecimiento de un movimiento internacional de trabajadoras del hogar.
- Crear a nivel local, regional e internacional conciencia sobre las condiciones laborales, que deben ser dignas.
- Denunciar la explotación, marginación, discriminación social y laboral en la que se encuentran la gran mayoría de las trabajadoras.
- Respalda las acciones de reivindicación que cada una de las organizaciones realicen para favorecer a las trabajadoras del hogar, considerando la diversidad y especificidad social, cultural y económica de una América indígena, mestiza y negra.
- Luchar permanentemente por la dignidad de las trabajadoras del hogar, valorando y haciendo visible sus derechos.
- Incentivar, coordinar y fortalecer las actividades encaminadas al establecimiento de las organizaciones sindicales en todos los países.

Dentro de las asociaciones pertenecientes a esta Confederación se encuentran de los siguientes países: México, Chile, Brasil, Perú, Costa Rica, Argentina, Bolivia, Ecuador, Colombia, Guatemala, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.

En México, se cuenta con el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH)¹², que es una organización de mujeres empleadas del hogar comprometidas con las reivindicaciones a favor del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, que promueve y defiende los derechos humanos y el desarrollo personal de quienes lo realizan, con una perspectiva de equidad y justicia social. CACEH, organiza sus actividades en programas institucionales con perspectiva de derechos humanos en los siguientes rubros:

Aprender para mejorar: Esta es nuestra área de capacitación y formación, donde a través de talleres y otras actividades colectivas, con la que se contribuye a que las empleadas del hogar eleven su autoestima, ejerzan su dignidad y tomen en sus manos todas las medidas necesarias para mejorar sus condiciones laborales y de vida.

Empleo justo y responsable: este programa es el servicio de colocación, con el cual, facilitan a las empleadas del hogar un trabajo, y a las personas empleadoras un servicio, donde la relación laboral esté regida por el respeto a los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes.

Cultura democrática desde el hogar: Ofrece a la sociedad en general y a las empleadas del hogar y personas empleadoras en particular, información que favorezca cambios en la cultura del trabajo y servicio doméstico.

Salud reproductiva de las empleadas del hogar desde una perspectiva de género: Incrementar el empoderamiento de las empleadas del hogar en torno a sus derechos sexuales y reproductivos traducidos en una clara toma de decisiones respecto a la prevención de enfermedades y apropiación de su cuerpo.

¹² Pagina web de CONLACTRHO, revisión octubre de 2013, <http://conlactraho.org/page2/page2.html>

A través de las consideraciones anteriores, se enfatiza la importancia de incluir el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género en la normatividad nacional armonizándola con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, entre los cuales se encuentran los que se mencionarán en el siguiente apartado.

Marco jurídico internacional

El Derecho supranacional reconoce la dignidad humana y los principios de igualdad y no discriminación, a continuación se presenta el marco jurídico internacional que se refiere al trabajo doméstico, el cual contiene un piso mínimo de medidas que los países firmantes deben considerar, para asegurar condiciones dignas dirigidas a las personas que lo realizan.

Entre los principales instrumentos vinculantes, es decir, obligatorios de cumplimiento por parte del Estado mexicano, en la materia se encuentran:

1. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)¹³

Es el principal instrumento de reconocimiento de los derechos humanos femeninos, que se basa en los principios de igualdad y no discriminación de las mujeres. La CEDAW dispone en su artículo 11 la obligación de los Estados Partes de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, a fin de asegurarle en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos.

Se plantea que los Estados garanticen diversos derechos en torno al ámbito del trabajo, como es el considerarlo un derecho inalienable de todo ser humano; puesto que a través del trabajo se obtienen los satisfactores necesarios para la supervivencia humana; el derecho a las mismas oportunidades de empleo; el derecho a igual remuneración (respecto a trabajos de igual valor); también debe asegurarse la seguridad social de las trabajadoras, que en el caso de las

¹³ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979. Ratificada por México el 23 de marzo de 1981 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 18 de junio de 1981.

trabajadoras del hogar, es poco frecuente que se brinde ese derecho, situación que las deja en estado de vulnerabilidad.

Aunque la CEDAW no hace alusión específica a las mujeres que realizan trabajo doméstico, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en su Recomendación General No. 17¹⁴, sostiene que la medición y cuantificación del trabajo doméstico pueden ser referentes para el desarrollo de políticas públicas a favor de las mujeres, por lo que recomienda a los gobiernos a alentar y apoyar las investigaciones y estudios para la medición y valoración del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, así como cuantificarlo e incluirlo en el producto nacional bruto.

2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)¹⁵

El Pacto refiere que el derecho al trabajo comprende “la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado” en ese sentido los gobiernos deben tomar medidas para garantizar tal derecho (artículo 6°).

Por otro lado, el artículo 7° que reconoce el derecho a una remuneración que proporcione: un salario equitativo, condiciones dignas, seguridad e higiene en el trabajo y el disfrute de tiempo libre, es decir, la remuneración del trabajo doméstico debe circunscribirse a los elementos referidos que garanticen una vida digna a las y los trabajadores del hogar.

El artículo 9° se refiere al derecho a la seguridad social, el cual, evidentemente debe ser también aplicable a las y los trabajadores del hogar.

¹⁴ Recomendación General No. 17 (Décimo período de sesiones, 1991).

¹⁵ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 12 de mayo de 1981.

3. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos¹⁶

En el artículo 2° se determina la obligación estatal de reconocer y garantizar los derechos de todas las personas “sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Esta disposición se puede considerar de suma importancia para el reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores del hogar, especialmente de las trabajadoras, pues debido a su condición de género, edad, e incluso origen étnico, son víctimas de violaciones en sus derechos humanos.

El artículo 8° prohíbe la esclavitud y la servidumbre; es oportuno tener presente que las personas que realizan trabajo doméstico en diversos casos tienen que enfrentar maltrato, violencia, acoso y situaciones que pueden considerarse como formas de esclavitud.

4. Convenio número 100¹⁷, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Igualdad de Remuneración

Establece garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

¹⁶ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) 20 de mayo de 1981.

¹⁷ OIT, Lugar e adopción, Ginebra Suiza, Fecha, 29 de junio de 1951, Vinculación de México 23 de agosto de 1952 – Ratificación-, entrada en vigor 23 de mayo de 1953 general y 23 de agosto de 1953 en México, publicación en el DOF 9 de octubre de 1952. , Fecha de entrada en vigor: 27 de febrero de 1951.

5. Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Discriminación (empleo y ocupación)¹⁸

El Convenio considera que el término discriminación comprende (artículo 1°):

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Estas medidas son aplicables para asegurar los derechos de quienes realizan trabajo doméstico, por que las leyes laborales no garantizan de manera suficiente sus derechos, y por ello son susceptibles de discriminación sea por su sexo o por su origen étnico, por eso debe implementarse una política nacional que posibilite la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral, libre de cualquier forma de discriminación (artículo 2°).

6. Convenio 138¹⁹ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Edad Mínima

Señala la obligación de los Estados a abolir de manera efectiva el trabajo de niñas y niños, asimismo hace un llamado para que los Estados eleven la edad mínima

¹⁸ Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Discriminación (empleo y ocupación). (1960). Adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1958. Publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de agosto de 1962.

¹⁹ OIT, Lugar de adopción Ginebra Suiza, fecha de adopción 26 de junio de 1973, México no ha ratificado este Convenio

de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores.

7. Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares²⁰

Aunque México aún no haya ratificado este instrumento, es oportuno conocer sus contenidos de cara a la protección de las y los trabajadores con responsabilidades familiares, cuyos problemas deberían tomarse en cuenta en el desarrollo de las políticas nacionales.

El Convenio señala la obligación de los gobiernos en incluir en sus políticas nacionales medidas para “permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación”, ello a fin de favorecer la conciliación de la esfera familiar y laboral (artículo 3°). Tal disposición es aplicable al trabajo doméstico, pues aunque no se hace referencia expresa, las trabajadoras del hogar son discriminadas pues existe poca o nula aceptación de sus hijas e hijos en los lugares de trabajo.

8. Convenio 169²¹ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Pueblos Indígenas y Tribales

Conmina a los gobiernos a adoptar en el marco de su legislación nacional y en cooperación con los pueblos interesados, medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo, en la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general, asimismo

²⁰ Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares. (1981). México no lo ha ratificado.

²¹ OIT, Ginebra Suiza, adopción 27 de junio de 1989, Vinculación de México 5 de septiembre de 1990 –Ratificación-, entrada en vigor 5 de septiembre de 1991, general y en México 5 de septiembre de 1991, publicación en el DOF 24 de enero de 1991

que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres en el empleo y de protección contra el hostigamiento sexual.

9. Convenio 171²² de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Trabajo Nocturno

Establece que se deberán de tomar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo, que comprenderán, como mínimo, la protección a la salud, y compensación adecuada.

10. Convenio 175²³ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Trabajo a Tiempo Parcial

Establece que deben de adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores de tiempo parcial reciban la misma protección de que gozan los trabajadores de tiempo completo, en situación comparable con la seguridad y la salud en el trabajo y a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

11. Convenio 182²⁴, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil

Establece que los Estados partes, deberán de elaborar y poner en práctica programas de acción para eliminar, como medida prioritaria, las peores formas de trabajo infantil.

²² OIT, Ginebra Suiza, adopción 26 de junio de 1990, México no ha ratificado este Convenio , entrada en vigor 4 de enero de 1995

²³ OIT, Ginebra Suiza, adopción 24 de junio de 1994, México no ha ratificado este Convenio, fecha de entrada en vigor general 28 de febrero de 1998.

²⁴ OIT, Ginebra Suiza, adopción 17 de junio de 1999, Vinculación de México 30 de junio de 2000, - Ratificación-, entrada en vigor 19 de enero de 2000 general y en México el 30 de junio de 2001, publicación en el DOF 7 de marzo de 2001.

12. Convenio 183²⁵ de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la protección de la maternidad

Establece que se deberán de tomar medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas a desempeñar trabajos que sea perjudicial a su salud o a la de su hijo.

13. Convenio 189²⁶, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Ante la necesidad de garantizar plenamente los derechos de quienes realizan trabajos domésticos, quienes por su aislamiento y vulnerabilidad están expuestos a sufrir discriminación y diversas formas de violencia como el acoso y hostigamiento sexual e incluso la explotación, la OIT ha planteado la posibilidad de crear un Convenio que establezca el reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores y plantee medidas a tomar por parte de los gobiernos, empleadores, sindicatos y por la parte trabajadora, este Convenio entró en vigor el 5 de septiembre de 2013, extendiendo los derechos laborales fundamentales a los trabajadores domésticos de todo el mundo. De acuerdo a los OIT²⁷, existen al menos 53 millones de trabajadores doméstico en el mundo, de los cuales 10.5 millones son menores de edad.

Hasta la fecha solo 8 Estados han ratificado el Convenio: Bolivia, Filipinas Italia, Mauricio, Nicaragua, Paraguay, Sudáfrica y Uruguay.

²⁵ OIT, Ginebra Suiza, adopción 15 de junio de 2000, México no ha ratificado este Convenio, entrada en vigor 7 de febrero de 2002.

²⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

²⁷ Consulta página web de la OIT, septiembre 2013. http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/news/WCMS_221019/lang--es/index.htm

Normas mínimas establecidas por el Convenio 189²⁸

- Derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos:
Respeto y protección de principios y derechos fundamentales en el trabajo.
Protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia.
(Artículos 3, 4, 5 y 11).
- Información sobre los términos y condiciones de empleo:
Información en una manera que sea comprensible fácilmente, de preferencia a través de contrato escrito (artículo 7).
Horas de trabajo: medidas destinadas a garantizar la igualdad de tratamiento entre los trabajadores domésticos y trabajadores en general.
Período de descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas. (Artículo 10).
- Remuneración: salario mínimo establecido. Pago en especie bajo ciertas condiciones. (Artículos 11, 12 y 15).
- Seguridad y salud: derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable. (Artículo 13)
- Seguridad social: condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores, incluyendo prestaciones de maternidad. (Artículo 14).
- Las normas relativas a trabajo doméstico infantil: obligación de fijar una edad mínima. No se les debe privar a los trabajadores y las trabajadoras adolescentes de la educación obligatoria. (Artículo 4).
- Trabajadores y trabajadoras “puertas adentro”: condiciones de vida digna que respeten la privacidad. Libertad para decidir si reside o no en el hogar. (artículos 6,9 y 10).
- Trabajadores y trabajadoras migrantes: un contrato por escrito en el país de empleo, o una oferta de trabajo escrita, antes de salir de su país. (Artículos 8 y 15).

²⁸ Consulta página web de la OIT, septiembre 2013.
http://igenero.oit.org.pe/images/stories/empleo_domestico/triptico_chile.pdf

- Agencias de empleo privadas: reglamento de la operación de las agencias de empleo privadas. (Artículo 15).
- Solución de conflictos y quejas: acceso efectivo a los tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncia accesibles, (artículo 17).

Para enfrentar esta situación, la OIT adoptó en junio de 2011 además del Convenio 189 la Recomendación 201²⁹ sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En este tema especial se aborda la situación de estas trabajadoras en los países de la región. Se procura determinar la incidencia del trabajo doméstico en América Latina y su evolución reciente, así como las características de quienes se desempeñan en este segmento, que tiene fundamentalmente rostro de mujer. En particular, se caracteriza a quienes trabajan en esta área, su edad, nivel de escolaridad, grado de formalización, jornada de trabajo, nivel de remuneraciones y la legislación que se les aplica

14. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer³⁰

En el artículo 1° se define el término violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público o privado”.

Establece en su artículo 2° los ámbitos de ocurrencia de la violencia contra las mujeres, entre ellos la unidad doméstica y el lugar de trabajo, e incluye la violencia física, sexual y psicológica.

²⁹ Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011)- http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201.

³⁰ Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Adoptada por la Asamblea de la Organización de Estados Americanos (OEA) el 9 de junio de 1994. Aprobada por México el 12 de noviembre de 1998 y publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 19 de enero de 1999.

De manera clara, la Convención se refiere a las mujeres que prestan sus servicios en la realización de trabajo doméstico a fin de asegurarles el derecho a vivir una vida libre de violencia en su lugar de trabajo.

Respecto a los instrumentos no vinculantes, pero que deben ser tomados en cuenta para tutelar los derechos de las trabajadoras del hogar destacan:

15. Declaración Universal de los Derechos Humanos³¹

En su artículo 23 reconoce el derecho de toda persona al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias. La Declaración no hace alguna mención expresa al trabajo doméstico, pero por la propia naturaleza del mismo, se puede interpretar que los derechos reconocidos en materia laboral, son aplicables a este tipo de trabajos.

16. Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo³²

La Conferencia no hace alusión al trabajo doméstico no remunerado, sin embargo, sus contenidos son de importancia para el presente documento, pues subraya que es necesaria una adecuada política gubernamental de cara a aligerar las responsabilidades extremas en cuanto al trabajo doméstico.

Refiere que es necesario prestar atención en el tiempo que requieren las mujeres para atender las responsabilidades de cuidado familiar y los quehaceres doméstico, así como extradomésticos. Además debe insistirse en involucrar a los hombres en la crianza de hijas e hijos y en las labores domésticas.

³¹ Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948.

³² Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo. Celebrada en el Cairo, Egipto del 5 al 13 de septiembre de 1994.

17. Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer³³

En el seno de la Conferencia se planteó la importancia de alentar a los hombres a participar en los cuidados familiares, así como en el trabajo doméstico, en condiciones de igualdad con las mujeres.

En la Conferencia se determinó como una obligación estatal el establecer políticas públicas en materia educativa a fin de modificar las actitudes que fomentan la división sexual del trabajo y promover la idea de las responsabilidades familiares compartidas en cuanto al trabajo doméstico y cuidados de los miembros de la familia, es decir, fomentar relaciones familiares democráticas.

Un aspecto que se abordó en esta Conferencia, es el relativo a la situación de las niñas, que en algunos países realizan labores domésticas pesadas a una edad temprana lo cual tiene como resultados bajo rendimiento escolar y el abandono temprano de la escuela, además al insertarse a estas actividades, se ve limitado su desarrollo futuro.

18. Consenso de Quito³⁴

Entre los temas que se analizaron en esta reunión, se encuentra el de la contribución de las mujeres a la economía en sus dimensiones productiva y reproductiva.

Fue reconocido además:

El valor social y económico del trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, del cuidado como un asunto público que compete a los Estados, gobiernos locales, organizaciones, empresas y familia, y la necesidad de promover la responsabilidad compartida entre mujeres y hombres en el ámbito familiar.

³³ Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer. Beijing, China del 4 al 15 de septiembre de 1995.

³⁴ Consenso de Quito. En el marco de la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Quito, Ecuador, del 6 al 9 de agosto del 2007.

Uno de los acuerdos que inciden en el ámbito legislativo, plantea “igualar las condiciones y los derechos laborales del trabajo doméstico al de los demás trabajos remunerados” y adecuar la legislación al marco planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y erradicar el trabajo doméstico infantil. Tal planteamiento reconoce los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar, por lo que el Estado debe crear condiciones a fin de que puedan ejercerlos en las mismas condiciones de las y los trabajadores de cualquier otro ramo.

19. Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social³⁵

Aunque en la Cumbre no se abordó el trabajo doméstico no remunerado, sus acuerdos son significativos, pues los Estados participantes asumieron el compromiso de reconocer el trabajo de las mujeres y todas sus contribuciones a la economía nacional, incluso el trabajo no remunerado y el doméstico, este reconocimiento revalora el papel del trabajo doméstico en el ámbito social, y económico, pues es una importante contribución a las cuentas nacionales que se encuentra invisibilizado.

20. Recomendaciones de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México (OACNUDH)³⁶

En el Diagnóstico sobre los Derechos Humanos en México se planteó reformar el Título Sexto de la Ley Federal de Trabajo, relacionado con los trabajos especiales, a fin de incluir en el capítulo XIII la regulación de los derechos de los y las “trabajadoras domésticas”, desde los estándares más altos de los derechos humanos y con una perspectiva de género.

³⁵ Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. Celebrada en Copenhague, Dinamarca del 6 al 12 de marzo de 1995.

³⁶ OACNUDH. (2003 y 2006). *Diagnóstico sobre la Situación de los Derechos Humanos en México*. México.

Los contenidos de los instrumentos arriba referidos pueden ser retomados para orientar el trabajo legislativo a fin de garantizar los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar.

Undécima Conferencia³⁷ Regional Sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Brasilia, Brasilia, 13 a 16 de julio de 2010

Resuelven tomar entre sus acuerdos de acción:

- Promover e incidir en la aprobación de una legislación que equipare los derechos de las trabajadoras domésticas con los derechos de los demás trabajadores, reglamentando su protección, promoviendo su valorización social y económica y erradicando el trabajo doméstico infantil;
- Garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres y entre las propias mujeres, de conformidad con los convenios internacionales ratificados, en particular los convenios 100, 111 y 112 de la Organización Internacional del Trabajo, y las normas internacionales en materia de derechos de las mujeres;
- Adoptar medidas para poner fin a todas las formas de violencia económica ejercida contra las mujeres, particularmente aquellas que atentan contra su dignidad humana o que las excluyen del derecho a recibir recursos financieros con miras a impulsar su autonomía y el respeto a sus derechos en la esfera laboral.
- Promover la reformulación de los sistemas previsionales nacionales, a fin de incluir en su cobertura a las trabajadoras insertas en el mercado informal, las productoras familiares campesinas, las trabajadoras autónomas y las trabajadoras domésticas.

³⁷ Pagina web CEPAL, ECLAC, revisión en línea octubre de 2013.
<http://www.eclac.cl/mujer/conferencia/default.asp>

Marco jurídico nacional

El marco jurídico nacional, consagra el derecho al trabajo desde el texto Constitucional, además, son diversas las leyes que tutelan ese derecho, a continuación se abordarán los dispositivos que hacen referencia al trabajo doméstico remunerado:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos³⁸

En su artículo 1° prohíbe la discriminación basada en el género o en cualquier otro motivo y establece el principio de igualdad, asimismo, en el artículo 4° se reconoce de manera expresa la igualdad jurídica entre mujeres y hombres.

En materia laboral, el artículo 5° reconoce el derecho a dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, es decir, se garantiza la libertad de elegir un trabajo con la única limitante de practicar un trabajo que se encuentre dentro de la legalidad.

El artículo 123 abunda respecto a los criterios que deben tenerse en consideración en la formulación de leyes laborales; en su apartado A establece las condiciones de trabajo que regirán a las y los trabajadores domésticos como son:

- Duración de una jornada laboral máxima de 8 horas.
- Descanso semanal de día y medio interrumpido.
- Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.
- Se prohíbe la utilización de los trabajos de las personas menores de 14 años
- Se prohíben los trabajos que pongan en riesgo la salud de las mujeres embarazadas.

³⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 5 de febrero de 1917.

- Las horas de trabajo extras se pagarán 100% más de lo fijado en horas normales.

Cuando se interrelacionan las disposiciones mencionadas, se tiene que la Constitución consagra el derecho de las mujeres al trabajo sin discriminación y en igualdad de condiciones con los hombres, además del reconocimiento que del trabajo doméstico se hace de manera formal en igualdad.

2. Ley Federal del Trabajo (LFT)³⁹

La ley contempla un capítulo sobre los "Trabajadores Domésticos" a quienes define como aquellos trabajadores que "prestán los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia" (artículo 331). La característica de este tipo de trabajos es que se realiza al interior de un hogar, lo cual dificulta la verificación de que no se violen los derechos de las y los trabajadores.

La Ley incluye condiciones de trabajo mínimas para las y los trabajadores del hogar, tal como lo son: disfrutar de reposos suficientes (artículo 333), pago en efectivo, alimentación y habitación (artículo 334), además se establecen obligaciones para los patrones, entre otras, la de brindar un trato respetuoso y considerado a las y los trabajadores, proporcionarle un lugar cómodo e higiénico para dormir (artículo 337), así como darle asistencia médica en caso de enfermedad (artículo 338).

Entre las obligaciones de la parte trabajadora, se encuentran: respetar "al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde presten sus servicios" y cuidar el menaje de la casa (artículo 340).

³⁹ Ley Federal del Trabajo. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1º de abril de 1970.

Este ordenamiento data de los años 70s, sin embargo los contenidos de protección para las y los trabajadores no han evolucionado, pues aún se menciona el término “trabajadores domésticos” lo cual puede resultar peyorativo a decir de diversas organizaciones de la sociedad civil que plantean la utilización del término “trabajadoras y trabajadores del hogar” lo cual también se enriquece con el uso de un lenguaje incluyente, y por otro lado, no se garantizan de manera efectiva los derechos de las y los trabajadores del hogar en cuestiones salariales, de jornada de trabajo y de prestaciones sociales.

3. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación ⁴⁰

Este ordenamiento que se enmarca en los contenidos del artículo 1° Constitucional y cuyo objeto es “prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona” (artículo 1°) determina que se consideran conductas discriminatorias la prohibición de la libre elección de empleo, la restricción de las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso, así como establecer diferencias en la remuneración por trabajos de igual valor y limitar la capacitación para el trabajo (artículo 9°).

Evidentemente, las disposiciones de este ordenamiento se pueden aplicar a quienes realizan trabajo doméstico, de manera especial a las trabajadoras del hogar, quienes frecuentemente son discriminadas por motivos de género, etnia, edad, etc.

4. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)⁴¹

⁴⁰ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 11 de junio del 2003.

⁴¹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 1° de febrero del 2007.

La Ley que pretende garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, contempla dentro de sus modalidades la violencia en el ámbito laboral y la define como (artículo 10):

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, ... con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.

De manera adicional, constituye violencia laboral la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación en razón de género (artículo 11). También incluye el acoso y el hostigamiento sexual.

Al interpretar los contenidos de la Ley, se tiene que sus disposiciones son aplicables a las trabajadoras del hogar, puesto que ellas llegan a sufrir violencia en su centro de trabajo, es decir, en el interior de un hogar donde prestan sus servicios, ya sea por parte de su empleadora, la pareja de ésta, las hijas e hijos de la familia. Además de la violencia que puede ir desde la verbal, psicológica y física, llegan a ser víctimas del acoso y hostigamiento sexual.

Una forma más de violencia que deben enfrentar, consiste en los bajos salarios, sin prestaciones sociales, que en diversos casos son retenidos, situaciones que sin duda son violatorias de sus derechos humanos y además son conductas inconstitucionales.

5. Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres⁴²

⁴² Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de agosto del 2006.

En materia laboral, el artículo 33 establece que la Política Nacional deberá instrumentar medidas para la promoción de la igualdad en el trabajo. De manera adicional se plantea fomentar la “incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas”, además de desarrollar información que de cuenta de las cuestiones de igualdad entre ambos sexos en la estrategia nacional laboral (artículo 34).

Esta Ley no menciona de manera específica a las trabajadoras del hogar, sin embargo las disposiciones contenidas en la misma, son aplicables al trabajo doméstico que realizan las mujeres.

6. Ley del Seguro Social

En el artículo 13 se señala que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, entre otros los trabajadores domésticos.

Derecho comparado

A continuación, se hace un análisis de la legislación sobre trabajo doméstico en diversos países: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Uruguay, Perú, Nicaragua y España. Se expone en un cuadro con 15 indicadores principales que deben de considerarse en la legislación, a fin de tomarse en consideración como referentes básicos a fin de salvaguardar la dignidad de las personas dedicadas al trabajo doméstico y asegurar el goce y ejercicio de sus derechos humanos al momento de realizar sus actividades laborales, a saber, si la legislación define o no lo que es el trabajo doméstico, si existe regulación específica o se regula en la legislación del trabajo de manera general, si contempla la prohibición de trabajo para niñas y niños, si define las labores, si establece la jornada de trabajo especificando el caso de los horarios extras, si establece la obligatoriedad a cargo del empleador de dar seguridad social a sus trabajadores y si contempla los mecanismos de defensa en caso de violencia.

Argentina⁴³	
Definición	No contempla
Regulación Jurídica	Ley de régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares
Existencia de contrato escrito	ARTICULO 6° — Contrato de trabajo. Libertad de formas. Presunción. En la celebración del contrato de trabajo para el personal de casas particulares regirá la libertad de formas cualesquiera sea su modalidad. El contrato se presumirá concertado por tiempo indeterminado
Prohibición contratación infantil	ARTICULO 9° — Personas menores de dieciséis (16) años. Prohibición de su Empleo. Queda prohibida la contratación de personas menores de dieciséis (16) años ARTICULO 11. — Jornada de trabajo. La jornada de trabajo de los adolescentes entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años, no podrá superar, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.
Definición de labores	ARTICULO 14.2.- Deberes del personal. El personal comprendido en el presente régimen tendrá los siguientes deberes: a) Cumplir las instrucciones de servicio que se le impartan; b) Cuidar las cosas confiadas a su vigilancia y diligencia; c) Observar prescendencia y reserva en los asuntos de la casa de los que tuviere conocimiento en el ejercicio de sus funciones;

⁴³ Pagina web de la Cámara de Diputados de Argentina
<http://www1.hcdn.gov.ar/BO/boletin13/2013-04/BO12-04-2013leg.pdf>

	<p>d) Preservar la inviolabilidad del secreto personal y familiar en materia política, moral, religiosa y en las demás cuestiones que hagan a la vida privada e intimidad de quienes habiten la casa en la que prestan servicios;</p> <p>e) Desempeñar sus funciones con diligencia y colaboración.</p>
Jornada de trabajo	<p>ARTICULO 14. ... a) Jornada de trabajo que no podrá exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Podrá establecerse una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no importe una jornada ordinaria superior a las nueve (9) horas</p>
Horas extras	<p>ARTICULO 25. — Horas extras. El empleador deberá abonar al personal que prestare servicios en horas suplementarias un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual si se tratare de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece horas, en días domingo y feriados.</p>
Licencias especiales	<p>a) Por nacimiento de hijo en el caso del trabajador varón, dos (2) días corridos;</p> <p>b) Por maternidad conforme lo dispuesto en el artículo 39 de esta ley;</p> <p>c) Por matrimonio, diez (10) días corridos;</p> <p>d) Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, tres (3) días corridos;</p> <p>e) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;</p> <p>f) Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario. Tendrán derecho al goce de la licencia completa prevista en este inciso, quienes, como mínimo, presten servicios en forma normal y regular por espacio de dieciséis (16) o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.</p> <p>En las licencias referidas en los incisos a), d) y e) del presente artículo deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.</p>
Indemnizaciones	<p>ARTICULO 48. — Indemnización por antigüedad o despido. En los casos de despido dispuesto por el empleador sin causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar a la empleada/o una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración, mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.</p> <p>En ningún caso la indemnización podrá ser menor a un (1) mes de sueldo calculado sobre la base de lo expresado en el párrafo anterior.</p>
Salario	<p>ARTICULO 18. — Salario mínimo. El salario mínimo por tipo, modalidad y categoría profesional será fijado periódicamente por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP), cuya cuantía deberá establecerse para todo el territorio nacional, sin perjuicio de los mejores derechos que se establezcan mediante Convenio Colectivo de Trabajo.</p> <p>Hasta tanto se constituya la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) el salario mínimo será fijado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.</p>

Seguridad social	No contempla
Descanso	b) Descanso semanal de treinta y cinco (35) horas corridas a partir del sábado a las trece (13) horas;
Vacación	ARTICULO29. — Licencia ordinaria. La trabajadora/or gozará de un período de licencia anual ordinaria de vacaciones pagadas, conforme la retribución normal y habitual de: a) Catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años; b) Veintiún (21) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a cinco (5) años y no exceda de diez (10) años; c) Veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a diez (10) años y no exceda de veinte (20) años; d) Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad en el servicio fuera superior a veinte (20) años. Para determinar la extensión de la licencia anual atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tuviese la trabajadora/or al 31 de diciembre del año al que correspondan las mismas.
Aguinaldo similar	o ARTICULO 26. — Concepto. El sueldo anual complementario consiste en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual devengada, por todo concepto, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año. ARTICULO 27. — Épocas de pago. El sueldo anual complementario será abonado en dos (2) cuotas; la primera de ellas la última jornada laboral del mes de junio y la segunda la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.
Violencia	No contempla
OTRAS	ARTICULO 16. — Libreta de trabajo. Todas las empleadas/os comprendidas en el régimen de esta ley deberán contar con un documento registral con las características y requisitos que disponga la autoridad de aplicación, mediante la utilización de tarjetas de identificación personal u otros sistemas que faciliten la fiscalización y permitan un acceso pleno a los derechos consagrados en esta ley. ARTICULO 17. — Sistema de Registro Simplificado. Encomiéndese al Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas, la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado de las relaciones de trabajo de casas particulares.

Bolivia ⁴⁴	
Definición	<i>Artículo 1</i> A los fines del presente Convenio: a) la expresión «trabajo doméstico» designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;

⁴⁴ Consulta página de la Asamblea Legislativa Plurinacional de Bolivia, http://www.diputados.bo/images/Docs/Leyes/2012/Ley_N_309.pdf. Consulta página de la OIT http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf.

	<p>b) la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;</p> <p>c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.</p>
Regulación Jurídica	<p>Ley N° 309.- Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, que de acuerdo a su Constitución, se prevén de la siguiente manera:</p> <p>Artículo 256. I. Los tratados e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que hayan sido firmados, ratificados o a los que se hubiera adherido el Estado, que declaren derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, se aplicarán de manera preferente sobre ésta.</p> <p>II. Los derechos reconocidos en la Constitución serán interpretados de acuerdo a los tratados internacionales de derechos humanos cuando éstos prevean normas más favorables</p>
Existencia de contrato escrito	<p><i>Artículo 7</i></p> <p>Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:</p> <p>a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;</p> <p>b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;</p> <p>c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;</p> <p>d) el tipo de trabajo por realizar;</p> <p>e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;</p> <p>f) las horas normales de trabajo;</p> <p>g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;</p> <p>h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;</p> <p>i) el período de prueba, cuando proceda;</p> <p>j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y</p> <p>k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.</p>
Prohibición contratación infantil	<p><i>Artículo 32.</i> Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:</p> <p>...</p> <p>c) la abolición efectiva del trabajo infantil</p>
Definición de labores	No contempla
Jornada de trabajo	No lo define de manera específica pero el Convenio en su artículo 10 señala la obligatoriedad de los estados miembros de adoptar las

	<p>medidas necesarias para asegurar a los trabajadores igualdad en relación a las horas normales de trabajo.</p> <p>1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.</p>
Horas extras	No lo define de manera específica pero el Convenio en su artículo 10 señala la obligatoriedad de los estados miembros de adoptar las medidas necesarias para asegurar a los trabajadores igualdad en relación a las horas extraordinarias.
Licencias especiales	No contempla.
Indemnizaciones	No contempla.
Salario	<i>Artículo 11</i> Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.
Seguridad social	<i>Artículo 14</i> 1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
Descanso	<i>Artículo 10. ...</i> 2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.
Vacación	No contempla
Aguinaldo o similar	No contempla
Violencia	<i>Artículo 5.</i> Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.
OTRAS	<i>Artículo 8</i> 1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

Brasil ⁴⁵	
En 2011, el gobierno de Brasil, adopta el Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la Recomendación 201 de la OIT. Ambos tienen como objetivo garantizar las condiciones de trabajo y remuneración decente para las y los trabajadores domésticos en todo el mundo. Por lo tanto las condiciones establecidas en el Convenio aplican en la legislación Brasileña a partir de su promulgación.	
Definición	No contempla
Regulación Jurídica	Ley N ° 5859 de 11 de diciembre 1972 Regula la profesión de los trabajadores domésticos y otras medidas.
Existencia de contrato escrito	La ley habla que los trabajadores deben de estar inscritos en el Registro denominado cartera de trabajo y seguridad social, al artículo 6-B, establece que para que la persona que se dedique a estas labores, debe establecer en el contrato de trabajo doméstico el periodo de trabajo
Prohibición contratación infantil	No contempla
Definición de labores	No contempla
Jornada de trabajo	No contempla
Horas extras	No contempla
Licencias especiales	No contempla
Indemnizaciones	Artículo 6 -A. La empleada doméstica que es despedida sin justa causa tendrán derecho a los beneficios del seguro de desempleo, a que se refiere la Ley N ° 7998, de 11 de enero de 1990, por importe de un salario mínimo, por un período máximo de tres meses, por lo DC o AC . 1 El beneficio se otorgará a los empleados inscritos en el FGTS que ha servido de hogar para un mínimo de quince meses en los últimos veinticuatro meses a partir del despido sin causa. Se considera una buena causa a los efectos de esta Ley, los casos previstos en el art. 482, con la excepción de los puntos CEGE su párrafo único, de la Codificación de las Leyes del Trabajo.
Salario	La contribución salarial para el empleado doméstico ganando un salario por encima del mínimo de fuerza se centrará en la remuneración establecida en el contrato de trabajo registrado en la cartera de Trabajo y Seguridad Social, hasta tres salarios mínimos regionales.
Seguridad social	Artículo 4 A los trabajadores domésticos están garantizados los beneficios y servicios de la Ley Orgánica de Seguridad Social, como exige asegurado.
Descanso	No contempla
Vacación	Artículo 3 El trabajador doméstico tiene derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de treinta días con un mínimo de 1/3 (un tercio)

⁴⁵ Consulta página web de legislación federal de Brasil.

http://legislacao.planalto.gov.br/legisla/legislacao.nsf/View_Identificacao/lei%205.859-1972?OpenDocument

	más que el salario normal, después de cada período de doce (12)
Aguinaldo similar	No contiene
Violencia	No contiene
OTRAS	La ley prevé un seguro de desempleo: Artículo 6 -C. El seguro de desempleo debe ser solicitado siete hasta noventa días a partir de la fecha del despido.

Colombia⁴⁶	
Definición	Trabajador del servicio doméstico es la persona natural que, a cambio de una remuneración, presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar del empleador
Regulación Jurídica	Código Sustantivo del Trabajo; Resoluciones Judiciales, Sentencia Constitucional C-372 de 1988
Existencia de contrato escrito	El trabajador del servicio doméstico puede ser vinculado mediante contrato de trabajo escrito o verbal, dicho contrato se entenderá indefinido. El contrato de trabajo escrito puede ser a término fijo o indefinido
Prohibición contratación infantil	Los menores de 18 años tienen prohibido desempeñarse en cualquier forma de trabajo doméstico, por ser considerado como una de las peores formas de trabajo
Definición de labores	Presta su servicio personal de manera directa, habitual y bajo continuada subordinación o dependencia, a una o varias personas naturales, para la ejecución de tareas de aseo, cocina, lavado, planchado, cuidado de niños y demás labores propias del hogar del empleador
Jornada de trabajo	Los trabajadores de servicio doméstico que residen en la casa del empleador, no podrán tener una jornada superior a diez horas diarias
Horas extras	Los trabajadores de servicio doméstico que residen en la casa del empleador, no podrán tener una jornada superior a 10 horas diarias,
Licencias especiales	Licencia de paternidad
Indemnizaciones	Cálculo del Salario base de liquidación para trabajadores por días: $\text{Salario semanal} / 7 \text{ (siete días a la semana)} = \text{Salario Promedio Día}$ $\text{Salario Promedio Día} \times 30 \text{ (número de días del mes)} = \text{Salario Base de Liquidación}$
Salario	Ningún trabajador puede laborar por debajo del Salario mínimo legal establecido por el Gobierno Nacional, pero para el servicio doméstico hay un apartado especial que indica que si la persona empleada vive en el lugar de trabajo puede recibir en especie hasta un 30% del salario.
Seguridad social	El empleador está en obligación de afiliar a sus trabajadores al Sistema de Seguridad Social Integral; pensiones, salud y riesgos

⁴⁶ Página web del Ministerio el Trabajo de Colombia
<http://www.mintrabajo.gov.co/publicaciones-mintrabajo.html>

	<p>profesionales</p> <p>Debe estar afiliado a la seguridad social integral y bajo las siguientes indicaciones:</p> <p>No podrán cotizar sobre un valor inferior a un (1) SMMLV, el aporte total para salud es del 12% del salario mensual, de los cuales el 8% estará a cargo del empleador y el 4% del trabajador.</p> <p>Pensiones: La cotización se hará por el 14.5% (Hoy 15.5%) del salario, del cual el 75% estará a cargo del empleador y el 25% restante del trabajador.</p> <p>Riesgos Profesionales: A diferencia de Salud y Pensiones, el total de los aportes corren por cuenta del empleador, quien es el encargado de elegir la Administradora de Riesgos Profesionales - ARP.</p>
Descanso	El empleado del servicio doméstico tiene derecho al descanso remunerado en domingos, el descanso debe cubrir un mínimo de 24 horas.
Vacación	El empleador debe conceder 15 días hábiles consecutivos y remunerados por cada año de servicio Vacaciones: Salario Base de Liquidación X Tiempo Trabajado (expresado en # días) / 720
Aguinaldo similar	No contempla
Violencia	Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de su empleador , encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia
OTRAS	

Costa Rica ⁴⁷	
Definición	Las personas trabajadoras domésticas son las que brindan asistencia y bienestar a una familia o persona, en forma remunerada; se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.
Regulación Jurídica	Código de Trabajo N°2, Ley de Trabajo doméstico remunerado
Existencia de contrato escrito	Las condiciones de trabajo, así como las labores específicas por realizarse, independientemente de la jornada que se establezca, deberán estipularse en un contrato de trabajo, por escrito, de conformidad con los requisitos estipulados en el artículo 24 del presente Código y las leyes conexas.
Prohibición contratación infantil	Artículo 108.- No se podrán contratar personas menores de quince años para el desempeño del trabajo doméstico remunerado, conforme lo

⁴⁷ Página web del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica, Revisión en línea, <http://www.mtss.go.cr/>

	<p>establecido en el artículo 92 del Código de la Niñez y la Adolescencia, así como en la Convención sobre los derechos del niño, Convenio 182 de la Organización del Trabajo, ratificado por la Ley N° 8122-A, de 17 de agosto de 2001, y los demás instrumentos jurídicos internacionales ratificados atinentes a esta materia.</p> <p>Las personas de quince a diecisiete años de edad que laboren como trabajadoras domésticas remuneradas se regirán por lo establecido en el capítulo VII, denominado Régimen de protección especial al trabajador adolescente, del título II del Código de la Niñez y la Adolescencia, que en el artículo 95 estipula que la jornada laboral, en ninguna forma, podrá exceder de treinta y seis horas semanales, así como lo establecido en la Ley general de la persona joven, N° 8261, respecto de los derechos de las personas jóvenes y su derecho al trabajo, la capacitación, la inserción y la remuneración justa.</p> <p>Asimismo, se regirán por el Convenio 182, el Convenio 138 y la Recomendación 146 de la OIT, la Convención sobre derechos del niño, así como por lo dispuesto en los convenios atinentes a esta materia y ratificados por Costa Rica.</p>
Definición de labores	Se dedican, en forma habitual y sistemática, a labores de limpieza, cocina, lavado, planchado y demás labores propias de un hogar, residencia o habitación particular, que no generan lucro para las personas empleadoras; también pueden asumir labores relativas al cuidado de personas, cuando así se acuerde entre las partes y estas se desarrollen en la casa de la persona atendida.
Jornada de trabajo	Estarán sujetas a una jornada ordinaria efectiva, máxima de ocho horas en jornada diurna y de seis horas en jornada nocturna, con una jornada semanal de cuarenta y ocho horas en jornada diurna y de treinta y seis horas en jornada nocturna. Sin embargo, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una mixta hasta de ocho horas diarias, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas, de acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del artículo 136 de este Código.
Horas extras	Se podrá pactar una jornada extraordinaria hasta de cuatro horas diarias, sin que esta, sumada a la ordinaria, sobrepase las doce horas diarias. Este tipo de acuerdos deberá remunerarse según el artículo 139 de este Código. La jornada extraordinaria que se convenga no podrá ser de carácter permanente
Licencias especiales	No contempla
Indemnizaciones	Si el contrato de las personas trabajadoras domésticas concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves de las personas empleadoras o de las personas que habitan con ellos, por muerte o fuerza mayor, la persona trabajadora o, en su caso, los derecho-habientes a que se refiere el artículo 85 de este Código tendrán derecho a una indemnización, de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de esta Ley. En el caso de jornadas inferiores a la ordinaria, estos derechos se mantendrán proporcionalmente, igualmente para las personas menores de edad, de acuerdo con el Código de la Niñez y la Adolescencia.
Salario	Artículo 105. ... a) Percibirán el salario en efectivo, el cual deberá corresponder, al

	<p>menos, al salario mínimo de ley correspondiente a la categoría establecida por el Consejo Nacional de Salarios.</p> <p>Además, salvo pacto o práctica en contrario, recibirán alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales correspondientes, lo que deberá estipularse expresamente en el contrato de trabajo, acorde con el artículo 166 de este Código. En ninguna circunstancia, el salario en especie formará parte del rubro del salario mínimo de ley.</p>
Seguridad social	Las personas empleadoras del trabajo doméstico remunerado estarán obligadas a garantizar la seguridad social de las personas trabajadoras, y a inscribirlas en la Caja Costarricense de Seguro Social, dentro de los ocho días hábiles siguientes al inicio de sus labores, de conformidad con el artículo 44 de la Ley constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Reglamentos, así como a otorgarle un seguro de riesgo de trabajo, de conformidad con los artículos 193, 201, siguientes y concordantes de este Código.
Descanso	En todos los casos, dentro del tiempo de trabajo efectivo, tendrán derecho, como mínimo, a una hora de descanso. Cuando se trate de jornadas inferiores a ocho horas diarias, pero superiores a tres horas diarias, el derecho al descanso será proporcional a estas jornadas.
Vacación	Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas. El derecho al pago remunerado y el disfrute de días feriados y vacaciones se regirá por lo dispuesto en los artículos 147, 148 y 159, siguientes y concordantes de este Código.
Aguinaldo similar	No contempla
Violencia	No contempla
OTRAS	

Uruguay⁴⁸	
Definición	Artículo 1º (Concepto).- Trabajo doméstico es el que presta, en relación de dependencia, una persona a otra u otras, o a una o más familias, con el objeto de consagrarles su cuidado y su trabajo en el hogar, en tareas vinculadas a éste, sin que dichas tareas puedan representar para el empleador una ganancia económica directa.
Regulación Jurídica	Ley de Trabajo Doméstico No.18.065 del 27/11/2006
Existencia de contrato escrito	No contempla
Prohibición contratación infantil	Artículo 11 (Capacidad para contratar).- La edad mínima para desempeñarse como trabajador/a de servicio doméstico se establece en dieciocho años. Sin perjuicio de ello el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizarlo/a a partir de los quince años de edad.

⁴⁸ Consulta pagina Web de la Cámara de Senadores de Uruguay.
<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18065&Anchor>

Definición de labores	de	No contempla
Jornada de trabajo	de	Artículo 2º (Limitación de la jornada).- Establece la limitación de la jornada laboral de las/os trabajadoras/es domésticas/os en un máximo legal de ocho horas diarias, y de cuarenta y cuatro horas semanales.
Horas extras		No contempla
Licencias especiales		No contempla
Indemnizaciones		Artículo 7º (Indemnización por despido).- Las/os trabajadoras/es domésticas/os, tanto mensuales como jornaleros, tendrán derecho a indemnización por despido desde los noventa días corridos de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido Artículo 8º (Indemnización por despido especial).- La trabajadora que fuera despedida encontrándose en estado de gravidez y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su reintegro efectivo de la licencia correspondiente, tendrá derecho a la indemnización especial prevista por el artículo 17 de la Ley Nº 11.577, de 14 de octubre de 1950.
Salario		Artículo 6º (Salario y categorías).- Incorporase a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico en el sistema de fijación de salarios y categorías dispuesto por la Ley Nº 10.449, de 12 de noviembre de 1943, y demás disposiciones concordantes.
Seguridad social		Artículo 14 (Aplicabilidad del derecho del trabajo y seguridad social).- Serán aplicables a las/os trabajadoras/es del servicio doméstico todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surgen de la presente ley.
Descanso		Artículo 3º (Descanso intermedio).- El descanso intermedio será de media hora pagada como trabajo efectivo si se tratare de trabajadoras/es que desarrollan su actividad en el régimen denominado "con retiro". Tratándose de trabajadoras/es "sin retiro" el descanso intermedio tendrá una duración mínima de dos horas. Artículo 4º (Descanso semanal).- El descanso semanal será de treinta y seis horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante. Artículo 5º (Descanso nocturno).- Las/os trabajadoras/es que desarrollen su actividad en el régimen denominado "sin retiro" tendrán derecho a un descanso mínimo nocturno de nueve horas continuas que no podrá ser interrumpido por el empleador, así como a una alimentación adecuada y a una habitación higiénica y privada.
Vacación		No contempla
Aguinaldo similar	o	No contempla
Violencia		No contempla
OTRAS		

Perú ⁴⁹	
Definición	<p>Artículo 2.- Definición</p> <p>Son trabajadores al servicio del hogar los que efectúan labores de aseo, cocina, lavado, asistencia, cuidado de niños y demás propias de la conservación de una residencia o casa-habitación y del desenvolvimiento de la vida de un hogar, que no importen lucro o negocio para el empleador o sus familiares.</p> <p>Están excluidas de los alcances de la presente Ley las actividades indicadas o análogas que se presten para empresas o con las cuales el empleador obtenga un lucro o beneficio económico cualquiera.</p>
Regulación Jurídica	Ley de los Trabajadores del Hogar
Existencia de contrato escrito	El contrato de trabajo para la prestación de servicios en el hogar será celebrado en forma verbal o escrita.
Prohibición contratación infantil	<p>Expresamente no se refiere a la prohibición de la contratación de niñas o niños, sin embargo, en las normas complementarias hace referencia al trabajo de adolescentes: Primera.- Trabajadores del hogar adolescentes.</p> <p>El trabajo de los adolescentes al servicio del hogar se rige por las normas pertinentes del Código de los Niños y Adolescentes y complementariamente les será de aplicación la presente ley en lo que les beneficia.</p>
Definición de labores	No contempla
Jornada de trabajo	No contempla
Horas extras	No contempla
Licencias especiales	No contempla
Indemnizaciones	No contempla
Salario	<p>Artículo 5.- Monto de la remuneración</p> <p>El monto de la remuneración de los trabajadores del hogar en cualquiera de sus modalidades será la señalada por acuerdo libre de las partes.</p> <p>El empleador se encuentra en la obligación de proporcionar alimentación y/o alojamiento al trabajador del hogar, adecuados al nivel económico del empleador. Tales conceptos no serán considerados como parte integrante de la remuneración.</p>
Seguridad social	<p>Artículo 18.- Riesgos cubiertos</p> <p>Los trabajadores al servicio del hogar bajo relación de dependencia están comprendidos en las disposiciones relativas a la seguridad social, como asegurados obligatorios, en cuanto concierne a todo tipo de prestaciones de salud. En cuanto a sus pensiones pueden optar por el Sistema Nacional de Pensiones o por el Sistema Privado de Pensiones.</p>
Descanso	<p>Artículo 10.- Descanso semanal</p> <p>Los trabajadores del hogar tienen derecho a veinticuatro (24) horas</p>

⁴⁹ Consulta página del Ministerio de Justicia de Perú
[http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/temas/coleccion00000.htm/tomo00047.htm/libro00177/sumilla00239.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3.0#JD_m41324](http://spij.minjus.gob.pe/CLP/contenidos.dll/temas/coleccion00000.htm/tomo00047.htm/libro00177/sumilla00239.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3.0#JD_m41324)

	continuas de descanso semanal.
Vacación	Artículo 12.- Vacaciones. Los trabajadores del hogar tienen derecho a un descanso anual remunerado de quince días luego de un año continuo de servicios. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.
Aguinaldo similar	No contempla
Violencia	Quinta.- Norma modificatoria Los trabajadores del hogar que sean víctimas de hostigamiento sexual tienen derecho a acogerse a las acciones establecidas en la Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
OTRAS	Artículo 17.- Derecho a la educación El trabajador al servicio del hogar tiene derecho a la educación. El empleador deberá brindarle las facilidades del caso para poder garantizar su asistencia regular a su centro de estudios fuera de la jornada de trabajo

Nicaragua ⁵⁰	
Definición	Trabajadores y trabajadoras del servicio del hogar, son quienes prestan servicios propios en el hogar a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador.
Regulación Jurídica	Ley N° 666, Ley de Reformas y Adiciones al Capítulo I del Título VIII del Código del Trabajo de la República de Nicaragua
Existencia de contrato escrito	En los contratos de trabajo relativos al servicio doméstico, los primeros quince días se consideran a prueba y cualquiera de las partes puede ponerles fin sin aviso previo ni responsabilidad.
Prohibición contratación infantil	Toda persona que contrate adolescentes para desempeñar servicios del hogar, deberá cerciorarse que tengan la edad permitida por la que es de catorce años cumplidos y está obligado a notificar la contratación a la Inspectoría del Trabajo correspondiente, dentro de los quince días hábiles siguientes a la contratación, debiendo esta instancia vigilar e inspeccionar que la parte empleadora garantice al adolescente que suscriba el contrato, el cumplimiento de todos los derechos que este Código y la legislación relacionada le conceda.
Definición de labores	No contempla
Jornada de trabajo	No contempla
Horas extras	Previo acuerdo, se puede compensar el día de descanso trabajado, mediante el pago de una sobretasa equivalente del 50% de remuneración, adicional a la remuneración de un día.
Licencias especiales	No contempla

⁵⁰Página web de la Asamblea Nacional de Nicaragua, <http://digesto.asamblea.gob.ni/pl25/djnutilidades/abrirpdf.php?pdf=1466>

Indemnización	No contempla.
Salario	<p>La retribución del trabajador o trabajadora del servicio del hogar comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad y en cantidad suficiente y el suministro de habitación cuando duerma en la casa donde trabaja.</p> <p>Para los efectos de establecer la base de cálculo para el pago de sus prestaciones se tomarán en cuenta adicionalmente los alimentos y habitación que se den, con un valor equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero.</p>
Seguridad social	<p>Es obligación del empleador inscribir a los trabajadores y a las trabajadoras del servicio del hogar, en el régimen de seguridad social, quienes gozarán de los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud. En caso de incumplimiento, el empleador asume la responsabilidad en los casos que corresponda.</p> <p>En el caso de las trabajadoras y los trabajadores adolescentes del servicio del hogar, además del estricto cumplimiento de la obligación del empleador de incorporados al régimen obligatorio de seguridad social, deberán incorporarlos a los programas especiales de salud. El Ministerio del Trabajo y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social realizarán inspecciones conjuntas para verificar el cumplimiento de dicha disposición. El incumplimiento de estas obligaciones genera responsabilidad administrativa y será sancionado por la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente.</p> <p>El Instituto Nicaragüense de Seguridad Social será la autoridad competente para aplicar sanciones por la falta de inscripción en el régimen de seguridad social en el caso de la trabajadora o el trabajador adolescente del servicio del hogar.</p>
Descanso	<p>Los trabajadores y las trabajadoras del servicio del hogar tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo diario, ocho de ellas nocturnas y continuas, con las excepciones establecidas en la presente ley.</p> <p>También tendrán derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo ininterrumpido, y que se les permitirá asistir a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización en su caso.</p> <p>En el caso de las trabajadoras y los trabajadores del servicio del hogar adolescentes, también tendrán derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo ininterrumpido, pudiendo convenir con el empleador un descanso de dos días cada doce días o cinco por cada mes. En este caso el empleador no deberá incluir dentro del tiempo establecido como descanso, el tiempo que implica la distancia entre el lugar de trabajo y su lugar de destino.</p>
Vacación	No contempla
Aguinaldo o similar	No contempla
Violencia	Cualquier trato humillante, discriminación o violencia física, psíquica y sexual debidamente comprobada por el Instituto de Medicina Legal, cometido por el empleador, sus familiares o personas que habitan o

	visitan la casa, en perjuicio del trabajador o trabajadora del hogar adolescentes, que sea del conocimiento de la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente, obliga a ésta a aplicar las sanciones administrativas de su competencia y a informar al Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez para asegurar medidas de protección especial de la víctima y la presentación de la denuncia respectiva ante el Ministerio Público.
OTRAS	La Inspectoría del Trabajo correspondiente, en conjunto con el Ministerio de la Familia, Adolescencia y Niñez deberán realizar inspecciones periódicas a las casas donde los y las adolescentes prestan sus servicios del hogar, para fiscalizar que efectivamente su permanencia en la misma obedece a esta excepción, así como el respeto a todos sus derechos por parte del empleador o la persona a quien esté directamente subordinado o subordinada.

España	
Definición	Se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependientemente y por cuenta de aquél, presta servicios retribuidos en el ámbito del hogar familiar. A los efectos de esta relación laboral especial, se considerará empleador al titular del hogar familiar, ya lo sea efectivamente o como simple titular del domicilio o lugar de residencia en el que se presten los servicios domésticos. Cuando esta prestación de servicios se realice para dos o más personas que, sin constituir una familia ni una persona jurídica, convivan en la misma vivienda, asumirá la condición de titular del hogar familiar la persona que ostente la titularidad de la vivienda que habite o aquella que asuma la representación de tales personas, que podrá recaer de forma sucesiva en cada una de ellas.
Regulación Jurídica	Real Decreto 1620/2011 ⁵¹
Existencia de contrato escrito	Ingreso al trabajo. 1. Los empleadores podrán contratar a los trabajadores directamente o por intermediación de los servicios públicos de empleo o de las agencias de colocación debidamente autorizadas. 2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, los servicios públicos de empleo y las agencias de colocación deberán garantizar, en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso al empleo, no pudiendo establecer discriminación alguna basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, sexo, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión política, orientación sexual, afiliación sindical, condición social, lengua dentro del Estado y discapacidad, siempre que los trabajadores se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

⁵¹ Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88580/101346/F649559102/ESP-88580.pdf>

	<p>Forma del contrato.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El contrato de trabajo podrá celebrarse por escrito o de palabra. Deberá celebrarse por escrito cuando así lo exija una disposición legal para una modalidad determinada. En todo caso, constarán por escrito los contratos de duración determinada cuya duración sea igual o superior a cuatro semanas. 2. En defecto de pacto escrito, el contrato de trabajo se presumirá concertado por tiempo indefinido y a jornada completa cuando su duración sea superior a cuatro semanas, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios. 3. Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral. 4. Cuando la duración de la relación laboral sea superior a cuatro semanas, el trabajador deberá recibir información sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral si los mismos no figuran en el contrato formalizado por escrito, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo. Además de los extremos a que se refiere el artículo 2.2 del Real Decreto 1659/1998, dicha información deberá comprender: <ol style="list-style-type: none"> a) Las prestaciones salariales en especie, cuando se haya convenido su existencia. b) La duración y distribución de los tiempos de presencia pactados, así como el sistema de retribución o compensación de los mismos. c) El régimen de las pernoctas del empleado de hogar en el domicilio familiar, en su caso. 5. De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera, el Ministerio de Trabajo e Inmigración pondrá a disposición de los empleadores modelos de contratos de trabajo así como la información necesaria para el cumplimiento de lo establecido en este artículo
Prohibición contratación infantil	<p>Serán de aplicación los límites establecidos para los menores de dieciocho años en el Estatuto de los Trabajadores en materia de tiempo de trabajo:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Sólo podrán realizarse ocho horas diarias de trabajo efectivo, con una pausa de treinta minutos para las jornadas superiores a cuatro horas y media. Si el menor de dieciocho años trabajase para varios empleadores, para el cómputo de las indicadas ocho horas se tendrán en cuenta las realizadas con cada empleador. b) No podrán realizar horas extraordinarias ni trabajar en periodo nocturno, considerándose este el transcurrido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. c) El descanso entre jornadas será, como mínimo, de doce horas. d) El descanso semanal será, al menos, de dos días consecutivos.
Definición de labores	<p>4.El objeto de esta relación laboral especial son los servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de las áreas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las</p>

	<p>personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar, y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.</p>
Jornada de trabajo	<p>Tiempo de trabajo.</p> <p>1. La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes. El horario será fijado por acuerdo entre las partes.</p> <p>Una vez concluida la jornada de trabajo diaria y, en su caso, el tiempo de presencia pactado, el empleado no estará obligado a permanecer en el hogar familiar.</p> <p>2. Respetando la jornada máxima de trabajo y los periodos mínimos de descanso, el tiempo de presencia tendrá la duración y será objeto de retribución o compensación en los mismos términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación con periodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de veinte horas semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.</p>
Horas extras	<p>El régimen de las horas extraordinarias será el establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, salvo lo previsto en su apartado 5.</p>
Licencias especiales	<p>Durante el período de preaviso el empleado que preste servicios a jornada completa tendrá derecho, sin pérdida de su retribución, a una licencia de seis horas semanales con el fin de buscar nuevo empleo.</p>
Indemnizaciones	<p>En los casos de extinción de la relación laboral, el empleador deberá poner a disposición del trabajador una indemnización, que se abonará íntegramente en metálico, en cuantía equivalente al salario correspondiente a doce días naturales por año de servicio, con el límite de seis mensualidades. Si el empleador optase por el desistimiento de la relación laboral, deberá comunicárselo por escrito al trabajador, resultando de aplicación en lo demás lo dispuesto en el artículo 11.3. Si fuera el trabajador el que optase por la no continuidad de la relación laboral, deberá comunicar su decisión al empleador y tendrá derecho a la indemnización prevista en el párrafo tercero del artículo 11.3.</p> <p>En el supuesto de suspensión del contrato de trabajo doméstico por incapacidad temporal del empleado de hogar, debida a enfermedad o accidente, si aquel fuera interno, tendrá derecho a permanecer alojado en el domicilio un mínimo de treinta días, salvo que, por prescripción facultativa, se recomiende su hospitalización</p>
Salario	<p>El Salario Mínimo Interprofesional, fijado anualmente por el Gobierno, es aplicable en el ámbito de esta relación laboral especial, de acuerdo con los términos y condiciones establecidos en el ordenamiento laboral común. Dicho salario mínimo se entiende referido a la jornada de trabajo completa a la que se refiere el artículo 9.1 de este real decreto, percibiéndose a prorrata si se realizase una jornada inferior.</p> <p>Este salario podrá ser objeto de mejora a través de pacto individual o colectivo.</p> <p>Las percepciones salariales se abonarán por el empleador en dinero, bien en moneda de curso legal o mediante talón u otra modalidad de</p>

	<p>pago similar a través de entidades de crédito, previo acuerdo con el trabajador. No obstante, en los casos de prestación de servicios domésticos con derecho a prestaciones en especie, como alojamiento o manutención, se podrá descontar por tales conceptos el porcentaje que las partes acuerden, siempre y cuando quede garantizado el pago en metálico, al menos, de la cuantía el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual y sin que de la suma de los diversos conceptos pueda resultar un porcentaje de descuento superior al 30 por 100 del salario total.</p> <p>Los incrementos salariales deberán determinarse por acuerdo entre las partes.</p> <p>En defecto de acuerdo se aplicará un incremento salarial anual igual al incremento salarial medio pactado en los convenios colectivos según la publicación de la Subdirección General de Estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración del mes en que se completen doce consecutivos de prestación de servicios.</p>
Seguridad social	<p>El empleador está obligado a cuidar de que el trabajo del empleado de hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad y salud, para lo cual adoptará medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico. El incumplimiento grave de estas obligaciones será justa causa de dimisión del empleado.</p>
Descanso	<p>Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas. El descanso entre jornadas del empleado de hogar interno podrá reducirse a diez horas, compensando el resto hasta doce horas en períodos de hasta cuatro semanas.</p> <p>El empleado de hogar interno dispondrá, al menos, de dos horas diarias para las comidas principales, y este tiempo no se computará como de trabajo.</p> <p>Los empleados de hogar tienen derecho a un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas que comprenderán, como regla general, la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.</p> <p>Cuando el empleado de hogar no preste servicios en régimen de jornada completa, con la duración máxima establecida en el apartado 1 de este artículo, la retribución correspondiente al período de descanso se reducirá en proporción a las horas efectivamente trabajadas.</p> <p>El trabajador tendrá derecho al disfrute de las fiestas y permisos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.</p>
Vacación	<p>El período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrá fraccionarse en dos o más periodos, si bien al menos uno de ellos será, como mínimo, de quince días naturales consecutivos. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se acordarán entre las partes. En defecto de pacto, quince días podrán fijarse por el empleador, de acuerdo con las necesidades familiares y el resto se elegirá libremente por el empleado. En este caso, las fechas deberán ser conocidas con dos meses de antelación al inicio de su disfrute. Durante el periodo o periodos de vacaciones, el empleado de hogar no estará obligado a residir en el domicilio familiar o en el lugar a donde se desplace la familia o alguno de sus miembros.</p>

Aguinaldo similar	o	El empleado de hogar tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se percibirán, salvo pacto en contrario, al finalizar cada uno de los semestres del año, en proporción al tiempo trabajado durante el mismo. Su cuantía será la que acuerden las partes, debiendo ser suficiente para garantizar, en todo caso, el pago en metálico, al menos, de la cuantía del salario mínimo interprofesional en cómputo anual.
Violencia		No contempla
OTRAS		

Conclusiones

Por lo antes expuesto es que de acuerdo a los estándares internacionales en materia de derecho humanos, y tomando en cuenta que los trabajadores del hogar son generalmente mujeres, niños, migrantes o indígenas, reconocer que este trabajo se encuentra subvalorado, mal pagado, resulta invisible, no es reconocido ni respetado.

Estos son los principales motivos por los cuales en muchos países los trabajadores/as del hogar quedan excluidos de la legislación laboral y de los sistemas de protección social. Muchos ven denegado su derecho, en la ley o en la práctica, a formar y afiliarse a sindicatos. Como resultado de ello, casos de explotación, malos tratos, violencia y abuso físico y sexual suelen quedar impunes.

Los trabajadores/as del hogar figuran entre las categorías de trabajadores más explotados quienes, de acuerdo a los estudios realizados por la OIT en diferentes países, dentro de las circunstancias que vulneran la integridad de las personas y sus derechos humanos en general, se encuentran:

- ✓ Realizan horas de trabajo excesivas a cambio de salarios inferiores a la norma;
- ✓ Generalmente viven bajo el mismo techo que su empleador, en condiciones de alojamiento insalubres;
- ✓ Están expuestos a todo tipo de abusos;
- ✓ Disponen de limitadas o ninguna posibilidad de tomarse un día libre;
- ✓ Encuentran dificultades para ponerse en contacto con el mundo exterior, sus familias y amigos.

Como se aprecia aunque ya algunos de los países que se han analizado⁵², ya han ratificado el referido Convenio 189 de la OIT, aún hace falta que realicen la armonización correspondiente a su legislación doméstica.

Dentro de la legislación más completa se puede apreciar la de Argentina y España. Del análisis se aprecia que no se contempla normativa para atender y sancionar la violencia ejercida contra las personas que se dedican al trabajo doméstico, asimismo en lo relativo al establecimiento de la seguridad social, también existe resistencia para visibilizar los derechos de éstos trabajadores.

Son pocos los países que han llevado a cabo la ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), adoptado por la Conferencia General de la OIT, el 16 de junio de 2012 y que entró en vigor de manera general el 05 septiembre 2013. Entre los países que lo han ratificado están Alemania, Argentina, Bélgica, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Finlandia, Filipinas, Guyana, Irlanda, Italia, Sudáfrica, Mauricio, Nicaragua, Panamá. Paraguay, Portugal, Suiza y Uruguay, cabe señalar que de los 22 países que ha ratificado este Convenio, 12 pertenecen a la Región de América Latina y el Caribe.

El Estado mexicano no ha realizado la ratificación, en atención a lo dispuesto por el artículo 19 de Constitución de la organización de la OIT, el instrumento de referencia fue comunicado al gobierno de México para que lo sometiera a consideración de autoridades competentes, en este caso al Senado de la República, a fin de que procediera a su análisis y eventual firma o negativa de aprobación.

Para dar cumplimiento a dicha obligación el Gobierno mexicano, por conducto de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 40 fracciones I y XIX de la Ley Orgánica de la Administración Pública

⁵² la legislación se consultó en las páginas de los Congresos de los países correspondientes, por lo que la vigencia de las normas está en función de lo que cada País actualiza, al momento de la consulta.

Federal, 6, fracción IV; 10, fracción VIII; 13, fracción V y 17, fracción II del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta dependencia debe de formular el Dictamen correspondiente, para lo cual llevaba a cabo reuniones de trabajo con Secretarías de Estado, organización civil organizada, organizaciones de trabajadores y patrones, la CONALTRAHO, las Secretarías del Trabajo de las Entidades Federativas.

En ese sentido urge revisar en la legislación laboral de México, el marco normativo del trabajo laboral, incorporando las normas mínimas de conformidad con lo establecido en el marco referencial en la materia, que es el Convenio 189 de la OIT, con las adecuaciones pertinentes y conforme a lo establecido en la Constitución respecto de la normatividad en materia de derechos humanos supranacional y el principio pro homine.

De acuerdo a lo vertido, se desprende que las personas dedicadas al trabajo doméstico, tienen derecho a las garantía fundamentales reconocidas en el marco jurídico nacional y en los tratados internacionales ratificados por el Estado mexicano, sin embargo sigue siendo uno de los grandes retos la eliminación de normas discriminatorias, así como el reconocimiento pleno de los derechos humanos.

- Es necesario que el Estado mexicano, ratifique el Convenio 189 de la OIT, a fin de visibilizar la labor doméstica remunerada, lo cual en consecuencia la hace ejercible, exigible, oponible y justiciable.
- Realizar las adecuaciones a la Ley Federal del Trabajo, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 1° y 133 de la Constitución, a fin de fortalecer la normativa que regula éste tipo de labor.

- Desarrollar mecanismos de sensibilización de los derechos de las personas trabajadoras domésticas, a fin de visibilizarlas con respeto a su dignidad humana.
- Diseñar mecanismo de registro sobre el número de personas dedicadas a esta actividad, de manera desagregada a fin de conocer las edades, sus condiciones socioeconómicas, su nivel educativo, etc., a fin de elaborar políticas públicas en materia laboral, de acuerdo a las necesidades específicas del sector.
- Pugnar porque la seguridad social sea un derecho establecido en la legislación de manera obligatoria a cargo de los empleadores, incluso en lo relativo a la maternidad.
- Asimismo crear normas que obliguen a los empleadores a capacitar a las personas trabajadoras domésticas.
- Adoptar las medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación, así como del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva a fin de que éstos puedan constituir con arreglo a la ley, organizaciones, federaciones y confederaciones.
- Se debe de exhortar al Senado de la República para que, en congruencia con el marco jurídico relativo a la defensa de los derechos humanos, se ratifique el Convenio 138, sobre la edad mínima, a fin de proteger de acuerdo con el interés superior de la niñez, los derechos de niñas, niños y adolescentes.

- Establecer mecanismos de denuncia y defensa para el trabajador doméstico, que funcionen de manera expedita a fin de brindar a estas personas protección contra cualquier tipo de violencia, acoso y abusos.
- Regular la prohibición del pago en especie, la remuneración debe de ser en numerario y cualquier otra prerrogativa debe de entenderse como prestación o gratificación, sin que sustituya al salario.
- Adoptar las medidas necesarias a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea de manera personal o a través de un representante legal, tenga acceso efectivo a los mecanismos de resolución de conflictos en las mismas condiciones que se establecen en la Ley Federal del Trabajo.

Las propuestas son consideradas en función de los derechos humanos a fin de brindar un marco jurídico y establecer las condiciones mínimas para proteger adecuadamente a los trabajadores domésticos y mejorar sus condiciones de trabajo, así como generar mejores prácticas que contribuyan de manera real a la dignificación de las personas dedicadas a estas labores.

Referencias

- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, Bautista Marcelina, Revista de Derechos Humanos **df**ensor, El trabajo doméstico en México, México, enero de 2012.
- Human Rights Watch, Trabajo decente para los trabajadores domésticos: Recomendaciones dirigidas a los miembros de la OIT respecto al informe y el cuestionario sobre el derecho y la práctica Junio de 2009.
- Instituto de Desarrollo Regional, Universidad de Castilla-La Mancha, Aguilar Idáñez María José, España, s/f.
- Moreno Ramírez Ileana, Los derechos fundamentales de las trabajadoras en el hogar y sus garantías en México, México, s/f.
- OIT, Trabajo Doméstico; Un largo Camino hacia el Trabajo Decente; Valenzuela, Mora; 0 Chile, 2009.
- OIT, Informe IV; Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos; Conferencia Internacional del Trabajo 99ª, 2010.
- OIT, Camino decente para el personal del servicio doméstico: Panorama de la labor de la OIT, D'Souza Asha, Oficina para la Igualdad de Género, 2010.
- UNAM, Rodríguez/Cooper; El Debate sobre el Trabajo Doméstico, México 2005.
- UNIFEM, ONUD, Compilación Seleccionada del Marco Jurídico Nacional e Internacional de la Mujer. México, 2005.

Páginas web consultadas

- OIT, <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-es/index.htm>
- INEGI, <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2013/domestico0.pdf>
- Cámara de Diputados, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>
- CONLACTRHO, <http://conlactraho.org/page2/page2.html>
- Antislavery, http://www.antislavery.org/includes/documents/cm_docs/2010/d/decent_work_for_domestic_workers_recommendations_to_ilo_members_regarding_theLaw_and_practice_report_and_questionnaire.



Cámara de Diputados
LXIII Legislatura
SEPTIEMBRE 2016

<http://ceameg.diputados.gob.mx>
ceameg.difusion@congreso.gob.mx

50-36-00-00 / 01-800-1-22-68-72 Ext. 59218

Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género

C. Adriana Gabriela Ceballos Hernández
Directora General

Ing. Miguel Ángel Chávez Zavala
Director de Estudios Jurídicos
de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género

Lic. Blanca Judith Díaz Delgado
Directora de Estudios Sociales
de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género

María Isabel De León Carmona
Elaboración