

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN**



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS



CACEH
Centro de Apoyo y Capacitación
para Empleados del Hogar, A.C.

DIRECTORIO

Secretaría de Gobernación

Miguel Ángel Osorio Chong
SECRETARIO

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Ricardo Antonio Bucio Mújica
PRESIDENTE

Junta de Gobierno

Representantes del Poder Ejecutivo Federal

Lía Limón García
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN
Fernando Galindo Favela
SECRETARÍA DE HACIENDA
Y CRÉDITO PÚBLICO
Pablo Antonio Kuri Morales
SECRETARÍA DE SALUD
Alba Martínez Olivé
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
José Adán Ignacio Rubí Salazar
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL
Ernesto Javier Nemer Álvarez
SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL
Lorena Cruz Sánchez
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Representantes designados por la Asamblea Consultiva

Santiago Corcuera Cabezut
Clara Jusidman Rapoport
Mauricio Merino Huerta
Ricardo Raphael de la Madrid
Gabriela Warkentin de la Mora

Instituciones invitadas

José Manuel Romero Coello
INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD

Nuvia Magdalena Mayorga Delgado

COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Aracely Escalante Jasso

INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

Patricia Uribe Zúñiga

CENTRO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y EL CONTROL DEL VIH/SIDA

Laura Vargas Carrillo

SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA

Jesús Eduardo Toledano Landero

CONSEJO NACIONAL PARA EL DESARROLLO Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ardelio Vargas Fosado

INSTITUTO NACIONAL DE MIGRACIÓN

Manuel Galán Jiménez

Sergio Federico Gudiño Valencia

SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Asamblea Consultiva

Mauricio Merino Huerta

PRESIDENTE

Elvira Arellano

Judit Bokser Liwerant

Santiago Corcuera Cabezut

Katia D'Artigues Beauregard

Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín

Clara Jusidman Rapoport

Marta Lamas Encabo

Esteban Moctezuma Barragán

Rebeca Montemayor López

José Antonio Peña Merino

Luis Perelman Javnozov

Juan Martín Pérez García

Alejandro Ramírez Magaña

Ricardo Raphael de la Madrid

Pedro Salazar Ugarte

Tiaré Scanda Flores Coto

Regina Tamés Noriega

Fabienne Venet Rebiffé

Gabriela Warkentin de la Mora

TRABAJO DEL HOGAR

TOMO VI

• COLECCIÓN •
LEGISLAR SIN
DISCRIMINACIÓN

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



LXII LEGISLATURA
CÁMARA DE DIPUTADOS



CACEH
Centro de Apoyo y Capacitación
para Empleados del Hogar, A.C.

Coordinación editorial:

Carlos Sánchez Gutiérrez

Cuidado de la edición:

Armando Rodríguez Briseño

Diseño y formación:

Génesis Ruiz Cota

Fotografía:

Frida Hartz

Primera edición: abril de 2014

© 2013. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Dante 14, col. Anzures,

del. Miguel Hidalgo,

11590, México, D. F.

www.conapred.org.mx

ISBN: 978-607-7514-78-7 (Colección)

ISBN: 978-607-7514-86-2 (Trabajo del hogar)

Se permite la reproducción total o parcial del material incluido en esta obra, previa autorización por escrito de la institución.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México. *Printed in Mexico*

Agradecimientos

Agradecemos el trabajo de investigación especializada de la asesora experta Rita Marcela Robles Benítez, por su esfuerzo y dedicación plasmados en el capítulo II del presente tomo.

Agradecemos el apoyo en la coordinación de la investigación y la revisión del texto que conforma este tomo al equipo de la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas del Conapred integrado por Sara I. Antillón Esparza, Jéssica I. Covarrubias Sánchez, Liliana Pérez Gutiérrez, M. Ernesto Ramírez Gracia, Sonia Río Freije, Luis F. Rosas Ramírez e Irasema Y. Zavaleta Villalpando. En los mismos términos, agradecemos la asesoría brindada por Fátima Mendoza Arroyo y el apoyo administrativo de Norma A. Guzmán Tamayo, parte de la misma Dirección, y al personal de la Dirección de Administración y Finanzas.

Extendemos el agradecimiento a Marcelina Bautista Bautista, directora del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A. C. (CACEH); a la Dra. Séverine Durin, antropóloga y profesora-investigadora del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS-Noreste); a la Dra. Verónica Carpani, asesora del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina; y a la Sra. Tania Coelho de Almeida Costa, de la Auditoría Fiscal del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil, por sus comentarios al documento.

Presentación

El reconocimiento universal del goce de todos los derechos humanos a toda persona en México, respaldado por nuestra Constitución y por los tratados e instrumentos internacionales de derechos humanos de los cuales el Estado mexicano es parte, proporciona un instrumento y un campo de acción que detona procesos, retos y rutas para mejorar las condiciones de igualdad de oportunidades para todas las personas, como reconocimiento emanado de la reforma al artículo 1 constitucional (10 de junio de 2011).

Como se observa en los resultados de las encuestas nacionales sobre discriminación en México (Enadis) de 2005 y 2010, nuestra nación sigue enfrentando múltiples desafíos y problemáticas sociales. Hoy, sin embargo, la reforma en materia de derechos humanos nos alienta a dar un gran salto para afirmar y fortalecer efectivamente los marcos y medidas legales, políticas e institucionales existentes, a fin de lograr un país más igualitario, con un Estado que respete, promueva y garantice con efectividad el goce y ejercicio de los derechos humanos de la población mexicana, sin ningún tipo de discriminación.

El derecho a la no discriminación se desprende del principio de igualdad y está reconocido en el artículo 1, párrafo quinto, de la Constitución, y en diversas cláusulas antidiscriminatorias contenidas en los tratados e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. Está incorporado también en el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), así como en diversas legislaciones locales que combaten la discriminación y en otros ordenamientos legales.

Sin embargo, la incorporación del principio de igualdad y la prohibición de la discriminación en ciertos ordenamientos no es suficiente para prevenir y eliminar, de hecho y de derecho, la discriminación en México. Durante el desempeño de nuestro trabajo institucional, hemos identificado que es vital actualizar y armonizar la legislación vigente, con el fin de darle un sentido

más incluyente, contribuyendo así al desarrollo social del país, además de procurar y atender las obligaciones contraídas por el Estado mexicano en el tema de derechos humanos.

En atención a dichas obligaciones, en el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), cumpliendo con sus funciones de institución especializada en velar por el derecho a la no discriminación, nos dimos a la tarea de investigar diversos temas relacionados con este derecho, para identificar debilidades y áreas de oportunidad en materia legislativa, con el fin de coadyuvar a su mejoramiento y armonización en pro de la igualdad y no discriminación.

Con esto en mente, el Conapred creó la colección *Legislar sin Discriminación*, que presenta una investigación con un rol propositivo, dirigida sobre todo al público relacionado con el quehacer legislativo, con el fin de atender la necesidad de dicha armonización legislativa, encaminada, como consecuencia de la multicitada reforma constitucional, a alentar, desarrollar y lograr acuerdos que lleguen a traducirse en beneficios sociales.

Uno de los pasos a seguir para alcanzar la igualdad de trato, de oportunidades, de protección y de capacidad, es visibilizar a los grupos en situación de discriminación, identificando la problemática que enfrentan con respecto al acceso a los diferentes derechos humanos, mismos que han sido o pueden ser restringidos por tratos desiguales en condiciones iguales, o tratos iguales en condiciones desiguales.

A raíz de esta investigación fue posible llegar a conclusiones concretas sobre qué se necesita reformar o incorporar en la legislación nacional, con base en el conjunto de obligaciones de las autoridades, en el marco de sus atribuciones, para que efectivamente promuevan, respeten, protejan y garanticen los derechos humanos de todas las personas, en conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Esperamos que esta colección sea una herramienta eficaz para prevenir y eliminar la discriminación en el espíritu y sintonía de nuestra legislación nacional. Fue elaborada, con dedicación y

empeño, sobre la base de argumentos razonados y cuestionados, con la finalidad de hacer realidad los compromisos adquiridos en materia de derechos humanos, con miras a que nuestro país se transforme en una sociedad de derechos.

Ricardo Bucio Mújica
Presidente del Consejo Nacional
para Prevenir la Discriminación

Introducción general

En virtud de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) se creó el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), órgano federal del Estado mexicano que tiene por objeto llevar a cabo acciones para prevenir y eliminar la discriminación en nuestro país, así como formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato a favor de las personas que se encuentren en el territorio nacional.

En ese sentido, entre las atribuciones que tiene el Conapred está la realización de estudios sobre propuestas de reforma a ordenamientos jurídicos en la materia y disposiciones normativas y administrativas vigentes relacionadas con la igualdad y no discriminación, así como, en su caso, la formulación de propuestas de modificación acordes con el respeto y garantía del derecho a la no discriminación, atendiendo a lo dispuesto en los artículos 17, fracción II, y 20, fracciones V y VI, de la LFPED y como en el artículo 39, fracciones IV y IX, del Estatuto Orgánico del Conapred.

En el ejercicio de esas funciones, el Conapred ha identificado diversas iniciativas de ley o de reforma, así como legislaciones vigentes, que contienen directa o indirectamente aspectos discriminatorios que afectan a ciertas personas, individual o colectivamente. Asimismo, ha detectado problemas de técnica legislativa que inadvertidamente agravan la situación, como el uso de lenguaje sexista o la ausencia de una perspectiva de género, lo cual los convierte en elementos que generan discriminación o perpetúan la ya existente, vulnerando y violando derechos y libertades de la población en el territorio nacional. Esto ocurre debido a la incapacidad para reconocer la comisión de actos discriminatorios que, de manera consciente o inconsciente, se llevan a cabo cotidianamente, repitiendo patrones de exclusión y estigmatización. Muchos de esos actos son resultado de la falta de armonización con los estándares internacionales en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos, situación que produce retrocesos legislativos en México.

En razón de ello, el Conapred considera necesario el análisis de diversas temáticas vinculadas con el derecho a la igualdad y no discriminación, con la finalidad de desarrollar propuestas que promuevan la eliminación de contenidos discriminatorios en el ámbito legislativo y permitan atender las necesidades principales de los grupos en situación de discriminación, así como proteger sus derechos de que la igualdad y no discriminación se presente como un eje transversal en cada uno de los proyectos que sean sometidos a la consideración del Congreso de la Unión y los Congresos estatales, y su realización forme parte del proceso de armonización legislativa derivada de la reforma constitucional en materia de derechos humanos de junio de 2011.

A la par de dicho análisis, se han generado lineamientos o criterios que, sin pretender su obligatoriedad, pueden servir como guía o manual de uso en las actividades parlamentarias de las y los legisladores, para incorporar la perspectiva de igualdad y no discriminación en toda la legislación nacional.

Este estudio se diseñó con el objetivo de aportar a las personas involucradas directa o indirectamente en el quehacer legislativo elementos que permitan:

- › Aclarar cuestiones conceptuales de la perspectiva de igualdad y no discriminación, desde una visión general y su relación con la denominada legislación antidiscriminatoria, mediante la exposición de temas específicos de interés que abarcan varios derechos y grupos de población.
- › Identificar las tareas pendientes en el ámbito legislativo para legislar desde esta perspectiva.
- › Armonizar la legislación con las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, igualdad y no discriminación.
- › Aportar un método de análisis que incorpore elementos del derecho internacional, los derechos humanos y el derecho comparado.

- › Fundamentar las exposiciones de motivos de iniciativas de ley o de reforma legislativa con base en los instrumentos internacionales aplicables.
- › Servir de base para la discusión con grupos interesados y/o afectados por las iniciativas.
- › Fundamentar la redacción concreta de las iniciativas.

Para facilitar la consulta de los resultados de este trabajo, se decidió publicarlos como una colección, cuyo primer tomo se centra en aspectos conceptuales y el actuar legislativo en materia de igualdad y no discriminación; los demás tomos tratan diversas temáticas de interés que, por su naturaleza estructural, se relacionan con conductas o actos de discriminación que violan diversos derechos y afectan a distintos grupos de población. Cada uno tiene diferentes niveles de profundidad y detalle; dependiendo de los contenidos, se desarrollan siguiendo una misma metodología y ampliando el análisis tanto como sea necesario. Los temas tratados en esta colección fueron seleccionados a partir de la experiencia en el combate a la discriminación que el Conapred ha realizado a través de los años. Gracias a ello se han identificado situaciones estructurales en el funcionamiento del Estado que generan actos discriminatorios que afectan a mujeres y grupos de población, y vulneran el disfrute de diversos derechos humanos en igualdad de condiciones.

En cada uno de los tomos se siguió una cuidadosa estructura de contenidos que fue conducida a través de un método de investigación homogéneo. Esto se aprecia progresivamente, primero, al observar que cada tomo inicia con una introducción temática, que contiene una explicación de las problemáticas específicas dentro de la diversidad de situaciones de discriminación. Posteriormente, se expone un marco de referencia básica con fundamentos teóricos y legales de la igualdad y no discriminación, que servirán de base, conforme al tema estudiado, para la transversalización de esta perspectiva en el quehacer legislativo. Una vez planteadas las bases teóricas, se lleva a cabo el desarrollo del diagnóstico de derechos siguiendo el método comparativo,

que consiste en identificar un modelo normativo óptimo, integrado, en esencia, por estándares internacionales ya establecidos, para después compararlo con el modelo normativo vigente, surgido del análisis de la legislación existente en el momento de realizar dicho análisis. Este método se explica con mayor precisión en el primer tomo de esta colección. Finalmente, a modo de cierre y de toma de determinaciones, se exponen conclusiones y propuestas con trascendencia e impacto en la promoción, respeto, protección y garantía del derecho a la igualdad y no discriminación, con la finalidad de que sean consideradas efectivamente por las personas legisladoras en su actuar legislativo.



NOCIONES BÁSICAS Y RECOMENDACIONES

Nociones básicas sobre la igualdad y no discriminación¹

En este capítulo se hará un breve recuento de los conceptos y obligaciones relacionados con la temática de la igualdad y no discriminación, con énfasis especial en los instrumentos internacionales aplicables y su interpretación, para posteriormente plantear la naturaleza de ambos conceptos, la definición de discriminación, los motivos prohibidos y los tipos de discriminación existentes, las obligaciones del Estado mexicano en relación con el tema, las generalidades sobre la relación de los estereotipos, prejuicios y estigmas, la igualdad de trato y una explicación breve acerca de los principales elementos de las medidas positivas.

Este recuento tiene la finalidad de dar un panorama general de los criterios internacionales vigentes que puede orientar el actuar legislativo, desde el diseño de cada iniciativa, a fin de facilitar la incorporación de la perspectiva de igualdad y no discriminación en las leyes.

Naturaleza de la igualdad y no discriminación

La no discriminación y la igualdad son componentes fundamentales de las normas internacionales de derechos humanos y son esenciales a los efectos del goce y el ejercicio de todos los derechos.² La igualdad y no discriminación son los conceptos referidos con mayor frecuencia en el derecho internacional de los derechos humanos, ya que los actos discriminatorios atentan contra la dignidad de las personas y provocan una profunda afectación individual y social.

¹ Este apartado es un resumen del texto que aparece con el mismo título en *Fundamentos de la armonización legislativa con enfoque antidiscriminatorio*, tomo 1 de esta colección. La bibliografía de este apartado puede consultarse en dicho tomo.

² ONU, *Observación General No. 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales)*. Ginebra, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, E/C.12/GC/20, 2 de julio de 2009, párrafo 2.

Esto obedece a que, además de ser un derecho en específico, la no discriminación es un principio –por lo tanto, transversal– de aplicación de las normas de derechos humanos.

Cabe aclarar que a pesar de esta conceptualización, los derechos de igualdad y no discriminación no están considerados ni definidos de manera única y unificada en todas las fuentes del derecho internacional, lo cual implica que las autoridades de nuestro país deben ser conocedoras del amplio bagaje internacional que ahora conforma, en el mismo nivel que la Constitución. Además, ello posibilita a las autoridades para que se alleguen de los elementos del derecho internacional que le puedan otorgar una mayor protección a la persona.

El derecho a la igualdad y no discriminación protege la dignidad misma del ser humano y permite la integración y cohesión sociales, para favorecer el libre y pleno ejercicio de los demás derechos humanos. Este derecho se ha interpretado como autónomo y subordinado o vinculado.

- › *Como derecho autónomo*, pues se considera que está garantizado en sí mismo y no meramente en el contexto de una amenaza hacia otro derecho o libertad.
- › *Como derecho subordinado o vinculado*, ya que existen disposiciones de derecho internacional³ que prohíben la discriminación en el contexto de los derechos y libertades incluido en otros artículos de los instrumentos que prevén la cláusula antidiscriminatoria.

Al ser definida la igualdad y no discriminación como principio, se comprueba su cualidad transversal y absoluta. Prueba de ello es que en el marco jurídico internacional de derechos humanos, está plasmado en los primeros artículos de todos los tra-

³ Como el artículo 2(1) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos; el artículo 14 de la Convención Europea de Derechos Humanos, y el artículo 2(1) de la Convención sobre los Derechos del Niño.

tados y acuerdos internacionales de derechos humanos y en los preámbulos de todas las declaraciones y resoluciones relevantes en temas de derechos humanos, gobernabilidad y relaciones entre Estados, naciones y pueblos.

La igualdad y la no discriminación son principios *ius cogens*, es decir, son normas aceptadas y reconocidas por la comunidad internacional como normas que no admiten acuerdo en contrario y que sólo pueden ser modificadas por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter.⁴

Nuestro derecho interno incluye una cláusula antidiscriminatoria en el párrafo quinto del artículo 1 constitucional –modificado en la reforma de derechos humanos de junio de 2011–, la cual dispone:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

A partir de la reforma de junio de 2011, la descripción de este principio será más completa, puesto que se podrá atender a lo dispuesto en los tratados internacionales para satisfacer las lagunas o las imprecisiones del derecho interno, atendiendo a que actualmente, por la cantidad de instrumentos de derechos humanos, es posible hablar de un proceso de intensa codificación internacional de los derechos.⁵

En este sentido, “existe un vínculo indisoluble entre la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos y el prin-

⁴ Corte IDH, *Opinión Consultiva No. 18. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*. OC-18/03, del 17 de septiembre de 2003, párrafo 101.

⁵ Carlos Villán Durán. *Curso de derecho internacional de los derechos humanos*. Madrid, Trotta, 2002, pp. 209 y ss.

cipio de igualdad y no discriminación. Los Estados parte están obligados a respetar y garantizar el pleno y libre ejercicio de los derechos y libertades sin discriminación alguna”.⁶

Definición de discriminación y motivos prohibidos

El concepto de discriminación no ha sido definido de manera general en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, ni en los pactos de la ONU o la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), no obstante, sí se han generado definiciones de la discriminación a partir de la interpretación de los tratados realizada por los organismos internacionales. Un ejemplo muy puntual de dicha interpretación es la que pronunció el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU (Comité DESC), que señala que por discriminación

se entiende toda distinción, exclusión, restricción o preferencia u otro trato diferente que directa o indirectamente se base en los motivos prohibidos de discriminación y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos reconocidos en el Pacto.⁷ La discriminación también comprende la incitación a la discriminación y el acoso.⁸

⁶ Corte IDH, *Opinión Consultiva No. 18, op. cit.*, párrafo 85.

⁷ Definiciones similares figuran en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El Comité de Derechos Humanos hace una interpretación parecida en su *Observación General No. 18* [párrafos 6 y 7], y ha adoptado posiciones similares en observaciones generales anteriores.

⁸ ONU, *Observación General No. 20, op. cit.*, párrafo 7.

La LFPED la define de la manera siguiente:

Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

Tipos de discriminación

El Comité DESC plantea diversos tipos de discriminación que deben combatirse a fin de que los Estados parte puedan garantizar el ejercicio sin discriminación de los derechos recogidos en el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.⁹ Por lo

⁹ Aunque la interpretación del Comité DESC sólo se relaciona con este Pacto, se considera que estos tipos de discriminación son de aplicación generalizada, y por lo tanto se incluyen en este capítulo para aportar herramientas de identificación de discriminación en la legislación.

que es necesario considerar que hay discriminación que afecta tanto la forma como el fondo de la masa de derechos. A continuación se enuncian ambas, junto con acciones para eliminarlas:¹⁰

- a) *Discriminación formal*. Para erradicarla es preciso asegurar que la Constitución, las leyes y las políticas de un Estado no discriminen por ninguno de los motivos prohibidos.
- b) *Discriminación sustantiva*. Para eliminar la discriminación de grupos o personas que sufren injusticias históricas y/o persistentes, se deben adoptar de forma inmediata las medidas necesarias para prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación sustantiva o de facto.

También es importante señalar que hay formas directas e indirectas de trato diferenciado que constituyen discriminación, como se aprecia en los incisos siguientes:

- a) *Discriminación directa*. Es cuando un individuo recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna causa relacionada con uno de los motivos prohibidos de discriminación.
- b) *Discriminación indirecta*. Hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos del Pacto afectados por los motivos prohibidos de discriminación.

El Comité DESC también distingue de la *discriminación sistémica*, que es un tipo de discriminación contra algunos grupos y que subsiste, es omnipresente y está fuertemente arraigada en el comportamiento y la organización de la sociedad; la cual a menudo implica actos de discriminación indirecta.

Todos estos tipos de discriminación están presentes en el sis-

¹⁰ Este apartado retoma casi literalmente lo planteado en la *Observación General No. 20, op. cit.*, párrafos 8 y 10.

tema legal vigente, mismos que han sido identificados por el Conapred a través del desempeño de sus atribuciones, lo cual será materia de análisis en los diferentes tomos temáticos de este estudio.

Estereotipos, prejuicios y estigmas

Para abonar al análisis del Comité DESC, cabe incluir una breve explicación sobre estereotipos, prejuicios y estigmas y su relación con la discriminación.

La discriminación, desde el punto de vista sociológico, ha sido considerada como una conducta de desprecio causada por prejuicios y estigmas, en relaciones de carácter inequitativo y asimétrico, que afecta derechos.

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de prejuicios o estigmas relacionados con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales, así como su acceso a las oportunidades socialmente relevantes de su ambiente social.¹¹

La discriminación tiene que ver, entre otros aspectos, con un fenómeno de naturaleza cultural, que halla sus fuentes en los estereotipos. Éstos se definen como una visión generalizada o preconcebida de actitudes o características que poseen las personas integrantes de un grupo social particular o los roles que realizan o deben realizar. La imposición de roles y la visión preconcebida dañan la idea de individualidad de las personas y las obstaculan.

¹¹ Jesús Rodríguez Zepeda, *Iguales y diferentes. La discriminación y los retos de la democracia incluyente*. México, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, 2011, p. 56.

liza para poder manifestar otros caracteres o roles que tengan deseos de realizar. Para su análisis, se consideran dos clases de estereotipos:¹²

- a) *Estereotipos descriptivos*, que dibujan cómo es una persona de determinado grupo y le asignan diferencias para poder saber quién es el otro. Estos estereotipos no son necesariamente transgresores del derecho a la igualdad y no discriminación.
- b) *Estereotipos prescriptivos u hostiles*, que pretenden establecer cómo debe comportarse y qué rol debe cumplir la persona que pertenece a este grupo, ya sea a través de normas (jurídicas, morales y/o sociales) y a través del rechazo u hostilidad si no se cumplen.

Para finalizar lo enunciado en este apartado, cabe mencionar que los estereotipos pueden ser de sexo, género¹³ o compuestos (mezcla de dos o más categorías estereotípicas). En estos casos la asignación de roles suele depender de todas esas categorías.¹⁴

Obligaciones del Estado en relación con la igualdad y no discriminación

Se especifican tres tipos de obligaciones generales de los Estados:

- a) *Respetar* los derechos humanos.
- b) *Proteger* los derechos humanos.
- c) *Garantizar* los derechos humanos.

¹² Rebecca J. Cook y Simone Cusack, *Gender Stereotyping. Transnational Legal Perspectives*. Filadelfia, University of Pennsylvania Press, 2010, p. 12 [traducción propia].

¹³ Un estereotipo de género se refiere a la precomprensión del rol que una persona debe desempeñar atendiendo a su sexo.

¹⁴ Rebecca Cook y Simone Cusack, *op. cit.*, p. 12.

El Comité DESC, en su *Observación General No. 20*, menciona que para dar cumplimiento a la obligación de garantizar el disfrute de derechos en pie de igualdad, es indispensable la aprobación de leyes y, por lo tanto, los Estados partes deben adoptar una legislación que prohíba expresamente la discriminación. Dicha legislación debe tener por fin eliminar la discriminación formal y sustantiva, atribuir obligaciones a los actores públicos y privados y abarcar los motivos prohibidos de discriminación. También deben revisarse periódicamente, y modificarse en caso necesario, las demás leyes, para asegurarse de que no discriminen, ni formal ni sustantivamente, en relación con el ejercicio y el goce de los derechos.¹⁵

Igualdad de trato e igualdad de oportunidades

La *igualdad de trato* equivale a la eliminación de las distinciones o exclusiones moralmente arbitrarias que están prohibidas por el principio de igualdad y no discriminación. Obliga a dispensar a todas las personas un trato similar o equivalente con la finalidad de atajar las diferencias que genera la discriminación.¹⁶

Por lo que, en principio, no es admisible crear diferencias de tratamiento entre seres humanos; sin embargo, ciertas distinciones pueden estar justificadas para dar preferencia a determinados sectores desfavorecidos de la población. En ese sentido, el Comité de Derechos Humanos de la ONU: “observa que no toda diferenciación de trato constituirá una discriminación, si los criterios para tal diferenciación son razonables y objetivos y lo que se persigue es lograr un propósito legítimo en virtud del Pacto [Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales]”.¹⁷

¹⁵ ONU, *Observación General No. 20*, op. cit., párrafo 37.

¹⁶ Jesús Rodríguez Zepeda, op. cit., p. 85

¹⁷ ONU, *Observación General No. 20*, op. cit., párrafo 13.

El mismo organismo indica que debe aplicarse el principio de igualdad de oportunidades en el sentido de que “hay que tratar desigual a los desiguales, para convertirlos en iguales”.¹⁸

Por su parte, la Corte IDH diferencia los términos *distinción* y *discriminación*: emplea *distinción* para lo admisible, cuando es “razonable, proporcional y objetivo”, y utiliza *discriminación* para hacer referencia a una “distinción inadmisibles que vulnera los derechos humanos”.¹⁹

De tal manera que sólo es discriminatoria una distinción cuando carece de justificación proporcional, objetiva y razonable.²⁰

Medidas positivas o especiales

Los instrumentos internacionales establecen claramente que los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias o bien para corregir la discriminación de hecho.²¹

Para entender a qué hacen referencia estas medidas, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) ha explicado que pueden abarcar una amplia gama de instrumentos, políticas y prácticas de índole legislativa, ejecutiva, administrativa y reglamentaria,²² que su carácter “especial” recae

¹⁸ Corte IDH, *Condición jurídica y derechos humanos del niño. Opinión Consultiva OC-17/02*, del 28 de agosto de 2002.

¹⁹ Corte IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03*, op. cit., párrafo 84.

²⁰ Corte IDH, *Opinión Consultiva OC-4/84. Propuesta de modificación a la Constitución Política de Costa Rica relacionada con la naturalización*. 19 de enero de 1984, párrafo 56.

²¹ En este sentido ver: Corte IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03*, op. cit., párrafo 104; ONU, *Observación General No. 18, Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, No discriminación*. Ginebra, 37 periodo de sesiones, U. N. Doc. HRV/GEN/1/Rev. 7 at 168, 1989, párrafos 5 y 18.

²² “Como pueden ser los programas de divulgación o apoyo; la asignación o reasignación de recursos; el trato preferencial; la determinación de metas en materia de contratación y promoción; los objetivos cuantitativos relacionados con plazos determinados; y los sistemas de cuotas”. ONU, *Recomendación General No. 25 sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter*

en que son medidas destinadas a alcanzar un objetivo específico y son temporales porque deben estar creadas para la solución de un problema concreto y deben suspenderse cuando los resultados deseados se hayan logrado y, además, se hayan mantenido durante un tiempo. El término temporal no significa que el resultado final se fije a partir de un plazo determinado, sino de un fin específico.²³

Al analizar qué medidas son las más adecuadas para lograr la igualdad sustantiva, los Estados deben considerar y evaluar el ámbito específico del grupo al que van dirigidas (esto implica la situación real de la vida de la persona, así como el contexto nacional); las posibles repercusiones de dichas medidas respecto al objetivo concreto que busca lograrse considerando el contexto nacional, y su relación con medidas de carácter general que abonen a ese propósito. Para entender el contexto específico del grupo al que van dirigidas tales medidas, deben considerarse también las condiciones que influyen o conforman su vida y sus oportunidades o del grupo y las formas de discriminación múltiple a las que pueden ser objeto.²⁴

Finalmente, cabe resaltar que es obligación de las autoridades del Estado mexicano identificar las necesidades específicas de la sociedad para retomar aquellos aspectos considerados en las recomendaciones internacionales que sirvan para legislar y, posteriormente, poner en marcha las medidas positivas que respondan de la mejor manera a la realidad mexicana y a sus desigualdades.

temporal, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 20º periodo de sesiones, 1999, párrafo 22.

²³ *Ibid.*, párrafos 20, 21 y 22.

²⁴ *Ibid.*, párrafo 27.

Recomendaciones para legislar con perspectiva de no discriminación y derechos humanos²⁵

Entre las responsabilidades que tiene encomendadas el Conapred, se encuentra realizar estudios sobre propuestas de reforma a ordenamientos jurídicos relacionadas con la igualdad y no discriminación, así como proponer las modificaciones que sean acordes con la garantía y respeto del derecho a ambos.²⁶

En ejercicio de sus atribuciones, este Consejo, además de identificar iniciativas de ley o de reformas que resultan discriminatorias, ha detectado una serie de inconsistencias en la técnica legislativa, mismas que aplican tanto a la forma como al contenido de las propuestas jurídicas, que de manera inadvertida y en la mayoría de las ocasiones se convierten en elementos que generan discriminación o perpetúan la ya existente, como lo es el uso de lenguaje sexista o la ausencia de una perspectiva de género.

En razón de ello, el Conapred, con diez años de experiencia en la materia, se ha dado a la tarea de identificar las fallas más frecuentes que se cometen en la redacción de los textos legislativos, en la legislación vigente, las iniciativas o los dictámenes de ley, analizando tanto la parte de exposición de motivos y considerandos, como la sección propositiva de las modificaciones. Esto con el objetivo de aportar una serie de recomendaciones o lineamientos, que, sin el afán de pretender su obligatoriedad, puedan aportar una guía a las personas responsables de presentar iniciativas de ley o de reforma –aun cuando éstas no traten de forma explícita el derecho a la igualdad y no discriminación–, a fin de que elaboren sus proyectos desde una perspectiva antidiscriminatoria.

²⁵ Este apartado es un resumen del texto que aparece con el mismo título en *Fundamentos de la armonización legislativa con enfoque antidiscriminatorio*, tomo I de esta colección.

²⁶ De acuerdo con lo previsto en el artículo 20, fracciones v y vi, de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), así como en el artículo 39, fracciones iv y ix, del Estatuto Orgánico del Conapred.

En los diversos tomos que conforman la colección Legislar sin Discriminación, se detalla cómo las recomendaciones señaladas en esta sección pueden aplicarse en casos concretos.

RECOMENDACIÓN 1: Legislar para transversalizar la perspectiva de no discriminación y de derechos humanos.

En virtud del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, todas las personas en el territorio nacional, sin discriminación alguna, son titulares de todos los derechos humanos reconocidos por ella y por los tratados internacionales en la materia ratificados por México.²⁷

En ese sentido, el Poder Legislativo debe desarrollar sus funciones desde una perspectiva transversal que permita proteger, garantizar y respetar la igualdad y no discriminación así como los derechos humanos que gozan todas las personas (ver el apartado “Nociones básicas sobre la igualdad y no discriminación” para más detalles sobre estos conceptos).

En relación con la transversalización de los derechos humanos, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH) ha señalado que “los derechos humanos deben impregnar por completo la actividad parlamentaria. Dentro de su esfera de competencia, cada comité parlamentario debe tener sistemáticamente en consideración los derechos humanos y evaluar las repercusiones de proyectos de ley y otras propuestas de normas jurídicas para el disfrute de los derechos humanos de la población”.²⁸

Por consiguiente, la actividad legislativa debe buscar como fin la garantía, protección y respeto a los derechos humanos sin discriminación alguna, teniendo presente que las propuestas de

²⁷ De acuerdo con la reforma constitucional publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011.

²⁸ OACNUDH / UIP, *Derechos humanos. Manual para parlamentarios (No. 8)*. Carouge (Suiza), Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos / Unión Interparlamentaria, 2005, p. 69.

ley o reforma, en el caso de las legislaciones que abordan la circunstancia de un grupo en situación de discriminación²⁹ en particular, deben elaborarse tomando en cuenta no sólo un enfoque integral de derechos,³⁰ sino también la situación particular que enfrentan o viven esas personas, con la finalidad de identificar los principales problemas y obstáculos que tienen para el ejercicio de sus derechos.

A partir del desarrollo de las atribuciones del Conapred, se ha detectado que en las iniciativas de ley o reforma en algunas ocasiones las y los legisladores utilizan un tipo de discurso que, en lugar de enfatizar el reconocimiento de derechos, parece propio de una política asistencialista, lo que conlleva a que ciertos grupos en situación de discriminación sean vistos más como sujetos de protección por parte del Estado mexicano que como titulares de derechos, legislando sin que se atiendan los problemas a los que efectivamente se enfrentan o los derechos que tradicionalmente les son violentados.

²⁹ Mujeres; niñas, niños y adolescentes; personas con discapacidad; personas migrantes; personas adultas mayores; pueblos y comunidades indígenas; trabajadoras del hogar; jornaleros agrícolas; población LGTBTTI (lésbico, gay, bisexual, travesti, transgénero, transexual e intersex), por citar algunos grupos.

³⁰ Es decir, que se consideren todos los derechos y no algunos específicos, ya que en ocasiones parece que por pertenecer a cierto grupo en situación de discriminación, únicamente se les reconocen los derechos más emblemáticos o significativos para ese colectivo, dejando de lado o sin reconocimiento al resto de derechos; por ejemplo: para las personas con discapacidad, los derechos más destacados son los de la accesibilidad y la salud, olvidándose de otros que fomentan su participación plena y efectiva en la sociedad como el derecho al trabajo, los derechos políticos, el derecho a la educación, por mencionar sólo algunos, y en el caso de las mujeres, tradicionalmente se enfocan a reconocerles el derecho a la igualdad y a una vida libre de violencia.

RECOMENDACIÓN 2: Conocer y contextualizar las obligaciones señaladas en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.

Como resultado de las obligaciones derivadas de la reforma al artículo 1º constitucional, es fundamental que las y los legisladores tengan conocimiento de las disposiciones contenidas en los tratados internacionales en materia de derechos humanos a los que el Estado mexicano se ha vinculado. Esto con el objetivo de que los mismos sean aplicados en el actuar legislativo como fundamento de la exposición de motivos de iniciativas y consideraciones de dictámenes, así como para incorporar su contenido directamente en la parte propositiva de las reformas.

Un siguiente paso consiste en contextualizar las obligaciones internacionales con la situación concreta de nuestro país, ya que un “principio básico del derecho internacional es que los Estados partes en un tratado internacional deben hacer que su propia legislación y sus prácticas nacionales sean coherentes con lo que dispone el tratado”.³¹

Para lograr esto, existe un amplio andamiaje de derecho internacional de derechos humanos que deriva de las distintas disposiciones internacionales³² en la materia, generadas por organismos del Sistema Universal (ONU) y del Sistema Regional (OEA), que es materia básica para la armonización legislativa.

Además de utilizar como base los contenidos de los tratados internacionales y regionales ratificados por México (referidos en el apartado “Nociones básicas sobre la igualdad y no discriminación”), se sugiere consultar los documentos, informes, estudios e investigaciones elaborados y emitidos por diversos mecanismos creados dentro de los organismos internacionales y regionales para el seguimiento y vigilancia del cumplimiento de los diversos

³¹ OACNUDH et al., *De la exclusión a la igualdad. Hacia el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. Manual para parlamentarios* (No. 14). Ginebra, OACNUDH / Unión Interparlamentaria / ONU, 2007, p. 55.

³² De derecho vinculante (conocido en el ámbito académico como *hard law*) y no vinculante (conocido como *soft law*).

instrumentos de derechos humanos que emanan tanto de los organismos de los tratados internacionales como de mecanismos especiales o temáticos, bajo figuras de: comités de derechos humanos, relatorías y representantes especiales, grupos de trabajo, observadores y expertos independientes, entre otros. En el Sistema Regional hay que considerar además las resoluciones de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y las opiniones consultivas y sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH).³³

Se hace particular énfasis en la consulta de las observaciones y recomendaciones finales emitidas por los comités creados en virtud de los convenios y pactos internacionales de Naciones Unidas³⁴ por la diversidad de temáticas que abordan y que están relacionadas con las disposiciones incluidas en dichos instrumentos. Tales observaciones y recomendaciones se basan en la amplia experiencia de los comités, derivada de su conformación por personas expertas y de la revisión de cientos de informes presentados por gran parte de los Estados partes, que implica el estudio y análisis de una amplísima gama de contextos nacionales en los ámbitos socioeconómico, histórico, cultural, político y jurídico.

Las observaciones y recomendaciones finales son relevantes porque en ellas los comités interpretan el contenido de los artículos y los derechos consagrados en los instrumentos inter-

³³ En el tercer capítulo de *Fundamentos de la armonización legislativa con enfoque antidiscriminatorio*, tomo 1 de esta colección, se muestra un cuadro con los organismos internacionales que generan insumos en temas de igualdad y no discriminación.

³⁴ El Estado mexicano ha aceptado la competencia de dichos comités para someterse al escrutinio sobre el cumplimiento de las obligaciones del tratado respectivo. Los comités creados hasta ahora son: Comité de Derechos Humanos; Comité de los Derechos del Niño; Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial; Comité contra la Tortura; Comité de Derechos de los Trabajadores Migrantes; Subcomité en la Prevención de la Tortura; Comité sobre Desapariciones Forzadas, y Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad [estos dos últimos, de reciente creación, no han emitido observaciones generales hasta el momento de finalizar la redacción de este documento].

nacionales de los que emanan, sobre disposiciones en cuestiones temáticas particulares y en relación con sus métodos de trabajo.

RECOMENDACIÓN 3: Utilizar datos confiables y actuales sobre el tema para guiar la actuación legislativa en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos.

Las propuestas legislativas en materia de derechos humanos, así como aquellas que versen concretamente en materia antidiscriminatoria, que emanen tanto del Congreso de la Unión como de las legislaturas locales, deben considerar en la elaboración de sus propuestas fuentes estadísticas o datos fidedignos actualizados de organismos nacionales o internacionales, públicos o privados, que tengan reconocimiento o prestigio sobre el tema.

Comúnmente, el Conapred ha identificado que la exposición de motivos de las iniciativas analizadas se fundamentan en notas periodísticas que no indican las fuentes de donde toman sus datos, o bien en buscadores de internet que arrojan páginas de dudosa procedencia, además de que exhiben datos muy antiguos y desactualizados que no reflejan la situación concreta que pretende reformarse.

RECOMENDACIÓN 4: Consultar a los principales actores involucrados para guiar la actuación legislativa en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos.

Tanto en las disposiciones contenidas en instrumentos internacionales como en las recomendaciones que los comités y diversos órganos de instancias universales y regionales han emitido al Estado mexicano, se desprende que en la elaboración de propuestas legislativas, desde su formulación inicial, es fundamental considerar la opinión del grupo objetivo o sobre quienes pueda tener un efecto particular la aplicación de dicha legislación. Ello implica la generación de mecanismos viables y eficaces que permitan

hacer llegar a las legisladoras y los legisladores las inquietudes, problemas identificados, causas, circunstancias y consecuencias que deben ser considerados de manera especial en la elaboración de propuestas legislativas.

RECOMENDACIÓN 5: Las iniciativas, dictámenes y minutas deben elaborarse con un lenguaje incluyente, es decir, no sexista y no discriminatorio.

El lenguaje es un elemento que no se escapa de las conductas discriminatorias, y en algunas ocasiones su uso puede llegar a mantener o fomentar condiciones de subordinación de ciertos grupos de personas sobre otros. En ese sentido, el Conapred ha identificado que se presentan problemas de lenguaje sexista en la redacción legal (que afecta principalmente a las mujeres) y lenguaje que se relaciona con grupos de población minoritarios, que fomenta prejuicios y estigmas.

El lenguaje sexista³⁵ se vale del uso de estereotipos de género para excluir o tornar invisibles a las mujeres del escenario público y privado, desvalorando o minimizando su actuación, en tanto que exalta la presencia de los hombres dentro de la sociedad, fomentando con ello relaciones de dominación que se ocultan dentro de condiciones aparentemente normales.³⁶

³⁵ Cabe aclarar que el sexismo es una forma de discriminación que consiste “en el trato desigual y en la segregación de las personas de un sexo por considerarlas inferiores a las de otro”. *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*. 2ª ed. México, Conapred, 2009, p. 5. [Textos del Caracol, 1]. Se puede descargar en <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/C-01-2.pdf>. [Consulta: 19 de junio, 2013]. Las mujeres son quienes tradicionalmente enfrentan ese tipo de desigualdad. Por lo tanto, por lenguaje sexista se entiende aquel “que fomenta la discriminación de género contra las mujeres” [Héctor Islas Azaïz, *Lenguaje y discriminación*. México, Conapred, 2005, p. 29. Cuadernos de la Igualdad, 4].

³⁶ *Ibid.*, p. 21.

Para salvar este tipo de redacciones y expresiones sexistas³⁷ se pueden emplear diferentes formas de lenguaje (para mayores detalles se recomienda consultar la publicación del Conapred *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*).³⁸

Otro tipo de lenguaje que a lo largo del trabajo del Conapred también se ha identificado como reiterativo, es aquel que estigmatiza y replica prejuicios que afectan a ciertos sectores de la población. Esto implica en algunos casos que se minimice su presencia o resulte ofensiva la forma de referirse a dichas personas.

RECOMENDACIÓN 6: La armonización del derecho interno con los tratados internacionales no sólo se logra a través de la repetición de términos o cambios de mera forma en el lenguaje.

Armonizar un texto normativo con las obligaciones contraídas por México en el ámbito internacional, implica atender las recomendaciones que se plantean en este documento, como son: realizar un estudio y análisis del contexto histórico, político y social que caracterice la situación de que se trate, con la finalidad de que esas obligaciones se incorporen adaptándolas a las circunstancias propias del Estado mexicano, mas no debe consistir en hacer una transcripción literal del contenido de instrumentos internacionales de derechos humanos, sin tomar conciencia de que dicha obligación no se cumple de esa manera.

RECOMENDACIÓN 7: Legislar con una perspectiva de género.

Toda iniciativa, dictamen o minuta debe elaborarse bajo una perspectiva de género, que sea transversal a todo el documento.

³⁷ Además del hecho de quitarse el velo que minimiza la inclusión y aportes de la mujer en la vida pública y privada.

³⁸ Conapred, *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, op. cit., pp. 11-16.

La categoría del género se emplea para analizar y comprender tanto la condición de las mujeres (y lo femenino), como la de los hombres (y lo masculino);³⁹ en ese sentido, los “diferentes roles, responsabilidades, formas de acceso y control de los recursos, participación en la toma de decisiones y necesidades de hombres y mujeres”.⁴⁰

En julio de 1997 el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (Ecosoc, por sus siglas en inglés) definió el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los términos siguientes: “Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles”.⁴¹

Por consiguiente, la perspectiva de género, además de analizar y comprender esas diferencias entre géneros y entre las personas integrantes de un mismo género,⁴² de manera simultánea tiene como finalidad lograr que los beneficios de cualquier acción, plan o programa instrumentado por el Estado mexicano en cualquier ámbito de la vida pública, llegue a ambos géneros por igual, tomando conciencia de la diferenciación de roles que tradicionalmente ha existido entre hombres y mujeres, con fundamento en estereotipos incuestionables, que deben ser superados.

³⁹ Fragmento literal de “La perspectiva de género”, en Marcela Lagarde, *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. España. Horas y Horas, 1996, p. 14.

⁴⁰ Andrea Estela Serret Bravo, *Estrategia de prevención y sanción a la discriminación de género. Análisis y propuestas a partir de la Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México de Sedesol-Conapred*. México, Conapred, 2007, p. 24.

⁴¹ Esta definición se cita en diversas páginas de las Naciones Unidas y de otros organismos internacionales, por ejemplo, ver <<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>>. [Consulta: 10 de junio 2013.]

⁴² Marcela Lagarde, “La perspectiva de género”, en *op. cit.*, p. 16.

RECOMENDACIÓN 8: Examen tripartito como guía para las legislaturas: legalidad de la medida, fin legítimo de la medida y proporcionalidad en sentido amplio de la medida (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto).

Cuando el cumplimiento de una obligación derivada de un derecho atenta contra el ejercicio de otro derecho, se está en presencia de una colisión de derechos.⁴³ Ante ese supuesto, se sugiere acudir a la técnica de análisis empleada tanto por la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁴⁴ y la Corte Europea de Derechos Humanos,⁴⁵ como por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (scjn).⁴⁶ Aunque éste es un recurso más utilizado en el ámbito judicial, en el campo legislativo también puede ser aplicado cuando se trate de evaluar si se está en una situación de colisión de derechos. Esto implica realizar un análisis tripartito de la forma siguiente:

- a) Legalidad de la medida
- b) Fin legítimo de la medida
- c) Proporcionalidad en sentido amplio de la medida, que incluye:
 - i. Idoneidad
 - ii. Necesidad
 - iii. Proporcionalidad en sentido estricto

a) Legalidad de la medida

Una medida es considerada legal cuando no violenta el propio orden jurídico del Estado en que se emite o, más

⁴³ Rubén Sánchez Gil, *El principio de proporcionalidad*. México, IIT, 2007, pp. 56-59.

⁴⁴ Corte IDH, *Caso Usón Ramírez vs. Venezuela*. Sentencia del 20 de noviembre de 2009, párr. 49.

⁴⁵ Corte Europea de Derechos Humanos, *Thlimmenos vs. Greece*. Sentencia del 6 de abril de 2000, párrs. 44, 46 y 47.

⁴⁶ Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tesis Jurisprudencial No. 130/2007, p. 8, reg.170,740.

específicamente, cuando está acorde con la ley que es aplicable al acto.

b) Fin legítimo de la medida

Puede establecerse de dos formas. Por interpretación del sistema constitucional y convencional y por *limitación por delimitación*. En el primero de los supuestos se busca conocer si el fin perseguido por la autoridad que limita un derecho fundamental es razonable, en general, en un sistema democrático y constitucional. En el segundo los posibles fines legítimos se encuentran predeterminados y limitados por la propia norma que establece el derecho fundamental.

c) Proporcionalidad en sentido amplio, se compone de tres elementos:

- i. *Idoneidad* de la medida se refiere a la exigencia de que la pueda efectivamente lograr el fin legítimo que se busca.
- ii. *Necesidad* de la medida quiere decir que sea el único medio o el menos lesivo para lograr el fin buscado.
- iii. *Proporcionalidad (en sentido estricto)* de la medida se refiere a la capacidad de la misma de respetar un equilibrio entre los beneficios que se obtienen con la medida restrictiva y los daños que puede causar al ejercicio de un derecho.⁴⁷

RECOMENDACIÓN 9: Presupuesto. Asignar y aprobar presupuestos específicos para situaciones particulares de desigualdad.

⁴⁷ Luis Prieto Sanchís, “El juicio de ponderación constitucional”, en Miguel Carbonell [coord.], *El principio de proporcionalidad y la protección de los derechos fundamentales*. México, CNDH / CEDH Aguascalientes, 2008, pp. 100-102.

Existen diversas acciones que los Estados deben realizar para reconocer, proteger y garantizar, sin discriminación, el ejercicio de los derechos humanos reconocidos por México. Estas acciones son tanto de carácter formal como aquellas que generen igualdad sustantiva.

La garantía formal inicia a partir del reconocimiento en los distintos ordenamientos jurídicos que existen en el país. Sin embargo, esto por sí sólo no genera condiciones que permitan a todas las personas el ejercicio de sus derechos. Para lograrlo, en muchas ocasiones es necesario que se asignen presupuestos específicos. La asignación y aprobación del presupuesto, tal como se explica en este apartado, es una atribución explícita que tiene el Poder Legislativo y es un elemento fundamental para la aplicación efectiva de los derechos humanos en todos los niveles, federal, estatal y municipal.

La asignación y aprobación del presupuesto se deberá realizar considerando las dificultades identificadas por las instancias correspondientes, la población afectada o involucrada y la información que permita generar un diagnóstico de la situación.

Es importante señalar que para poder garantizar un derecho resultan necesarias diversas medidas, por lo que el presupuesto debe incluir, por ejemplo, procesos de consulta y diagnóstico que permitan al Estado mexicano tener un panorama de qué derechos han sido o están siendo violados o vulnerados, a qué población y cuáles son sus afectaciones.

RECOMENDACIÓN 10: Supervisar el cumplimiento de las obligaciones internacionales en materia de derechos.

El Poder Legislativo tiene la facultad de supervisar y revisar la actuación del Poder Ejecutivo a niveles federal y estatal, a través, por ejemplo, de la revisión de su actuación con base en lo señalado en el informe anual presidencial o de gobierno, o de la actuación de las secretarías que conforman la administración pública.

La OACNUDH ha señalado, en relación con esta facultad, que el Poder Legislativo debe “someter las políticas y la acción del poder ejecutivo a un escrutinio constante, los parlamentos y sus miembros pueden y deben velar por que las leyes sean efectivamente aplicadas por la administración y otros órganos competentes”.⁴⁸

Esto con fundamento tanto en las propias facultades que la Constitución nacional y las leyes de actuación del Congreso señalan, como en la obligación previa del Poder Legislativo de armonizar el derecho interno en los distintos niveles de gobierno con el marco jurídico internacional, tal como se menciona en la Recomendación 2.

RECOMENDACIÓN 11: Considerar la incorporación de medidas especiales para atajar las desigualdades como una herramienta para legislar.

Una herramienta eficaz para dar cumplimiento a las obligaciones de garantía de derechos, a partir del artículo primero constitucional, es el uso de las medidas especiales. Tal como se explicó en el apartado “Nociones básicas sobre la igualdad y no discriminación”, diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, ratificados por México, incluyen disposiciones específicas que buscan garantizar la igualdad real en el ejercicio y goce de los derechos humanos que en ellos se consagran, y a las cuales se les ha dado el nombre de *medidas especiales* o *medidas positivas*.

Es importante señalar que estas medidas no son consideradas discriminatorias sino como parte de una estrategia necesaria de

⁴⁸ OACNUDH-México, *Palabras del Señor Alberto Brunori, Representante en México de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en la Inauguración del Seminario Retos Legislativos y Perspectiva de los Derechos Humanos*, 10 de noviembre de 2009, Monterrey, Nuevo León. Ver apartado sobre la supervisión del Ejecutivo, p. 2, <<http://www.hchr.org.mx/Documentos/Ponencias%202009/11/PAB101109.pdf>> [Consulta: 21 de mayo de 2013.]

los Estados para lograr una igualdad sustantiva o *de facto* en el goce de los derechos humanos y libertades fundamentales,⁴⁹ ya que buscan acelerar la igualdad sustantiva y “de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato”.⁵⁰

Para el desarrollo de estas medidas deben considerarse factores económicos, sociales, jurídicos, culturales, étnicos, geográficos, de género o de cualquier otro carácter, a fin de garantizar los derechos sin discriminación. Al redactar el texto legal, se deberán realizar procesos de consulta con las personas interesadas a fin de atender las necesidades específicas para facilitarles el disfrute de sus derechos sin discriminación.

RECOMENDACIÓN 12: Identificar aquello que no puede considerarse como una medida especial.

A través del trabajo del Conapred, se ha identificado que las medidas especiales de carácter temporal –referidas en la recomendación anterior y explicadas en el apartado “Nociones básicas sobre la igualdad y no discriminación”– que más se utilizan en las propuestas legislativas en el país son las redacciones generales, que se refieren a derechos ya reconocidos en leyes y tratados internacionales vigentes y no tanto a medidas que buscan atajar las desigualdades históricas enfrentadas por las mujeres y ciertos sectores de la población. Algunas propuestas en las que se incorporan este tipo de medidas, se han hecho basadas en una concepción errónea de lo que éstas son en realidad. Los comités del Sistema de Naciones Unidas y los organismos del Sistema Interamericano de Derechos Humanos han señalado que los Estados deben

⁴⁹ ONU, *Recomendación General No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*, Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 20º periodo de sesiones, 1999, párrafo 18.

⁵⁰ *Ibid.*, párrafo 14.

distinguir con claridad entre aquellas medidas de carácter temporal que buscan acelerar un objetivo concreto relacionado con la igualdad sustantiva de un grupo en particular y la realización de cambios estructurales que permiten lograrlo, a fin de diferenciarlas de aquellas políticas sociales de carácter general que son adoptadas para mejorar la situación de un grupo en particular.

Es decir, los Estados deben tener en cuenta que: 1) no todas las medidas pueden ser o serán favorables para ciertos grupos, son medidas especiales de carácter temporal (como acciones afirmativas, medidas positivas) y 2) tampoco lo son el establecimiento de condiciones generales que garanticen los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de esos grupos y que tengan por objeto asegurarles una vida digna y sin discriminación.⁵¹

RECOMENDACIÓN 13: Utilizar un método de análisis para la armonización legislativa.

Esta recomendación plantea una propuesta de método de análisis diseñada por el Conapred para aplicar la perspectiva de igualdad y no discriminación en el actuar legislativo. Está basado en el *método de comparación de modelos*, el cual comparará un *modelo normativo óptimo* con el *modelo normativo actual* existente en el país, identificando/confrontando las diferencias entre ambos y concluyendo en una propuesta de modificación legislativa. El método contendrá fuentes de derecho y obligaciones del aparato legislativo, así como líneas generales para la elaboración de una propuesta legislativa. Los apartados que integrarán el análisis de cada uno de los temas son los siguientes:

- a) Modelo normativo óptimo
 - a.1) Fuentes de derecho: marco normativo y teórico o doctrinal

⁵¹ ONU, *Recomendación General No. 25, op. cit.*, párrafos 19 y 26.

- b) Modelo normativo vigente
 - b.1) Legislación vigente
 - b.2) Conductas de autoridades o particulares (realidad social / acciones u omisiones)
- c) Diagnóstico y comparación
- d) Determinación / propuesta legislativa

a) Modelo normativo óptimo

El primer paso para poder aplicar este método es generar el *modelo normativo óptimo*, considerando que es uno de los elementos a comparar y que constituye una situación normativa ideal para el tema de interés.

a.1) Fuentes de derecho

El modelo normativo óptimo se genera a partir de una investigación realizada sobre distintas fuentes de derecho de los ámbitos nacional e internacional y de derecho comparado, que hayan regulado de manera exitosa el tema de interés, identificando los máximos estándares de protección del derecho o derechos de que trate el tema analizado. Tales fuentes se enlistan a continuación:

- i. Orden jurídico nacional
- ii. Derecho internacional⁵²
- iii. Derecho comparado

⁵² Las fuentes de derecho internacional reconocidas por la Corte Internacional de Justicia, en el artículo 38 de su Estatuto, son tres: "a. las convenciones internacionales, sean generales o particulares, que establecen reglas expresamente reconocidas por los Estados litigantes; b. la costumbre internacional como prueba de una práctica generalmente aceptada como derecho; c. los principios generales de derecho reconocidos por las naciones civilizadas; d. las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho".

Este conjunto de fuentes dará como resultado un *marco normativo y otro teórico o doctrinal*, que servirán de sustento, previo *análisis y síntesis* de ambos, para fijar el estándar de normatividad deseada para la regulación del tema de interés, así como para establecer los argumentos sobre los que se fijará dicha postura, misma que, entre otros aspectos, considerará el contenido del núcleo esencial y no esencial del derecho, así como las obligaciones para el Estado mexicano derivadas del ejercicio de ese derecho. Estos elementos se detallan a continuación.

b) Modelo normativo vigente

Una vez generado el modelo normativo óptimo se debe proceder a elaborar el *modelo normativo actual o vigente*, el cual se construye a partir de la investigación de la regulación del tema de interés en nuestro país, atendiendo no sólo a fuentes jurídicas del ámbito nacional —específicamente legislación de carácter secundaria (federal o estatal) y ordenamientos del Poder Ejecutivo como reglamentos, circulares, normas oficiales mexicanas, entre otras—,⁵³ sino también al análisis de las acciones u omisiones en que incurran tanto las autoridades como los particulares respecto del tema, con la finalidad de conocer la realidad actual de México.

Es pertinente señalar que un insumo o herramienta que puede emplearse para esa finalidad son los informes de la sociedad civil o situaciones concretas de preocupación del Conapred, que exponen información detallada de la problemática en estudio.

Una vez que se cuente con esa información, se procederá a realizar un análisis y síntesis de la misma para obtener una situación normativa vigente que englobe no sólo aspectos jurídicos sino también sociales del tema de interés.

⁵³ Cabe aclarar que la investigación que se lleve a cabo sobre la regulación jurídica puede dar como resultado la ausencia de disposiciones normativas del tema de interés.

El siguiente esquema sintetiza los elementos descritos para la conformación del modelo normativo actual:

- b.1) Legislación vigente
- b.2) Conductas de autoridades o particulares (realidad social / acciones u omisiones)
- b.3) Análisis y síntesis

c) Diagnóstico y comparación

Una vez generados ambos modelos, es decir, el normativo óptimo y el normativo actual, se deberán *confrontar* entre sí para realizar un *diagnóstico* de ambas situaciones y determinar los puntos de *comparación y diferenciación* entre cada uno de ellos, principalmente con la finalidad de exponer las fortalezas y carencias regulatorias del sistema jurídico analizado (modelo normativo vigente) en comparación con el modelo normativo óptimo y, de esa manera, establecer líneas de acción legislativa tendientes a eliminar carencias y alcanzar una regulación óptima del tema de interés, aplicada al modelo normativo actual mexicano.

d) Determinación / propuesta legislativa

Una vez que se ha llevado a cabo la confrontación de modelos para realizar un *diagnóstico* de ambas situaciones y que se han señalado las diferencias o deficiencias esenciales del sistema jurídico analizado (modelo normativo actual), la última etapa del método de confrontación consiste en la elaboración de propuestas legislativas con la finalidad de optimizar la regulación normativa actual del tema de interés, tomando como fundamento las fuentes del modelo normativo óptimo.

Para ello es necesario identificar las normas o legislaciones que deben modificarse, así como precisar el tipo de reformas que se sugieren, las cuales pueden ser generales, indicando las características universales que una legislación óptima debe contener,

o bien específicas, señalando concretamente las sugerencias de modificación a los textos normativos.

En todo caso, la propuesta legislativa debe expresar qué legislación debe reformarse; en qué sentido debe operar dicho cambio; quién o quiénes son responsables y corresponsables del cambio, y el nivel de prioridad de la reforma (atendiendo a si se trata o no de una obligación inmediata).⁵⁴

⁵⁴ En el tercer capítulo de *Fundamentos de la armonización legislativa con enfoque antidiscriminatorio*, tomo I de Legislar sin Discriminación, se incluye una tabla con los elementos de los temas de interés que debe considerar una propuesta legislativa.



**TRABAJO
DEL HOGAR**

Introducción temática

Es importante precisar que para efectos de este tomo se utiliza el término “trabajo del hogar” por dos razones: en primer lugar, es una reivindicación que los y las trabajadoras del hogar han hecho en México y, en segundo lugar, porque el término “trabajo doméstico”, utilizado a nivel internacional, tiene una carga negativa o valoración despectiva en nuestro país. También es oportuno recordar que la Conferencia Internacional del Trabajo incluyó una nota relacionada con el texto en español del Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que indica: “Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término ‘trabajadora o trabajador del hogar’ es sinónimo de ‘trabajadora o trabajador doméstico’”; por lo que el término “trabajo del hogar” no contradice lo establecido por la OIT. Únicamente en los casos en que las normas o disposiciones legales consultadas y citadas contengan el nombre “trabajo doméstico”, se utilizará dicha denominación.

Dentro de los antecedentes históricos, en América Latina, el proceso de reconocimiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores del hogar se ha ido construyendo a partir de las exigencias y denuncias sobre la discriminación y las condiciones de trabajo a las que han sido sometidos.

El trabajo del hogar en toda la región latinoamericana comparte la herencia del colonialismo y de las relaciones de servidumbre en las que se vieron envueltas poblaciones indígenas y afrodescendientes bajo condiciones de explotación y discriminación que se mantuvieron en el periodo independiente. Esta situación no presentó transformaciones considerables a lo largo de la construcción y el desarrollo de las naciones en la región, lo cual se evidencia en el diseño y elaboración de las legislaciones laborales de los países latinoamericanos que se realizarían ya en el siglo xx. En estas legislaciones se excluirían los derechos de las

y los trabajadores del hogar, reconociéndoles un mínimo de derechos y propiciando situaciones de discriminación y desigualdad frente a los derechos que sí se reconocieron a otros trabajadores y trabajadoras, principalmente del sector obrero.

Como veremos en este estudio, los procesos organizativos y de reivindicación de los derechos de las y los trabajadores del hogar en Latinoamérica se remontan a inicios del siglo pasado, teniendo sus primeros logros en Argentina, en los años cincuenta, para posteriormente extenderse a otros países como Uruguay, Bolivia y Brasil.

Sin duda, estos procesos han tenido diferencias significativas, pero el común denominador en esos países ha sido la progresiva ampliación en la protección de los derechos laborales de estos trabajadores y trabajadoras. Cabe aclarar que se ha decidido delimitar el análisis de este estudio tomando como base la experiencia de países de la región latinoamericana, ya que con estos países compartimos más elementos de la realidad social y del derecho relacionados con la temática del trabajo del hogar.

Frente a esos países, México ha presentado un considerable rezago que, de acuerdo con fuentes oficiales, implica que más de dos millones de personas que se dedican al trabajo del hogar enfrenten serias violaciones a sus derechos fundamentales, reconocidos hoy tanto por instrumentos internacionales en materia de protección de los derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte, como por nuestra Constitución Política.

En este documento se realiza un análisis de la situación que guardan los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar en cuatro países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil y Uruguay, por constituir las expresiones más progresistas en cuanto al reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores del hogar. Asimismo, se hace una revisión minuciosa de los principales instrumentos internacionales que reconocen derechos laborales de manera general, así como de aquellos que de manera particular reconocen derechos de las personas trabajadoras del hogar, como es el caso del Convenio 189 y la Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos

de la OIT. A partir de su revisión, se propone un modelo normativo óptimo que busca establecer el estándar más alto de protección de sus derechos humanos laborales. En cuanto al término “derechos humanos laborales” (DHL), es preciso comentar que su consolidación se produjo con el pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en su Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la “Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados”, al fusionar los derechos laborales con los derechos humanos en una categoría específica: los DHL.¹

En ese sentido, el término DHL se refiere a los derechos laborales consagrados en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Dicho término busca manifestar en sí mismo la titularidad universal de los derechos, sin establecer ningún tipo de restricción o distingo. Esto en contraste con otros términos que también han sido utilizados para referirse al grupo de derechos laborales contenidos en los instrumentos internacionales, pero que por su naturaleza resultan excluyentes o no logran incluir otros derechos que podrían no ser propiamente considerados laborales, a pesar de que se encuentran estrechamente vinculados.

Los DHL han sido definidos de diferentes maneras. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) señala que son concebidos como aquellos que “surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio”, de tal manera que “toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición”.² También se han definido

¹ Miguel Canessa Montejo, *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo* [en línea]. Lima, Programa Laboral de Desarrollo (Plades), 2007, p. 11. <http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/trabajo_decente/derechos_humanos_laborales_oit.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

² Corte IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados* [en línea], 17 de septiembre de 2003, párrafo 133. <http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

como “todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona”.³

Cabe señalar que ninguna de estas definiciones establece cuáles son los DHL; la especificación proviene más bien de estudios académicos que los han clasificado de la siguiente manera, considerando a todos como derechos ampliamente ligados:⁴

Los derechos laborales de carácter individual del trabajo son:

- › Libertad de trabajo, prohibición de la esclavitud y de la servidumbre, y prohibición del trabajo forzoso u obligatorio.
- › Derecho al trabajo, protección contra el desempleo y protección contra el despido.
- › Prohibición de todo tipo de discriminación en materia de empleo y ocupación, la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor y la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares.
- › Seguridad e higiene en el trabajo.
- › Derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: jornada máxima de trabajo, descanso semanal remunerado, descanso remunerado en feriados y vacaciones periódicas pagadas.
- › Derecho a una remuneración satisfactoria y equitativa: remuneración mínima.
- › Derecho a la promoción en el empleo y a la formación profesional.
- › Derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa, y el derecho a la información

³ Miguel Canessa Montejó, *op. cit.*, p. 12.

⁴ *Ibid.*, pp. 4-6.

y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo.

- › Derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores.

Los derechos laborales colectivos son:

- › Libertad de asociación o libertad sindical: derecho de sindicación y al ejercicio de la actividad sindical, y derecho a la protección de los representantes de los trabajadores con facilidades para el ejercicio de sus funciones.
- › Negociación colectiva.
- › Huelga.

Los derechos de protección social:

- › Seguridad social, que incluye la asistencia médica; las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos; las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las prestaciones de maternidad, entre otros.
- › Protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a las y los trabajadores migrantes y a las personas con discapacidad.

Considerando esta línea expositiva, en este documento se utiliza el concepto DHL, porque resulta ser el término más indicado para dar una visión amplia sobre los derechos involucrados en la temática del trabajo del hogar.

El modelo normativo óptimo se utiliza para comparar los derechos de las y los trabajadores del hogar reconocidos en la legislación mexicana, lo que permite ver con claridad las deficiencias normativas que hoy existen en nuestro marco jurídico laboral, el cual, a pesar de haberse reformado en diciembre de 2012, no logró ampliar

el ámbito de protección de los derechos de las y los trabajadores del hogar, e incluso agravó la legislación que permite que continúen abusos, bajos salarios, jornadas extenuantes y discriminación en contra de las personas que desarrollan el trabajo del hogar.

Este ejercicio comparado, así como la urgencia por mejorar la protección, el respeto y la garantía de los DHL de las y los trabajadores del hogar, generan la oportunidad de identificar líneas claras sobre los aspectos que es fundamental modificar dentro de la legislación nacional, con el fin de que este reconocimiento sea la punta de lanza en la construcción de políticas públicas que permitan ir permeando en la concepción social que existe del trabajo del hogar y de las personas que lo realizan, se logre resaltar su importancia en el desarrollo económico del país y, sobre todo, se logre visibilizar lo fundamental que resulta el reconocimiento, respeto y garantía de los DHL de las personas trabajadoras del hogar, como base para que alcancen mejores condiciones de vida para ellas y sus familias.

Debe destacarse la importancia que tiene para las y los trabajadores del hogar el hecho de que el Estado mexicano avance en la ratificación del Convenio 189, instrumento en el que se reconocen de manera específica sus DHL. Su ratificación representa un avance significativo para la homologación de la legislación mexicana con el estándar más alto de protección de los derechos de las y los trabajadores del hogar.

Por esta razón, se consideró importante la generación de este estudio a fin de auxiliar en el proceso de armonización de la legislación vigente y contribuir a la identificación de los elementos que se deben considerar en una reforma legislativa que responda a los elementos del Convenio 189. Este proceso de armonización puede darse previo a la ratificación del Convenio o paralelamente, ya que las disposiciones constitucionales de la OIT permiten que se ratifiquen los convenios sin que exista una reforma previa,⁵ ya que los Estados partes tienen un año de plazo antes de la entra-

⁵ Véase "Obligaciones de los Miembros en cuanto a los convenios", párrafo 5, inciso b, del artículo 19 de la Constitución de la OIT.

da en vigor a nivel nacional del convenio respectivo para hacer los ajustes legislativos y de política pública necesarios para garantizar la efectiva aplicación del mismo.

Con esto en mente, se decidió también tomar los contenidos del Convenio 189 y de la Recomendación 201 como una base importante del análisis de este estudio, considerando que, si bien este tratado no ha sido ratificado aún por el Estado mexicano, existen señales inequívocas del interés que han mostrado diversas instancias del Poder Ejecutivo⁶ y del Poder Legislativo⁷ en que se ratifique, interés que se ha hecho explícito ante la misma OIT.⁸

⁶ Declaraciones públicas sobre la importancia de la ratificación del Convenio 189 realizadas por la Subsecretaria de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación, Lía Limón García; la Senadora Diva Gastélum Bajo, Presidenta de la Comisión para la Igualdad de Género, y Ricardo Bucio, Presidente del Conapred. Véase “Impulsan ratificación del Convenio 189 sobre trabajadores y trabajadoras del hogar” [en línea]. Comunicación Social del Senado de la República. México, 19 de septiembre, 2013. <<http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/periodo-ordinario/boletines/8698-impulsan-ratificacion-del-convenio-189-sobre-trabajadores-y-trabajadoras-del-hogar.html>>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]

⁷ En la Cámara de Senadores se han presentado diversos puntos de acuerdo, a efecto de exhortar al Ejecutivo federal para que ratifique el Convenio 189 de la OIT. A la fecha, se han emitido dos dictámenes aprobados el 5 de junio y el 3 de octubre de 2013, respectivamente:

1. Dictamen por el que se exhorta al titular del Ejecutivo federal a ratificar y hacer llegar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos. [Respecto de la proposición con punto de acuerdo presentada por la Senadora Alejandra Barrales Magdaleno el 29 de mayo de 2013.]
2. Dictamen por el que se exhorta al titular del Ejecutivo federal a realizar las acciones conducentes a efecto de reencauzar el procedimiento para la suscripción del Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de la Organización Internacional del Trabajo. [Reúne el estudio de las proposiciones con punto de acuerdo presentadas por las senadoras Diva Hadamira Gastélum Bajo y Angélica de la Peña Gómez, los días 4 y 6 de septiembre de 2012, respectivamente.]

⁸ La OIT ha reportado que, de acuerdo con la información que obra en poder de la Oficina Internacional del Trabajo, México forma parte de los Estados miembros que

Por otra parte, es preciso identificar conceptos básicos que se utilizarán en este documento para facilitar la comprensión de su contenido.

Trabajo doméstico o trabajo del hogar. El Convenio 189 de la OIT brinda una definición que atiende características mínimas distintivas de este tipo de trabajo, señalando al trabajo doméstico⁹ como el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos. De acuerdo con la OIT, el trabajo doméstico abarca una amplia diversidad de tareas y servicios que varían de un país a otro, y pueden ser distintos en función de la edad, el género, los antecedentes étnicos y la situación de migración de las y los trabajadores interesados, así como del contexto cultural y económico en el que trabajan.¹⁰

Es importante aclarar que, para efectos del presente estudio, la expresión “trabajo del hogar” se refiere al trabajo doméstico remunerado; de conformidad con lo establecido por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 99ª reunión,¹¹ la cual consideró innecesario agregar la palabra “remunerado” al término “trabajo doméstico”, toda vez que el art. 1 del Convenio 189, al definir el trabajo doméstico como aquél realizado dentro de una relación laboral, presupone de inicio la existencia de una remuneración.

Trabajador/trabajadora doméstica o del hogar. En este Convenio se designa de esta manera a toda persona, de género femeni-

han iniciado procesos de ratificación. Véase OIT, *Seguimiento de la resolución sobre medidas encaminadas a hacer realidad el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo: Informe sobre los progresos realizados* [en línea]. Consejo de Administración, 319ª sesión, 10 de septiembre de 2013, Documento GB.319/POL/1, p. 7. <http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/pol/WCMS_222127/lang-es/index.htm>. [Consulta: 21 de febrero, 2013.]

⁹ OIT. *Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos* [en línea]. Artículo 1. Ginebra, 16 de junio, 2011. Entró en vigor el 5 de septiembre de 2013. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

¹⁰ *Ibid.*, artículo 1, inciso a.

¹¹ Ver OIT, *Informe IV. Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010, p. 407. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

no o masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo; se precisa, asimismo, que no se considera trabajadora doméstica la persona que realice este trabajo únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional.¹²

Modalidades del trabajo del hogar. Del análisis que se desarrolla en esta investigación se desprenden diversas modalidades del trabajo del hogar a las que se les denomina de diferentes maneras en los ordenamientos e instrumentos internacionales utilizados, por lo que a lo largo del texto se hará alusión a estas modalidades. En este documento se encontrarán menciones a términos como “trabajadores o trabajadoras sin salida” o “sin retiro”, los cuales hacen referencia a aquellas personas que laboran de manera permanente en el hogar y residen en el domicilio de la persona empleadora, lo que se conoce coloquialmente en México como personal “de planta”. También se encontrarán referencias a “trabajadores o trabajadoras con salida” o “con retiro”, que son aquellas personas que trabajan tiempo parcial y solamente cubren algunas horas para realizar el trabajo del hogar, a las que se les conoce en México como personal de “entrada por salida”. Cabe añadir que las personas que se dedican al trabajo del hogar pueden tener una sola persona empleadora, o bien, diferentes patrones distribuidos a lo largo de la semana.

Finalmente, es oportuno mencionar que este documento incorpora varios elementos derivados de una mesa de diálogo para la implementación del Convenio 189 en México, organizada por la OIT, la Secretaría de Relaciones Exteriores y el Conapred, celebrada en México en noviembre de 2013, a la que asistieron funcionarias y funcionarios de alto nivel de diversas instancias de la Administración Pública Federal, de representaciones de diversos países de la región y de organismos internacionales.

En el caso particular de las autoridades mexicanas, estuvieron presentes la Subsecretaria de Derechos Humanos de la Secretaría de Gobernación, el Subsecretario de Inclusión Laboral de la

¹² *Ibid.*, artículo 1, incisos b y c.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Subsecretario para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos de la Cancillería, y el Presidente del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, así como la Presidenta de la Comisión de Derechos Humanos del Senado de la República y otros integrantes del Poder Legislativo.

Entre las personas que representaron a los países y organismos invitados estuvieron el Viceministro de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, y funcionarias de alto nivel del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, del Ministerio de Trabajo y Empleo de Brasil, de la Caja Costarricense de la Seguridad Social, de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización de las Naciones Unidas. En esta reunión se enfatizó, con base en las experiencias nacionales de los ministerios señalados, la importancia de ratificar el Convenio 189 y, paralelamente, modificar la legislación laboral y de seguridad social en los países.

Contexto general del tema

A escala mundial

Según datos de la OIT, en la actualidad existen al menos 53 millones de trabajadores y trabajadoras del hogar en el mundo, sin incluir a niñas y niños trabajadores domésticos, cifra que permanece en constante crecimiento tanto en los países desarrollados como en desarrollo.

El trabajo del hogar ha mantenido históricamente una estrecha relación con la esclavitud y otras formas de servidumbre,¹ lo que explica algunas causas de la forma en que se ha venido desarrollando a lo largo del tiempo, caracterizándose por conservar reglamentaciones deficientes o nulas dentro de las legislaciones de diferentes países, principalmente en América Latina, África y Asia, situación que ha permitido relaciones de trabajo precarias y discriminatorias. Las relaciones laborales actuales en el trabajo del hogar continúan perpetuando situaciones de discriminación, muchas veces basadas en relaciones jerárquicas establecidas en función del sexo, el origen étnico, racial o nacional y la condición social o económica, entre otras.²

Con el análisis de la situación nacional y mundial del trabajo del hogar pueden identificarse cuatro características comunes: 1) es un trabajo altamente feminizado; 2) es mínimamente reconocido –social y legalmente– como un trabajo (es decir, no se reconoce su existencia en el marco de una relación laboral, esto debido al supuesto “carácter femenino e improductivo” que tiene); 3) es muy escasa o limitada –y en algunos casos inexistente– la legislación nacional laboral sobre trabajo del hogar; 4) el reconocimiento de derechos laborales para este sector gene-

¹ María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.), *Trabajo doméstico. Un largo camino hacia el trabajo decente* [en línea]. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2009, p. 239. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

² *Idem*.

ralmente es menor o limitado en comparación con los derechos garantizados para el resto de las y los trabajadores.

Estas características resultan más visibles ante las cifras que diversos organismos ofrecen. Respecto al primer punto, según estimaciones de la OIT, del total de personas empleadas como trabajadoras del hogar, las mujeres componen el porcentaje más grande: 83%.³ A escala mundial, el trabajo del hogar representa 3.5% del empleo de las mujeres, sin embargo, existen variaciones regionales y en algunas zonas esta cifra alcanza entre 15 y 20%, es decir, una de cada cinco trabajadoras (Medio Oriente) o una de cada seis (América Latina y el Caribe) son trabajadoras del hogar.⁴ Estas cifras nos permiten ver el alto porcentaje de mujeres que se contratan en el trabajo del hogar, situación que se puede explicar en virtud de que en este tipo de trabajo se realizan actividades de cuidado y atención del hogar, relacionadas con tareas que culturalmente se consideran “propias” de las mujeres. Esos factores inciden para que el trabajo del hogar se encuentre altamente feminizado y contribuye al “arraigo de pautas discriminatorias hacia las mujeres y de desvalorización del trabajo asociado tradicionalmente a la feminidad y al cuidado de otros”.⁵

La causa de que el trabajo del hogar sea desarrollado mayormente por mujeres se debe a la prevalencia de un conjunto de ideas que, basadas en el género, consideran que las actividades ligadas con tareas domésticas (incluyendo el cuidado de terceros) son tareas que, por definición, realizan las mujeres “naturalmen-

³ Véase la página electrónica de la OIT “Trabajadores domésticos”. <<http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-es/index.htm>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

⁴ OIT, *Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica. Resumen ejecutivo* [en línea]. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf>. [Consulta: 7 de marzo, 2014.]

⁵ OIT, *Panorama laboral 2012. América Latina y el Caribe* [en línea]. Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2012. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

te”, situación que se reproduce tanto al interior de las familias como en la división sexual del trabajo, teniendo como consecuencia la invisibilización, desvalorización y no reconocimiento del trabajo del hogar como un trabajo dentro del cual deben ser reconocidos, respetados y garantizados los derechos laborales de las personas que lo desarrollan, principalmente de las mujeres.⁶

Por otro lado, el hecho de que esta actividad se desarrolle en un lugar privado (el hogar) ahonda su invisibilización, e incluso contribuye a que en el trabajo del hogar las situaciones de riesgo para hombres y mujeres sean diferentes. Por lo anterior, es importante que las disposiciones que regulan este tipo de trabajo establezcan preceptos o normas específicas relacionadas con la seguridad y salud de las mujeres en el trabajo.

Para la OIT, actualmente este tema debe considerar tres factores: el creciente porcentaje de mujeres que se han incorporado a la fuerza de trabajo mundial,⁷ la separación de la fuerza de

⁶ Véase Alda Facio, *Feminismo, género y patriarcado* [en línea]. México, CIDEM, s/f. <<http://cidem-ac.org/PDFs/bibliovirtual/VIOLENCIA%20CONTRA%20LAS%20MUJERES/Genero,%20Derecho%20y%20Patriarcado.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] En cada cultura, la percepción que se tiene del grado de inferioridad de las mujeres con respecto a los hombres y los argumentos para justificarla pueden ser distintos, sin embargo, la mayoría de las culturas tienen algunos rasgos comunes entre los que se encuentra la ideología y su expresión a través del lenguaje que explícitamente devalúa a las mujeres, dándoles a ellas, a sus roles, sus labores, sus productos y su entorno social, menos prestigio o poder que el que se le da a los de los hombres; de esta idea parte el hecho de que el trabajo del hogar sea considerado una actividad exclusiva de las mujeres y que, por lo tanto, no sea visto como algo valioso o importante como para reconocerle su carácter de trabajo y, en consecuencia reconocer los derechos que surgen de toda relación laboral.

⁷ De acuerdo con lo señalado por la OIT,

los riesgos que corren los hombres son más conocidos debido a que, hasta ahora, los aspectos de seguridad y salud en el trabajo (SST) se habían focalizado en empleos peligrosos, en sectores predominantemente masculinos. Hoy en día, sin embargo, las mujeres representan más del 40% de la fuerza de trabajo mundial, es decir, 1.200 millones de los 3.000 millones de trabajadores de todo el mundo. Esta presencia creciente de la mujer despierta una serie de interrogantes relacionadas con cuestiones de género, en

trabajo que ha existido históricamente en función del sexo y el doble papel productivo y reproductivo de las mujeres.

Esto trae consecuencias negativas que afectan las condiciones de seguridad y salud de las mujeres, ya que, por un lado, la separación del trabajo en función del sexo ha implicado que las mujeres, comparativamente frente a los hombres, accedan con mayor probabilidad a trabajos con bajos salarios y laboren en la economía informal, en donde carecen de garantías para su seguridad, afectando aspectos específicos de salud, por ejemplo, durante el embarazo.⁸ Por otro lado, las trabajadoras del hogar, al igual que la mayoría de las mujeres insertas en el mercado laboral, realizan una jornada de trabajo doble, considerando que las mujeres y los hombres asumen de manera diferenciada las responsabilidades de las tareas domésticas al interior del hogar, además de que cada vez son más las mujeres que ingresan a la fuerza de trabajo; esto ha implicado que ellas “se hagan cargo de tareas remuneradas y, en paralelo, continúen con el trabajo no remunerado de cuidar a la familia y atender los quehaceres domésticos. Si se suman

función a los diferentes riesgos que pueden enfrentar hombres y mujeres [...], teniendo en cuenta [además], las tareas que han de llevarse a cabo en el hogar [OIT, *Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres* [en línea]. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, s/f, p. 1. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106520.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014]].

⁸ Al respecto, la OIT indica que

los hombres tienen más presencia en industrias como la construcción y la minería, mientras que la gran mayoría de las mujeres trabajadoras se concentra en la agricultura y el sector de servicios. Las mujeres, con más probabilidad que los hombres, suelen acceder a trabajos con salarios bajos y a su vez tienen menos posibilidades de ocupar cargos de supervisión y gerencia. Además, una gran cantidad de ellas labora en la economía informal, donde les toca hacer frente a trabajos inseguros e insalubres; ingresos bajos o irregulares; inestabilidad laboral y falta de acceso a la información, a los mercados, a las finanzas, a la capacitación y a la tecnología (*Idem.*).

ambas actividades, muchas mujeres trabajan más horas que los hombres”.⁹

La seguridad y salud en el trabajo se relacionan también con la violencia de género hacia las mujeres en el empleo, particularmente a través del acoso sexual, hostigamiento laboral y acoso psicológico. De acuerdo con la OIT, en términos generales, las mujeres padecen más que los hombres la discriminación y el acoso sexual en los lugares de trabajo, además de que “existe una vinculación estrecha entre la violencia en el trabajo y los empleos precarios, el género, la juventud y ciertos sectores ocupacionales de alto riesgo”.¹⁰ Las trabajadoras del hogar están en alto riesgo, ya que son objeto de violencia de género, que se agrava en virtud de que el trabajo que realizan se hace en un espacio privado, en el que normalmente no comparten la jornada con otras u otros compañeros de trabajo, circunstancia que las pone en una situación de mayor vulnerabilidad pues difícilmente, en caso de una agresión física o sexual, alguien más puede auxiliarlas. Por ello, la OIT exhorta a que se preste “mayor atención a la violencia en el lugar de trabajo, de modo de preservar la libertad, la equidad, la seguridad y la dignidad humana de ellas”.¹¹

La dimensión y gravedad de esto han sido documentadas por diversas organizaciones. Por ejemplo, Human Rights Watch, a través de sus informes, ha mostrado la situación que viven las trabajadoras domésticas en Guatemala, quienes han sufrido acoso laboral derivado de acercamientos sexuales no deseados o de exigencias de connotación sexual por parte de los hombres miembros o cercanos a las familias que las empleaban. De la misma manera, la OIT, a través de sus investigaciones, reveló que 15.5% de las niñas trabajadoras domésticas en El Salvador habían cambiado de empleador debido a los abusos o al acoso sexual que habían sufrido. El abuso o acoso sexual en dicho país representa

⁹ *Ibid.*, p. 1.

¹⁰ *Ibid.*, p. 5.

¹¹ *Idem.*

la segunda causa más importante de dimisión (después de la insuficiente remuneración).¹²

Es importante señalar que el trabajo del hogar se concentra de manera principal en mujeres, niños y niñas, jóvenes y migrantes (que pueden ser indígenas, rurales-urbanos o internacionales), razón por la cual se acumulan factores de vulnerabilidad propios de sus circunstancias, que a su vez inciden para que se establezcan relaciones asimétricas frente a las personas empleadoras.

En cuanto a la legislación, del total de la población empleada en este sector (hombres y mujeres) a nivel mundial, únicamente 10% (cerca de 5.3 millones de personas) cuenta con la protección de una legislación laboral general al mismo nivel que los demás trabajadores. Frente a éstos, 29.9% (poco más 15.7 millones) de las y los trabajadores del hogar se encuentran excluidos por completo del alcance de la legislación laboral de sus países.¹³

La falta de legislación en materia de trabajo del hogar, o su deficiencia, tiene como consecuencia, de manera general, la carencia de condiciones esenciales para el trabajo decente,¹⁴ así como la existencia de grandes diferencias en cuanto a la protección del trabajo y los derechos que de él derivan. Así, por ejemplo, tenemos que la jornada de trabajo es uno de los derechos

¹² OIT, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, en *Educación Obrera* [en línea], 2007/3-4, núm. 148-149, p. 9. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_120530.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹³ OIT, *Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*, op. cit.

¹⁴ El concepto de “trabajo decente” fue formulado dentro de la OIT. Comprende el trabajo productivo y seguro, con respeto a los derechos laborales, con ingresos adecuados, con protección social y con diálogo social, libertad sindical, negociación colectiva y participación. Si bien éste es un concepto que ha ido evolucionando en el seno de la OIT, esta organización ha señalado que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral. OIT, *Formación para el trabajo decente* [en línea]. Montevideo, OIT, 2001. <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabdec.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] Para mayor información, véase OIT, “Programa de trabajo decente” [en línea]. <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

más vulnerados para más de la mitad de la totalidad de las y los trabajadores del hogar, esto en virtud de que las legislaciones laborales a nivel nacional no prevén un límite de horas de trabajo semanales. Esta deficiencia implica que cerca de 45% de las personas que se dedican a esta actividad no cuenten con el derecho a disfrutar de descanso semanal.¹⁵

Al respecto, el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (Unifem) ha señalado que

la “disponibilidad sin horario fijo y a todas horas” suele ser una característica del trabajo doméstico de las mujeres, una expectativa que toma como modelo presunciones por razón de género sobre el trabajo de la mujer en el hogar [...]. Aunque las familias que emplean al personal del servicio doméstico suelen justificar las largas jornadas laborales diciendo que estas mujeres forman parte de la familia, este sentimiento no es compartido por las propias empleadas.¹⁶

El salario digno es otro derecho fundamental altamente vulnerado. La OIT ha señalado que el trabajo del hogar se encuentra entre las ocupaciones con las remuneraciones más bajas en cualquier mercado laboral, ganando generalmente menos de la mitad

¹⁵ OIT, *Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica*, op. cit. Es importante señalar que, a pesar de que muchos países de América Latina y el Caribe, así como de África y el mundo industrializado han ampliado las protecciones mínimas para las y los trabajadores del hogar, en la mayoría de los países de Medio Oriente y Asia el principio de igualdad de trato sigue siendo una asignatura pendiente. La reciente ampliación del descanso semanal a las y los trabajadores del hogar en Singapur puede ser un indicio de la adopción de futuras medidas, impulsadas por la adopción del Convenio 189, con objeto de mejorar la protección jurídica de las y los trabajadores del hogar en la región, y una señal de que los países han empezado a revisar legislaciones ya obsoletas.

¹⁶ Asha D'Souza, *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico. Panorama de la labor de la oit* [en línea]. Ginebra, Oficina de la OIT para la Igualdad de Género, 2010, p. 29. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

del salario promedio, y en ocasiones no más de 20% del salario promedio.¹⁷ Esta situación puede deberse a diversas causas interrelacionadas, entre ellas:¹⁸

- › que los requisitos formales en materia de competencias en ese tipo de actividad suelen ser relativamente poco exigentes;
- › la percepción social sobre la naturaleza innata del trabajo del hogar, opuesta a la adquisición formal de habilidades y competencias requeridas para desempeñarse en el trabajo doméstico;
- › la poca valoración que se da al trabajo del hogar por parte de la sociedad;
- › la discriminación salarial, en la cual convergen generalmente la discriminación de género con otras bases, como el origen étnico, nacional o social de la o el trabajador, siendo estas características sobre las cuales se ha determinado su nivel de remuneración y no sobre criterios legítimos, como el número de horas trabajadas o el tipo de actividad que realiza;
- › su desarrollo, generalmente, en el sector informal de la economía;
- › la debilidad de la posición negociadora que caracteriza a las y los trabajadores que lo realizan;

¹⁷ OIT, “Remuneración en el trabajo doméstico”, en *Trabajo doméstico. Nota de Información* [en línea], núm. 1. Ginebra, Travail/OIT, s/f. Serie de Notas de Información sobre Trabajo Doméstico, p. 2. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf>. [Consulta: 12 de febrero, 2014]. Cabe señalar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que las y los trabajadores del hogar están dentro de las categorías vulnerables de trabajadores. *Cfr.* OIT, *Normas internacionales del trabajo. Un enfoque global* [en línea]. Malta, OIT, 2002, p. 280. <http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087694/lang--es/index.htm> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁸ *Idem.* Los textos que acompañan a las viñetas se tomaron del documento citado.

- › la percepción del trabajo doméstico como “improductivo”, debido a que no genera beneficios económicos directos o utilidades para los hogares que lo emplean. El trabajo remunerado en el hogar es, por lo tanto, percibido como carente de valor y exógeno al mercado laboral;
- › el usualmente bajo nivel de educación formal –por debajo de la media– de las y los trabajadores del hogar, que suelen pertenecer a grupos socialmente desfavorecidos y enfrentan una seria dificultad para conseguir empleos alternativos, así como la falta de oportunidades económicas en sus comunidades.

Este sector enfrenta también barreras legislativas y prácticas administrativas que dificultan la formación de sindicatos, lo cual agrava el limitado poder de negociación, tanto individual como colectivo, que por lo general tiene; debido a lo anterior, se continúa utilizando métodos tradicionales de negociación. Es decir, trabajadoras y trabajadores del hogar negocian de manera individual y frente a frente con la o el empleador, quedando en desventaja al momento de pactar sus condiciones de trabajo y salario; en el caso de las y los trabajadores migrantes, esta situación puede ser incluso más crítica debido a la naturaleza de su situación migratoria.¹⁹

En general, puede señalarse que el nivel de remuneraciones refleja la generalizada baja valoración social y económica que se asigna a esta ocupación.²⁰

¹⁹ *Idem*. Cabe señalar que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que las garantías del Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, ratificado por México en 1950, deben aplicarse sin ninguna distinción a todo trabajador y empleador, y que las disposiciones que prohíben este derecho a ciertas categorías de trabajadores, como trabajadores del hogar, son incompatibles con el Convenio. *Cfr.* OIT, *Normas internacionales del trabajo. Un enfoque global, op. cit.*, p. 26.

²⁰ OIT, *Panorama laboral 2012. América Latina y el Caribe, op. cit.*, p. 65.

En América Latina

Según cifras de la OIT, se estima que en América Latina hay entre 17 y 19 millones de trabajadores desempeñándose en un hogar privado (7% de la ocupación urbana regional). Las mujeres son alrededor de 95% de los trabajadores domésticos de la región.²¹

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (cepal) ha señalado algunas características del trabajo del hogar que prevalecen actualmente en la región:

- › Se encuentra

más feminizado que el resto de las ocupaciones del cuidado, y presenta un nivel educativo inferior, una mayor incidencia de pobreza e indigencia y un porcentaje más elevado de población indígena que el resto de los trabajadores del sector. [...] Situación “legitimada socialmente puesto que no implica la trasgresión de ninguna norma cultural. Cuidar es cosa de mujeres y servir es asunto de mujeres pobres”.²²

- › Concentra una mayor proporción de hogares monoparentales con jefatura femenina, en hogares con niñas, niños y adolescentes, lo que refleja un núcleo de desigualdad donde se combinan vulnerabilidad, alta dependencia del ingreso y graves dificultades para conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado.²³
- › “Aparece como una categoría que combina escasa regulación, bajos salarios, escaso acceso a protección social,

²¹ OIT, *Panorama Laboral 2012. América Latina y el Caribe*, op. cit., p.59.

²² CEPAL, *Panorama social de América Latina 2012* [en línea]. Santiago, CEPAL, 2012, p.159. <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/48455/PanoramaSocial2012.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

²³ *Idem*.

discriminación y condiciones laborales extremadamente precarias”.²⁴

Por otro lado, la OIT ha señalado que el trabajo del hogar en la región ha experimentado diversos cambios a lo largo del tiempo. Anteriormente, este sector estaba compuesto de manera predominante por mujeres jóvenes, de origen pobre, con escolaridad muy baja o incluso analfabetas, que migraban de zonas rurales a zonas urbanas, que se empleaban en “trabajo sin salida” y se retiraban de la fuerza de trabajo al constituir su propia familia. Ahora, la mayoría son trabajadoras urbanas y no jóvenes, trabajan de “entrada por salida” y tienen su propia familia. Además, la migración de las mujeres ha pasado de ser interna a internacional, característica que en la actualidad es más frecuente en América Latina.²⁵

Por ejemplo, muchas de las y los trabajadores del hogar cruzan la frontera sur de México de manera irregular y deciden emplearse en este tipo de trabajo por ser, en muchas ocasiones, la única alternativa que encuentran para su sobrevivencia. Esta circunstancia conlleva que existan solamente contratos verbales establecidos de manera unilateral por el empleador o empleadora, situación que en la mayoría de los casos afecta los derechos laborales de estos trabajadores y trabajadoras. Las mujeres que se dedican al trabajo del hogar se encargan de diversas labores relacionadas tanto con el funcionamiento del hogar como con el cuidado de sus integrantes. Este trabajo representa para muchas mujeres de la región la oportunidad de ingresar al mercado de trabajo, principalmente para aquellas que no han tenido acceso a la educación o bien no cuentan con calificación o experiencia laboral. Al mismo tiempo, el trabajo del hogar ha permitido que las mujeres que se han incorporado al mercado formal del trabajo deleguen las responsabilidades y actividades de casa en las y los trabajadores del hogar, a través del pago de un salario por el trabajo realizado.

²⁴ *Idem.*

²⁵ OIT, *Panorama laboral 2012. América Latina y el Caribe, op. cit.*, p. 61.

De acuerdo con información de la OIT, en América Latina, 15.3% de las mujeres ocupadas se desempeñan como trabajadoras del hogar. La distribución de este porcentaje entre los países de la región es diferenciada, de tal manera que hay países donde la cifra de trabajadoras supera significativamente el 15% de las mujeres ocupadas, como ocurre en los casos de Argentina, Brasil, Costa Rica y Paraguay. Hay otro grupo de países, integrado por Chile, Panamá, República Dominicana y Uruguay, en donde la proporción de trabajadoras del hogar es menor (10 y 15%). Finalmente, en países como Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México y Perú este segmento se encuentra entre 7 y 10% de las mujeres ocupadas. El país de la región con la menor proporción de mujeres ocupadas en el trabajo del hogar es la República Bolivariana de Venezuela (3%).²⁶

No obstante, es importante señalar que, de acuerdo con la información emitida por la OIT, en América Latina cada vez son menos las jóvenes que se incorporan al trabajo del hogar remunerado.

El empleo doméstico representa 9.7% de la ocupación de las mujeres entre 15 y 24 años en la región y es una fuente de ocupación muy importante para las jóvenes en Paraguay y en menor medida en El Salvador. Esto probablemente refleja en especial la realidad de jóvenes que migran desde áreas rurales. Se trata también de un fenómeno importante en Argentina y Uruguay, países donde con más probabilidad son jóvenes que trabajan por hora, combinando su actividad laboral con los estudios.²⁷

²⁶ *Ibid.*, pp. 59-60.

²⁷ *Ibid.*, p. 62. Sin embargo, la OIT indica que la cifra podría ser mayor debido a que es frecuente la subestimación de la magnitud de este servicio, ya que no se reconoce su condición de trabajadoras, no son capturadas en las encuestas por falta de registro, son inmigrantes indocumentados o por su clasificación errónea durante la codificación de las encuestas (*cfr.* p. 59). Cabe señalar que cifras actualizadas de 2013 señalan que en América Latina existen cerca de 19.5 millones de personas que se dedican al

Las cifras señaladas muestran el alto grado de participación de las mujeres en este tipo de empleo, esto contribuye, como se comentó, a la feminización del trabajo del hogar y, a la vez, conduce a patrones propios de discriminación, explotación y violencia por razones de género, los cuales se suman a la precariedad misma que implica realizar trabajo del hogar.

Aunado a ello, de acuerdo con cifras de la CEPAL,²⁸ en la región existe una concentración importante de mujeres migrantes en ocupaciones como el servicio doméstico y actividades del cuidado, que han migrado por razones económicas y que en el servicio doméstico encuentran oportunidades reales de inserción económica. En el año 2000, a escala interregional, representaban 27% de la fuerza de trabajo femenina migrante. En algunos países como Argentina, Costa Rica y Chile, el porcentaje es mayor, llegando hasta 43%.

Esta migración no desplaza a la población nativa de sus ocupaciones, sino que obedece a la evolución del mercado laboral (*i. e.* agotamiento de migración interna rural y cambio del tipo de servicio, de “planta” a “entrada por salida”). Se observa además que migrantes que provienen de un mismo país desempeñan el mismo tipo de trabajo en los diversos destinos a los que se dirigen (*e. g.* el caso de las migrantes peruanas).

La mayoría de estas mujeres tienen hijos e hijas, lo que implica que son económicamente responsables de estas personas. Esto, junto con una combinación de diversos factores (situación residencial –indocumentada o documentada–, origen nacional y étnico, el tiempo de residencia en el país de destino, el dominio del idioma y el nivel de educación, entre otros), las coloca en una situación de desprotección y discriminación, de vulnerabilidad

trabajo del hogar. De ellas, poco más de 95% son mujeres, es decir, 18 millones de mujeres, cuyas edades se encuentran entre los 30 y 50 años y representan 7% de la ocupación urbana. Véase OIT, “19.5 millones de personas realizan trabajo doméstico remunerado en América Latina” [en línea], secc. Sala de prensa. Lima, 11 de enero, 2013. http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_201358/lang-es/index.htm. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

²⁸ CEPAL, *Panorama social de América Latina 2012*, *op. cit.*

económica y de poder. Tal situación está estrechamente vinculada con su inserción laboral en ocupaciones de “menor prestigio y remuneración”, debiendo aceptar empleos de alto riesgo y muchas veces ser presas de explotación no sólo laboral.

En la lista de los mayores porcentajes, del total de la fuerza de trabajo femenina migrante en América Latina, considerado por país de origen, el primer lugar lo tiene Perú con 48%, mientras que el menor porcentaje corresponde a Cuba con 1.5%. A esta situación se agrega la migración como otro de los rasgos que caracterizan a este tipo de trabajo en la región. La mayor parte de la migración femenina que se registra en América Latina tiene como destino los países con las economías más importantes de la región, como Brasil, México y Argentina.²⁹

Los problemas que enfrentan las mujeres migrantes que se dedican al trabajo del hogar en los países de la región tienen que ver con cuestiones de origen étnico o racial, su calidad de extranjeras y su condición de mujeres, motivos que inciden en que ocupen los trabajos más precarios (marginales, desregulados y peor pagados), dentro de los que se encuentra justamente el trabajo del hogar.³⁰

En la mayoría de los países de América Latina, el derecho fundamental a la seguridad social se encuentra fuertemente vinculado al empleo formal y a las condiciones laborales, razón por la cual el acceso a beneficios sociales está limitado a la población ocupada que cuenta con un trabajo formal y estable.

Todos los países de la región cuentan con sistemas de seguridad social de carácter contributivo y no contributivo. Esta

²⁹ Global Network Latinoamérica, *Migración, mujeres y trabajo doméstico* [en línea]. Serie Estudios Regionales sobre Protección Social/Global Network Latin America, núm. 1, diciembre, 2010, pp. 18-19. <http://www.solidar.org/IMG/pdf/c4_migracion_estudio_regional_vf_edicchio_credits.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014]. Según cifras de Global Network, en 2010 el mayor porcentaje de mujeres migrantes latinoamericanas lo tuvo Argentina, que recibió 20.7% del total de mujeres, seguido por México, Venezuela y Brasil, con 13.5, 9.6 y 8.5%, respectivamente. De 1990 a 2010, Argentina y Venezuela ocuparon siempre los dos primeros lugares de países receptores de mujeres migrantes. Entre 1990 y 2000, Brasil mantuvo el tercer lugar, que fue cedido a México en 2010.

³⁰ *Ibid.*, p. 30.

distinción alude a la naturaleza del financiamiento, así como a las condiciones de elegibilidad o de adquisición de los beneficios, lo cual es central para determinar el alcance de la protección.³¹ Los sistemas de seguridad basados en esquemas contributivos de financiamiento, como el mexicano, se basan en la existencia de aportes periódicos de personas empleadoras, trabajadores y trabajadoras, y en algunos casos del Estado. Estos sistemas precisan aportes previos regulares y su efectividad supone estabilidad y formalidad del empleo, razón por la cual se ven restringidos por las características de los mercados de trabajo de la región, que operan con altas tasas de desempleo y con proporciones significativas de la fuerza laboral en condiciones de informalidad.³² Esta situación hace más compleja la posibilidad de que las y los trabajadores del hogar puedan acceder a la seguridad social.

Aunado a ello, de acuerdo con la OIT, los sistemas de protección social en países de América Latina enfrentan una baja cobertura de las y los trabajadores en general, así como una baja calidad en los riesgos cubiertos y la calidad misma de la protección; se estima que 40% de las y los trabajadores y sus familias no cuentan con ningún tipo de protección social.³³ Esta situación es resultado de diversas causas estrechamente interrelacionadas con las características del mercado de trabajo (relaciones laborales cortas, atípicas, informales y no asalariadas), pero también con las características de los regímenes de protección que existen en la región, la mayoría de los cuales enfrentan problemas de financiamiento.³⁴

Las trabajadoras y trabajadores del hogar, además de enfrentar el hecho de que el trabajo que realizan cuenta con una regulación deficiente, que incentiva su precariedad y su consiguiente desprotección, soportan la falta de cobertura que dan los sistemas de seguridad social, por lo que acceden a beneficios sociales sola-

³¹ Véase CEPAL, *Panorama social de América Latina 2012*, op. cit.

³² *Idem*.

³³ OIT, *Protección social de América Latina y el Caribe* [en línea]. <<http://www.ilo.org/americas/temas/proteccion-social/lang-es/index.htm>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

³⁴ *Idem*.

mente a través de programas de corte asistencial.³⁵ Si bien, como se ha señalado, la formalidad no es garantía de protección, lo cierto es que permite aumentar significativamente la probabilidad de tener acceso a beneficios sociales.

En México³⁶

De acuerdo con las cifras registradas por el INEGI, que presenta datos trimestrales de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), durante el periodo de octubre a diciembre de 2013, de los 52.6 millones de personas que formaban parte de la población económicamente activa (PEA), 50.2 millones de personas se encontraban ocupadas, de esta cifra 2.28 millones estaban dedicadas al trabajo del hogar, cifra equivalente a 4.33% de la PEA.

Como en todos los países de América Latina, el trabajo del hogar en México se encuentra altamente feminizado. Datos del INEGI señalan que al último trimestre de 2013, 9 de cada 10 personas dedicadas al trabajo del hogar eran mujeres.

En cuanto a la estructura familiar de las mujeres trabajadoras del hogar en México, la ENOE correspondiente al tercer trimestre de 2012 señala que 30.3% de las mujeres que se dedican al trabajo del hogar tienen entre 1 y 2 hijos, 38% de 3 a 5 hijos y 9.4% 6 o más.³⁷ En su mayoría, las cifras han mostrado que estas mujeres no cuentan con servicios de guardería.³⁸

³⁵ María Elena Valenzuela y Claudia Mora, *Trabajo doméstico. Un largo camino hacia el trabajo decente*, op. cit., pp. 40-41.

³⁶ A lo largo de este apartado se utilizan diversas bases de datos de la ENOE, que elabora el INEGI. En el primer párrafo se exponen datos de la última encuesta trimestral [octubre-diciembre] de 2013, comparada con el último trimestre de 2012, a fin de tener una base comparativa que ayude a entender el comportamiento estadístico actual. En los demás párrafos de este apartado se utilizaron datos previos a 2013, por ser las cifras disponibles al momento de la elaboración de este tomo.

³⁷ INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre. 2012.

³⁸ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [Conapred]. *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México* [en línea]. México, Conapred, 2012, p. 10.

En contraste, existe también un alto porcentaje de mujeres dedicadas al trabajo del hogar que no tienen hijas o hijos (22.3%). Esto podría deberse, por un lado, al alto porcentaje de mujeres que son solteras y, por otro lado, a la poca o nula aceptación de las y los hijos en los lugares de trabajo.³⁹

Durante el año 2012, un 32.1% de las trabajadoras del hogar eran solteras, 22.2% no vivían con una pareja,⁴⁰ mientras que 45.7% de ellas se encontraban casadas o en concubinato. Estas cifras pueden interpretarse en dos sentidos: uno de ellos es que, debido a la jornada laboral, muchas de estas mujeres que trabajan hasta siete días a la semana y cumplen amplias jornadas laborales deciden posponer su vida en pareja;⁴¹ y por otro lado, la cifra da cuenta de que muchas mujeres cumplen una doble jornada de trabajo al interior de hogar, el remunerado y el correspondiente al que realizan en sus propias casas.

Es importante aclarar que no existe información oficial sobre las características específicas de las personas que emplean a trabajadoras y trabajadores del hogar en México. La ENOE no contiene cifras específicas al respecto, lo cual podría deberse a la dificultad que implica la recolección de datos a nivel nacional. No obstante, el INEGI, en las estadísticas difundidas en 2013 a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico, señaló que en México, del total de hogares del país, 1.3 millones (5.1%) contratan a trabajadoras del hogar; de éstos, 88.2% contratan a trabajadoras de “entrada por salida” y el resto las contrata de planta.⁴²

En cuanto a la situación de empleadoras y empleadores del trabajo del hogar, la OIT estima que entre 10% y 15% de los hogares de la región cuenta en forma estable con personas tra-

<http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

³⁹ *Idem*.

⁴⁰ Incluye mujeres separadas, viudas y divorciadas.

⁴¹ Conapred, *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México*, op. cit.

⁴² INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico*. 30 de marzo de 2013. <<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2013/domestico0.pdf>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

bajadoras del hogar. Este porcentaje se incrementa de manera importante al sumarle la contratación de trabajos por día o por hora, ya que las familias de sectores medios también contratan trabajo doméstico. Incluso existen familias de bajos ingresos, entre las que pueden encontrarse las de trabajadoras domésticas, que acuden a otras mujeres, familiares o vecinas, para contar con apoyo en el trabajo del hogar.⁴³

Nivel educativo

Con relación al nivel educativo de las personas que se dedican al trabajo del hogar, según datos del INEGI, 8.1% de las y los trabajadores del hogar remunerados son analfabetos. Esta condición se presenta mayormente en las mujeres, pues 8 de cada 100 trabajadoras del hogar son analfabetas, mientras que sólo 4 de cada 100 hombres ocupados en esta actividad presentan esta condición. Asimismo, el analfabetismo entre las y los trabajadores del hogar remunerados es una característica de la población en edad más avanzada, 60.5% de las personas trabajadoras del hogar analfabetas tiene 50 años o más y únicamente 2.6% tiene menos de 25 años. De acuerdo con los datos del INEGI, los hombres ocupados en el trabajo del hogar tienen mayores niveles de educación, ya que 53.7% de ellos tiene estudios de secundaria terminada o un nivel superior, comparado con 38.4% de las trabajadoras del hogar con este tipo de estudios. Sobresale la cifra de 15.1% de hombres con nivel medio superior o superior, comparado con sólo 5.9% de las mujeres.⁴⁴

Estos datos nos permiten ver que en el trabajo del hogar se encuentran laborando aquellas mujeres que no han podido acceder al sistema educativo, o bien, que no han podido continuar con el desarrollo de sus estudios, situación que paralelamente nos

⁴³ OIT, *Panorama Laboral 2012. América Latina y el Caribe*, op. cit.

⁴⁴ INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico*, op. cit.

demuestra que las mujeres continúan siendo excluidas del sistema educativo público, sobre todo aquellas que viven en condiciones de pobreza, hecho que influye para que este tipo de actividad sea precaria, tanto en condiciones de trabajo como salariales, reproduciendo patrones de pobreza y exclusión.

Infancia trabajadora⁴⁵

Respecto a los derechos de la infancia trabajadora, cabe aclarar que en 1962 se estableció en la Constitución Mexicana la edad mínima de 14 años para trabajar, siendo esto anterior al establecimiento de la obligatoriedad de la educación secundaria en 1993. Esto ha generado una situación en que legalmente ésta permitido que un niño o niña que todavía no acaba su educación básica pueda laborar.⁴⁶

⁴⁵ Según la Unicef,

La infancia es la época en la que niños y niñas deben estar en la escuela y en los lugares de recreo, crecer fuertes y seguros de sí mismos y recibir el amor y el estímulo de sus familias y de una comunidad amplia de adultos. Es una época valiosa en la que deben vivir sin miedo, seguros frente a la violencia, protegidos contra los malos tratos y la explotación. La infancia significa mucho más que el tiempo que transcurre entre el nacimiento y la edad adulta, se refiere al estado y la condición de la vida de un niño o niña, a la *calidad* de esos años.

La infancia amenazada. Estado mundial de la infancia 2005 [en línea]. Nueva York, 2004. <<http://www.unicef.org/spanish/sowc05/childhooddefined.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁴⁶ El Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima, que es parte del modelo normativo óptimo que más adelante se desarrollará, establece como edad mínima laboral los 15 años y, en algunos casos, atendiendo a la economía y medio de educación insuficientes en ciertos países, la edad mínima podrá ser de 14 años (artículo 2). Sin embargo, de acuerdo con dicho Convenio, todo miembro se compromete a seguir una política nacional que asegure la abolición efectiva del trabajo de las y los niños y eleve progresivamente la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de las y los niños.

Esto se pone de manifiesto en las cifras disponibles del INEGI sobre labores del hogar, que indican que 124 308 niños y niñas en México son empleados en casas de terceros, de los cuales 80% son mujeres. Asimismo, 90% de los niños y las niñas que se dedican a trabajos del hogar por más de 35 horas a la semana (454 853) son mujeres.⁴⁷

De 2010 a 2012, el número de niñas, niños y adolescentes de 14 a 17 años que realizaron trabajo del hogar creció 11.1%, al pasar de 164 802 a 183 758 personas. Es importante señalar que 88 de cada 100 personas pertenecientes a este grupo de edad son de sexo femenino.⁴⁸

De acuerdo con los datos registrados por el INEGI, de la población infantil y adolescente ocupada en servicios del hogar, 2 de cada 10 tienen de 5 a 13 años de edad. Asimismo, 11.3% de niñas, niños y adolescentes de 5 a 17 años ocupados en servicios del hogar residen en una entidad distinta a la de su nacimiento, 67.4% trabajan para un tercero y 32.6% lo hacen para un familiar. Esta situación, así como la naturaleza del trabajo que realizan y su posible condición de migrantes, los expone a situaciones de violencia, explotación o maltrato y los hace más propensos a ser objeto de violaciones a sus derechos humanos.⁴⁹

⁴⁷ ONU, “No al trabajo infantil en el trabajo doméstico: OIT, UNICEF, ONU Mujeres y STPS”, en *Boletín ONU* [en línea]. Comunicado núm. 13/087, 11 de junio, 2013. <<http://www.cinu.mx/comunicados/2013/06/no-al-trabajo-infantil-en-el-t/>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

⁴⁸ *Idem*. Cabe señalar que en el tema del trabajo doméstico no remunerado de niñas y niños, también se encuentra el que realizan en su propia casa. En este rubro, 20.2 millones de niñas y niños en el país realizan quehaceres domésticos en su hogar, 11.6% de ellos le destinaron 15 horas o más a la semana y 9.5% no asiste a la escuela, es decir, 1.9 millones. De acuerdo con el Módulo de Trabajo Infantil (MTI) 2011: “La participación de los niños y las niñas en las actividades domésticas en sus propios hogares es elevada, pero es más alta entre los que no asisten a la escuela”. Consultar también las cifras publicadas por el INEGI sobre trabajo infantil en <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/modulos/mti/mti2011/>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁴⁹ INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Trabajo Infantil* [en línea]. Aguascalientes, 2013. <<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/>>

En relación a su derecho a la seguridad y salud en el trabajo, la OIT ha señalado que a menudo niñas y niños trabajadores del hogar reciben comida de menor calidad, comen separados de la familia del empleador; duermen en espacios inadecuados, como la cocina o el porche; en caso de enfermedad, reciben tratamientos médicos insuficientes o inadecuados, y muchas veces las personas empleadoras suelen tratarlos ellos mismos, en vez de llevarlos al doctor o al hospital, y en los casos más extremos, los empleadores pueden enviarlos de regreso a sus casas para evitar que se conviertan en una “carga”.⁵⁰

Cabe señalar que, aunado a todas las circunstancias de vulneración de sus derechos mencionadas anteriormente, la OIT ha señalado que niñas y niños trabajadores del hogar expresan que la experiencia diaria de discriminación y aislamiento en la casa del empleador es la parte más difícil de su vivencia.⁵¹

En México, la falta de regulación ha permitido que 124 308 niños y niñas sean empleados en casas de terceros, con condiciones precarias de trabajo y bajos salarios. Además, se ha registrado que en muchos casos estas niñas y niños se encuentran en situaciones de grave vulnerabilidad a la trata de personas con fines de explotación laboral.⁵²

prensa/Contenidos/estadisticas/2013/Infantil0.pdf.> [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

⁵⁰ OIT, *Erradicar el trabajo infantil en el trabajo doméstico y proteger a los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo/Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), 2013, p. 28.

⁵¹ *Idem*.

⁵² Pueden ser víctimas de trata con fines de explotación laboral tanto niños y niñas mexicanos, así como migrantes, situación que agrava más su situación. De acuerdo con el informe 2012 del *Trafficking in Persons Report*, del Departamento de Estado del Gobierno de Estados Unidos, mujeres, niñas y niños de origen centroamericano, principalmente de nacionalidad guatemalteca, son sujetos a trabajos y servicios forzados en México y Estados Unidos, comúnmente en la agricultura, industria textil o en el servicio doméstico. Cfr. Denisse Velázquez. “Trata con fines de explotación laboral en contextos de migración” [en línea]. <http://redlacti.com/resources/01_ponencia_Denisse.pdf>. [Consulta: 4 de agosto, 2013.]

Discriminación y desigualdad en el trabajo del hogar

Dentro de los principales problemas que enfrentan las personas que se dedican al trabajo del hogar se encuentran la discriminación y la desigualdad, por un lado, para acceder al trabajo y, por otro, para contar con condiciones satisfactorias dentro del mismo. De acuerdo con lo señalado por la OIT, la discriminación en el empleo y la ocupación

hace referencia a prácticas que tienen el efecto de situar a determinadas personas en una posición de subordinación o desventaja en el mercado de trabajo o el lugar de trabajo a causa de su raza, color, religión, sexo, opinión política, ascendencia nacional, origen social o cualquier otra característica no relacionada con el trabajo que debe desempeñarse.⁵³

Tanto en México como en otros países de América Latina, la discriminación es una variable constante dentro del trabajo del hogar, que da lugar a situaciones de desigualdad frente a otro tipo de trabajos. En México, la discriminación múltiple⁵⁴ que enfrentan las personas trabajadoras del hogar responde principalmente a dos factores: 1) el género, que incide, como se ha dicho, en la

⁵³ OIT, “Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad”. Ver la primera pregunta: ¿Qué significa la expresión “discriminación en el empleo y la ocupación”? <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang-es/index.htm#Q1>. [Consulta: 7 de marzo, 2014.]

⁵⁴ En su *Observación General No. 20*, el Comité DESC señala que la discriminación múltiple se da cuando “algunos individuos o grupos sufren discriminación por más de uno de los motivos prohibidos”, señalando que “esa discriminación acumulativa afecta a las personas de forma especial y concreta y merece particular consideración y medidas específicas para combatirla”. De acuerdo con las observaciones finales del Comité, se ha señalado que otro motivo prohibido de discriminación podría ser una intersección de dos causas prohibidas de discriminación. Comité DESC. *Observación General No. 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales* [en línea]. Ginebra, mayo, 2009. E/C.12/GC/20. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

percepción general de que el trabajo del hogar es una actividad propia de las mujeres, y que por lo tanto son ellas únicamente quienes tienen que realizarlo, y 2) el origen étnico y/o nacional de las personas.

Debido al incremento del ingreso de las mujeres al mercado laboral, el trabajo del hogar ha ido reemplazando, poco a poco, al trabajo no remunerado que tradicionalmente han realizado las mujeres como “dueñas de casa” (aseo del hogar, cuidado de los hijos, cuidado de personas enfermas, elaboración de alimentos, entre otras actividades), profundizando su desvalorización en términos culturales y económicos, además de reiterar los roles de género.⁵⁵ El hecho de que el trabajo del hogar sea una actividad poco valorada socialmente permite que en su contratación se fijen bajos salarios y pocas o nulas prestaciones, incentivando su precariedad. Además, debido a la percepción cultural y social que existe sobre este tipo de trabajo, se reproducen patrones patriarcales que han permitido que muchas de las trabajadoras del hogar sean víctimas de violencia laboral y agresión sexual por parte de las personas empleadoras, situación que se agrava ante su invisibilidad y el hecho de realizarse en un espacio privado.⁵⁶

Por otra parte, la disminución de empleos formales y dignos, tanto en México como en América Latina, ha tenido como consecuencia intensos procesos migratorios internos y externos.⁵⁷

⁵⁵ María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.), *Trabajo doméstico. Un largo camino hacia el trabajo decente*, op. cit., p. 9.

⁵⁶ Cfr. OIT, *Panorama laboral 2012. América Latina y el Caribe*, op. cit.

⁵⁷ Ana Silvia Monzón, *Las viajeras invisibles. Mujeres migrantes en la región centroamericana y el sur de México* [en línea]. Guatemala, Pcs-Camex, 2006. <<http://www.pcslatin.org/portal/images/documentos/mesoamerica-publicaciones/LibroLasviajeras.pdf>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014]. Esta autora señala:

La migración que actualmente transcurre en América Latina y particularmente en Centroamérica es de carácter tanto interno (rural-urbano, rural-rural, urbano-rural) como entre países de la misma región (por ejemplo de Nicaragua a Costa Rica, de Guatemala a México, de Bolivia y Perú a Chile, de Colombia a Brasil y Costa Rica).

México se encuentra dentro de este proceso como país expulsor, de tránsito y destino. Muchas de las personas migrantes, tanto internas como externas, se ocupan de manera principal en el trabajo del hogar, lo que implica que, sumado a la precariedad laboral y a la discriminación por razones de género, este tipo de trabajo sea objeto de discriminación por motivos de origen étnico y nacional.⁵⁸ De acuerdo con datos del INEGI a 2010, 28.6% de las y los trabajadores del hogar habían nacido en una entidad federativa diferente a la de su residencia actual. Los estados que registraron una mayor proporción de migrantes fueron: Quintana Roo (83.3%), Baja California (67.6%) y Baja California Sur (62.7%). Nuevo León y el Distrito Federal también cuentan con cifras mayores a 50%.⁵⁹

En materia de salud, los resultados del Censo de Población y Vivienda 2010 señalaron que 43.8% de las y los trabajadores del hogar no tenían acceso a los servicios de salud pública. Esta situación afecta más a las mujeres ocupadas en esta actividad, ya que 44% de ellas carecen de este servicio, frente a un 40.6% de hombres que se encuentran en la misma situación. Para 2012 esta situación no fue diferente, toda vez que, de acuerdo con los datos de dicho instituto, 2 de cada 100 trabajadores y trabajadoras del hogar en México tienen acceso a servicios médicos como prestación laboral.

Asimismo, el INEGI señaló que en materia de ingresos, 7 de cada 10 personas que se dedican al trabajo del hogar perciben hasta dos salarios mínimos y sólo 4.2% perciben más de tres. Del

Pero la que es más visible por los impactos que genera es la migración internacional, particularmente hacia Estados Unidos, país que actualmente detenta la hegemonía económica, política, militar y cultural a escala mundial.

⁵⁸ OIT, *Panorama laboral 2012. América Latina y el Caribe*, op. cit.

⁵⁹ INEGI. *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010* [en línea]. México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2012, p. 10. <http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/2010/perfil_soc_tdr_2010.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

total de trabajadores del hogar, 139 799 (6.4 %) residen en las viviendas donde trabajan (trabajadores del hogar “de planta”).⁶⁰

A nivel regional, la CEPAL ha señalado que en México trabaja 12.8% de las mujeres migrantes en el servicio doméstico en América Latina, provenientes de once países, principalmente Guatemala, Nicaragua, Ecuador y Honduras.⁶¹ Mientras que las mujeres mexicanas representan, a su vez, 6.6% del total de mujeres migrantes trabajadoras del hogar en la región latinoamericana, que migran mayoritariamente a Guatemala.⁶²

Por ejemplo, en el estado de Chiapas, las mujeres centroamericanas se emplean en dos áreas específicas: la agrícola y el trabajo del hogar, siendo este último la principal fuente de ocupación. El flujo migratorio que se registra en esta frontera es mayormente de personas provenientes de Guatemala. De tal manera que en Tapachula, 90% de las trabajadoras del hogar son guatemaltecas, aunque hay también algunas hondureñas y nicaragüenses. La discriminación que sufren estas trabajadoras del hogar inmigrantes es múltiple, ya que generalmente son personas de origen extranjero, indocumentadas, con una situación económica baja, pertenecen a algún pueblo indígena y son campesinas. Muchas de ellas son menores de edad (12-13 años) y trabajan seis días por semana con un horario muy extenso. Su sueldo varía entre 300 y 900 pesos, y es común que no reciban atención médica cuando se enferman.⁶³

La naturaleza de la población que se emplea en el trabajo del hogar ha permitido que en México la discriminación y la de-

⁶⁰ INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico*, op. cit.

⁶¹ Guatemala (38%), Nicaragua (21%), Ecuador (19%), Honduras (18%), El Salvador (10%), Bolivia (8%), Colombia (7%), Argentina (4%), Perú (2.7%), Venezuela (1%) y Chile (0.5%). (Datos 2000). CEPAL, *Panorama social de América Latina 2012*, op. cit., pp. 161-163. Estos datos no contemplan cifras de Estados Unidos y Canadá.

⁶² Se localizan en 11 países, mayoritariamente en Guatemala (24%), Paraguay (6%), Bolivia (5%), Brasil (4%), Chile (3%), Argentina (3%), Costa Rica y Ecuador (2%), Honduras (2%), Panamá y Venezuela (1%). (Datos 2000). *Ibid.*, pp. 161-163.

⁶³ Ana Silvia Monzón, *Las viajeras invisibles. Mujeres migrantes en la región centroamericana y el sur de México*, op. cit., p. 18.

sigualdad sean factores que permean la relación de trabajo, lo que se suma a la deficiente regulación que existe en la Ley Federal del Trabajo (LFT) relacionada con este tipo de ocupación, permitiendo la fijación de bajos salarios, jornadas de trabajo superiores a las 8 horas, sin reconocimiento de pago de horas extras, así como que estos trabajadores y trabajadoras no cuenten con seguridad social, descanso suficiente y vacaciones, entre otros derechos laborales reconocidos para el resto de los trabajadores de industria y servicios.

Muestra de esta situación son los resultados de la *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México. Enadis 2010*, en la cual, del total de trabajadoras del hogar encuestadas, una tercera parte de éstas señala que su principal problema es el bajo salario (31%), seguido por abusos, maltrato, humillación y discriminación (19%), falta de derechos laborales (12.5%) y mucho trabajo o trabajo físico pesado (12.3%). Asimismo, casi 9 de cada 10 señalaron que no cuentan con seguro médico (87%); 6 de cada 10 no tiene vacaciones (61%), y casi la mitad no recibe aguinaldo (46.5%). Un porcentaje similar señaló no tener un horario fijo de trabajo (44.7%).⁶⁴

Estas situaciones de discriminación pueden identificarse en varios aspectos, por ejemplo, en el tipo de habitaciones que se les proveen a las trabajadoras y trabajadores del hogar que trabajan en modalidad “de planta”.⁶⁵

⁶⁴ Véase *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas* [en línea]. México, Conapred, 2011. <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-TD-Accss.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁶⁵ Cfr. Arturo Ortiz, “Desde la arquitectura, la discriminación”, en *Nexos* [en línea]. <<http://www.nexos.com.mx/?p=14759>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014]. Este autor señala que:

En México los cuartos de servicio son una exigencia para los mercados inmobiliarios residenciales. Los grandes arquitectos mexicanos, que suelen vincular práctica profesional a estándares internacionales, son contratados para hacer casas o edificios habitacionales, los cuales requieren de cuartos de servicio. Pese a

Por lo que respecta al derecho a la sindicalización, es importante aclarar que aun cuando el derecho de las y los trabajadores del hogar a formar sindicatos se encuentra constitucionalmente reconocido, lo cierto es que a la fecha no existen este tipo de organizaciones en este gremio en México.⁶⁶

No obstante, existen antecedentes de sindicatos de trabajadoras del hogar:

Las iniciativas de sindicalización en las décadas que van de los años veinte a cincuenta del siglo pasado lograron superar algunos de los obstáculos organizativos que atañen a este sector de trabajadores y trabajadoras. El simple hecho de que solicitaran y recibieran su registro como sindicatos significa un paso adelante en la reconceptualización del servicio doméstico como trabajo.⁶⁷

A pesar de ello, estos intentos no tuvieron éxito, por lo que las trabajadoras del hogar en México carecen de sindicatos.

su prestigio y capacidades como arquitectos construyen cuartos de servicio que son húmedos, que no tienen buena iluminación natural, que su vista es ridícula (un lavadero, por ejemplo), que su recámara es fría y gris, que no tienen buena ventilación y que además de todo están, literalmente, en el peor lugar de la casa ya que en ocasiones están junto al estacionamiento, o el cuarto de máquinas, o detrás de los tinacos, o en un sótano oscuro. Resulta que la legitimidad cultural que un arquitecto puede tener por su ilustrada, sensible y caprichosa práctica, puede ponerse en duda en los cuartos de servicio y sus condiciones; no sólo eso, aquellos responsables de brindarle a la arquitectura una legitimidad cultural también están legitimando relaciones fundamentadas en la discriminación.

⁶⁶ Ileana Moreno Ramírez, *Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México* [en línea]. México, SCJN, s/f. <https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/150/Becarios_150.pdf>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]

⁶⁷ *Cfr.* Mary Goldsmith Corelli, "Sindicato de trabajadoras domésticas en México [1920-1950]", en *Política y Cultura* [en línea], número 1, 1992, pp. 75-89. <<http://www.redalyc.org/pdf/267/26700107.pdf>>. [Consulta: 3 de marzo, 2014.]

Cuadro analítico del tema

**TEMA DE INTERÉS:
TRABAJO
DEL HOGAR**

Derechos afectados:

Directamente:

- Estabilidad en el empleo
- Indemnización en caso de despido injustificado
- Salario suficiente
- Jornada de trabajo
- Pago de horas extras
- Prestaciones laborales (aguinaldo, habitación propia alimentación)
- Ambiente laboral libre de violencia
- Vacaciones remuneradas
- Derechos de igualdad y no discriminación
- Derechos de la infancia trabajadora (fijación de edad mínima, condiciones de trabajo especiales para niñas y niños trabajadores)
- Seguridad social

Indirectamente:

- Derecho a la privacidad
- Derecho a la salud
- Derecho a la vivienda digna
- Libertad de asociación
- Negociación colectiva de trabajo
- Interés superior del niño
- Derecho a migrar
- Derecho a la justicia
- Derecho a la alimentación
- Derecho a un nivel de vida adecuado

Población en situación de discriminación:

- Trabajadoras y trabajadores del hogar
- Personas indígenas
- Niñas y niños trabajadores del hogar
- Personas trabajadoras del hogar migrantes

**TEMA DE INTERÉS:
TRABAJO
DEL HOGAR**

Bases prohibidas de discriminación:

- Tipo de trabajo
- Género
- Origen étnico
- Origen nacional
- Condición social
- Edad
- Nivel de escolaridad
- Condición económica
- Situación migratoria
- Embarazo
- Responsabilidades familiares

Legislación a modificar:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
- Ley Federal del Trabajo
- Ley del Seguro Social
- Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- Ley General de Salud
- Reglamento del Comité de Gestión de Calidad de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos
- Código Fiscal de la Federación
- Código Penal Federal
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental
- Ley Orgánica de la Administración Pública Federal
- Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares

**TEMA DE INTERÉS:
TRABAJO
DEL HOGAR**

**Comisiones Ordinarias del Congreso
de la Unión responsables:**

- Comisiones legislativas de Puntos Constitucionales
- Comisiones legislativas de Trabajo y Previsión Social
- Comisiones legislativas de Derechos Humanos
- Comisiones legislativas de Seguridad Social
- Comisiones legislativas de Hacienda
- Comisiones legislativas de Salud
- Comisiones legislativas de Vivienda
- Comisiones legislativas de Atención a Grupos Vulnerables
- Comisiones legislativas de Derechos de la Niñez

Modelo normativo óptimo

La conformación de este modelo normativo óptimo está basada principalmente en los derechos laborales y el desarrollo de su reconocimiento a lo largo de la historia, incluyendo de manera transversal el desarrollo jurídico a nivel internacional que ha tenido con relación a grupos en situación de vulnerabilidad.

Los derechos laborales son resultado de sociedades industrializadas dependientes del trabajo asalariado, que influyeron para que durante el siglo xx el derecho al trabajo y los derechos laborales fueran el grupo de derechos que mayor progreso tuvieran, tanto en su reconocimiento como en su garantía y protección.

En México, este reconocimiento se realizó en dos planos: el primero de ellos a nivel nacional, a través de la redacción del artículo 123 de la Constitución de 1917, la cual posteriormente tuvo grandes incidencias en el constitucionalismo de América Latina; el segundo a nivel internacional, con la participación del Estado mexicano en la oit a partir de 1931, año en que México comenzó a tener un perfil más activo al interior de dicho organismo.¹

Posteriormente, el desarrollo del sistema internacional de protección a los derechos humanos, tanto a nivel del Sistema Universal como a nivel regional, engrosaría el reconocimiento y protección que desde el ámbito de los derechos humanos se

¹ Este hecho se consolidó con el establecimiento de una oficina de la oit en la Ciudad de México, el día 5 de enero de 1955, tras la celebración de un acuerdo entre la Oficina Internacional del Trabajo y el Gobierno de México, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Véase Fabián Herrera León, *México y la Organización Internacional del Trabajo, del interés mutuo a la colaboración formal en el periodo de entreguerras (1919-1940)* [en línea]. México, Coordinación de la Investigación Científica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, s/f. <<http://www.cic.umich.mx/programas/proyectos-de-investigacion/2012-2013/proyectos-aprobados/139-instituto-de-investigaciones-historicas/1647-mexico-y-la-organizacion-internacional-del-trabajo-del-interes-mutuo-a-la-colaboracion-formal-en-el-periodo-de-entreguerras-1919-1940.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

dio a los derechos laborales.² Con este hecho se estableció el estándar de protección que los Estados partes de los tratados internacionales tendrán que reconocer, respetar y garantizar en sus ámbitos nacionales.

Debido a lo anterior, para construir el modelo normativo óptimo de los DHL correspondientes a los y las trabajadoras del hogar, es importante establecer cuáles son los derechos laborales esenciales que deben ser respetados y garantizados en toda relación laboral y que han sido reconocidos a nivel internacional, tanto en el Sistema de las Naciones Unidas como a nivel regional a través del Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Asimismo, es importante establecer el concepto general que se ha construido de ellos a través de la interpretación que los diversos órganos internacionales, en especial la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), han realizado de los convenios y tratados que los contienen.

² Véase Miguel Nanessa Montejo, *Los derechos humanos laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo*, op. cit. Este autor señala:

La consagración de los derechos laborales en los tratados internacionales de derechos humanos y en las constituciones nacionales ha sido un proceso permanente durante el siglo xx. En el plano internacional se produce en dos ámbitos: el universal y el regional. El primero se remonta a la constitución de la Organización Internacional del Trabajo en 1919 y la normativa internacional del trabajo producida en su seno, consolidándose con la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y los Pactos Internacionales de 1966; y, el segundo, en los tratados regionales de derechos humanos que han incluido el tema laboral dentro de sus regulaciones (p. 292). [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Sistema Universal de Derechos Humanos

Instrumentos internacionales del Sistema Universal

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Uno de los instrumentos internacionales más importantes que reconoce el derecho al trabajo es la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. En su artículo 23, indica que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de éste, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a una remuneración equitativa y satisfactoria y a la protección contra el desempleo, además de fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.³ En materia de derechos laborales, este artículo se complementa con lo dispuesto en los artículos 19 (libertad de opinión y de expresión), 20 (libertad de reunión y asociación) y 22 (derecho a la seguridad social).

Asimismo, el artículo 23 debe ser leído e interpretado de manera integral e interdependiente con lo señalado por los artículos 1, 2, 4 y 7 de la propia Declaración, en el sentido de que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos (artículo 1), en consecuencia, deben acceder a los derechos y libertades proclamados por la Declaración sin distinción alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (artículo 2), no pueden ser sometidos a esclavitud ni a servidumbre (artículo 4) y tienen derecho a ser protegidos por la ley (artículo 7).

³ Declaración Universal de Derechos Humanos [en línea]. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

Dentro del mismo sistema, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP),⁴ que entró en vigor el 23 de marzo de 1976, cobra relevancia para los DHL al prohibir la esclavitud y la trata de esclavos (artículo 8), además de establecer que ninguna persona debe ser sometida a servidumbre ni constreñida a ejecutar trabajo forzoso u obligatorio. Aunado a ello, en el artículo 22 se reconoce la libertad que tiene toda persona para asociarse y el derecho que tiene a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses. Lo establecido en este artículo debe interpretarse de manera conjunta con lo dispuesto por el artículo 21, que reconoce el derecho de las personas a la reunión pacífica. Así como con el artículo 2, por el cual los Estados deben garantizar el ejercicio de estos derechos sin discriminación.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC),⁵ que se encuentra en vigor desde el 3 de enero de 1976, sin duda es el instrumento de mayor relevancia para los DHL dentro del Sistema Universal. Este Pacto reconoce en su artículo 6 el derecho al trabajo, entendido como “el derecho que tiene toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”. Por su parte, el artículo 7 reconoce el derecho que tiene toda persona a gozar de condiciones de

⁴ Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [en línea]. Adoptado y abierto a firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A [XXI], del 16 de diciembre de 1966. <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁵ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [en línea]. Adoptado y abierto a firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A [XXI], de 16 de diciembre de 1966. <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

trabajo equitativas y satisfactorias, en especial a tener un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor. Dicho artículo establece el derecho que tienen las mujeres trabajadoras a que se les aseguren condiciones de trabajo que no sean inferiores a las que gozan los hombres, con salario igual por trabajo igual. En este artículo también se reconoce el derecho que tiene toda persona a la seguridad e higiene en el trabajo, así como al descanso, el disfrute del tiempo libre, vacaciones y a la limitación razonable de la jornada de trabajo.

La dimensión colectiva del derecho al trabajo se aborda en el artículo 8, que reconoce el derecho que tiene toda persona a fundar sindicatos, así como a afiliarse al sindicato de su elección, y reconoce el derecho que tienen los sindicatos a funcionar libremente.

Por otra parte, el artículo 9 establece que toda persona tiene derecho a la seguridad social, incluso al seguro social.

La interpretación de los derechos reconocidos por estos artículos se debe realizar bajo el principio de progresividad,⁶ considerando lo señalado en el artículo 2 del PIDESC, que establece el compromiso que adquieren los Estados de “adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos” reconocidos en el Pacto. Asimismo, los Estados se

⁶ Sobre el principio de progresividad, la doctrina ha señalado que su aplicación implica necesariamente que “la interpretación de las normas correspondientes y cualquier revisión constitucional futura debe realizarse de manera más favorable al ejercicio y goce de los derechos y, además, conforme al principio de no discriminación”; aunado a esto, se ha establecido de manera doctrinal que “es menester la adecuación del ordenamiento jurídico para asegurar la efectividad de dichos derechos, no siendo posible la excusa de la inexistencia o no idoneidad de los recursos consagrados en el orden interno para la protección y aplicación de los mismos”. Marie Picard y Judith Useche, “El principio de progresividad y la actuación de los órganos del poder público conforme a la Constitución vigente”, en *Provincia* [en línea], Venezuela, Universidad de los Andes, 2005, p. 428. <<http://www.redalyc.org/pdf/555/55509914.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

obligan a garantizar que el ejercicio de los derechos que en él se reconocen se realice “sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

Aunado a los pactos internacionales, el Sistema Universal ha desarrollado diversos instrumentos internacionales enfocados en los derechos de las mujeres y de grupos específicos, como niñas y niños, personas migrantes y personas con discapacidad, instrumentos que por su contenido son fundamentales para establecer el más alto estándar de protección de los DHL.

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés),⁷ vigente desde septiembre de 1981, señala en su artículo 11 que los Estados partes “adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”.⁸

En particular, la Convención reconoce los derechos que tienen las mujeres al trabajo y a las mismas oportunidades de empleo; a la estabilidad en el mismo, así como a todas las prestaciones que de él se originen; los derechos a igual remuneración, prestaciones, a la igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; el derecho a la seguridad social, en particular en materia de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. Asimismo-

⁷ Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [en línea]. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981. <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁸ *Ibid.*, artículo 2.1.

mo, reconoce el derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo.

En el artículo 11 también se establece que, con el fin de impedir la discriminación en contra de las mujeres por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados partes tomarán las medidas adecuadas para prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil, e implantarán la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin que esto implique una pérdida del empleo previo, de la antigüedad o de los beneficios sociales.

La interpretación del artículo señalado debe realizarse a la luz de los artículos 1, 2 y 3 de la propia Convención, en el sentido de que en su adopción, el Estado debe encaminar su actuar tanto político, económico, cultural como social (artículos 2 y 3), para evitar que exista cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad frente al hombre, los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidas en la misma (artículo 1).

Los Estados partes en la Convención se comprometen, entre otras cosas, a:

Artículo 2

[...]

- d). Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e). Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;

- f). Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

A través de esta Convención, los Estados partes se comprometen a tomar todas las medidas apropiadas tanto en la “esfera política, como en la social, económica y cultural, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.⁹

Convención sobre los Derechos del Niño

La Convención sobre los Derechos del Niño (CRC, por sus siglas en inglés)¹⁰ reconoce en su artículo 32 el derecho de las y los niños a estar

protegidos contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso, entorpezca su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, debiendo adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación de dicho artículo, teniendo en cuenta las disposiciones pertinentes de otros instrumentos internacionales para fijar una edad o edades mínimas para trabajar y establecer la reglamentación apropiada de los horarios y condiciones de trabajo.¹¹

⁹ *Ibid.*, artículo 3.

¹⁰ Convención sobre los Derechos del Niño [en línea]. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, del 20 de noviembre de 1989. <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/crc.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹¹ En adición a la Convención, también es conveniente señalar que el principio 9 de la Declaración de los Derechos del Niño de la ONU establece que las y los niños

En materia laboral, la interpretación y observación del artículo 32 deberá realizarse en paralelo con los demás artículos de la Convención, en los cuales se reconocen los derechos de libertad de expresión (artículo 13), pensamiento (artículo 14) y asociación (artículo 15) de las y los niños. Los cuatro primeros artículos de la Convención contienen las obligaciones que tienen los Estados partes de respetar los derechos de los niños y niñas, y de garantizar su correcta aplicación dentro de su jurisdicción, sin distinción alguna por motivos raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, la posición económica, los impedimentos físicos, el nacimiento o cualquier otra condición de estos, de sus padres o de sus representantes legales (artículo 2), teniendo en cuenta el interés superior del niño (artículo 3) y la adopción de medidas administrativas, legislativas y de otra índole que permitan el disfrute de los derechos reconocidos en la Convención (artículo 4).

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Igualmente resultan importantes los derechos reconocidos en la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (ICMW, por sus siglas en inglés).¹² En el artículo 25 de la Convención se establece que “los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales

deben ser protegidos contra toda forma de explotación y contra cualquier tipo de trata, además de que no debe permitírseles trabajar antes de una edad mínima adecuada ni dedicarse a ninguna ocupación que pueda perjudicar su salud o su educación o impedir su desarrollo físico, mental o moral. *Cfr.* Declaración de los Derechos del Niño [en línea]. Aprobada en 1959 por la Asamblea General. <<http://www1.umn.edu/humanrts/instree/spanish/sk1drc.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹² Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares [en línea]. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990. <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cmwf.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

del Estado de empleo en lo tocante a la remuneración”, y otras condiciones de trabajo (jornada, horas extraordinarias, descanso, entre otras), quedando obligados los Estados parte de la Convención a adoptar

todas las medidas adecuadas para asegurar que los trabajadores migratorios no sean privados de ninguno de los derechos derivados de este principio a causa de irregularidades en su permanencia o empleo. En particular, los empleadores no quedarán exentos de ninguna obligación jurídica ni contractual, ni sus obligaciones se verán limitadas en forma alguna a causa de cualquiera de esas irregularidades.

Por su parte, el artículo 26 reconoce el derecho que tienen las y los trabajadores migratorios a participar en reuniones y actividades sindicales u otras asociaciones que tengan como objetivo proteger sus intereses económicos, sociales y culturales, entre otros.

El derecho a la seguridad social de los trabajadores migratorios es reconocido en el artículo 27 de la Convención y el derecho a la atención médica de urgencia en el artículo 28.

Es importante señalar que la Convención proporciona definiciones diferentes sobre los trabajadores migratorios, de acuerdo a la actividad realizada. No obstante, para efectos del modelo normativo óptimo de protección de los DHL se considerarán dos de éstas. La primera es la definición genérica que se establece en el artículo 2 de la Convención, el cual señala que “se entenderá por ‘trabajador migratorio’ toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional”. La segunda es la definición específica que se hace sobre los “trabajadores por cuenta propia” que se establece en el artículo 2, el cual señala que:

- h). Se entenderá por “trabajador por cuenta propia” todo trabajador migratorio que realice una

actividad remunerada sin tener un contrato de trabajo y obtenga su subsistencia mediante esta actividad, trabajando normalmente solo o junto con sus familiares, así como todo otro trabajador migratorio reconocido como trabajador por cuenta propia por la legislación aplicable del Estado de empleo o por acuerdos bilaterales o multilaterales.

La categoría de “trabajador por cuenta propia” resulta importante para efectos de este estudio en virtud de que las personas migrantes que se contratan como trabajadores y trabajadoras del hogar en nuestro país normalmente lo hacen por su propia cuenta, sin que exista convenio laboral previo celebrado en su país de origen.

Observaciones generales de los órganos creados en virtud de tratados internacionales de derechos humanos

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la Organización de las Naciones Unidas (Comité DESC)¹³ ha emitido dos observaciones generales relacionadas con el trabajo del hogar: la *Observación General No. 18 sobre el derecho al trabajo* y la *Observación General No. 19 sobre el derecho a la seguridad social*.

¹³ El Comité se estableció en virtud de la Resolución 1985/17 de mayo de 1985, del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas [Ecosoc]. Es un organismo conformado por expertos independientes que tiene la facultad de emitir observaciones e interpretaciones generales del PIDESC, así como examinar el cumplimiento que hacen los Estados partes del Pacto. Para mayor referencia, sírvase consultar la página del Comité: <<http://www.ohchr.org/en/hrbodies/cescr/pages/cescrindex.aspx>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

La *Observación General No. 18* hace una interpretación amplia de los derechos reconocidos en el PIDESC relacionados con el derecho al trabajo.¹⁴ Así, en su párrafo 1 establece que

el derecho al trabajo es un derecho fundamental, reconocido en diversos instrumentos de derecho internacional esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. [...] toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad.¹⁵

Una de las aportaciones fundamentales que hace a la interpretación más amplia del derecho al trabajo es el desarrollo sobre el concepto de trabajo digno, establecido en el párrafo 7 de esta Observación, el cual es construido a partir de lo señalado en el artículo 6 del PIDESC. De acuerdo con lo anterior, el trabajo digno es entendido como aquel que “respeto los derechos fundamentales de la persona humana, así como los derechos de los trabajadores en lo relativo a condiciones de seguridad laboral y remuneración. También ofrece una renta que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias”, tal como se establece en el artículo 7 del PIDESC, incluido el respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo. Asimismo, establece en el párrafo 4 la obligación que tienen los Estados partes de “garantizar a las personas su derecho al trabajo

¹⁴ Comité DESC, *Observación General No. 18. Derecho al trabajo* [en línea]. E/C.12/GC/18. Aprobada en noviembre de 2005 en el 35º periodo de sesiones. Ginebra. <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁵ *Idem*.

libremente elegido o aceptado, en particular el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta”.¹⁶

Por otra parte, la *Observación General No. 19* del Comité DESC sobre el derecho a la seguridad social establece en su párrafo 1 que “el derecho a la seguridad social es de importancia fundamental para garantizar a todas las personas su dignidad humana cuando hacen frente a circunstancias que les privan de su capacidad para ejercer plenamente los derechos reconocidos en el Pacto”.¹⁷ De acuerdo con el párrafo 2 de esta Observación,

el derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, de manera particular contra la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; gastos excesivos de atención de salud; apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.¹⁸

Asimismo, en su párrafo 31 establece que “los Estados Partes deben prestar especial atención a las personas y los grupos que tradicionalmente han tenido dificultades para ejercer este derecho, en particular las mujeres, los desempleados, los trabajadores insuficientemente protegidos por la seguridad social”, entre quienes se encuentran las y los trabajadores del hogar.¹⁹

En ese sentido, las observaciones señaladas constituyen un piso básico de interpretación de los artículos 6, 7 y 9 del PIDESC, el cual debe ser considerado por los Estados partes del Pacto al

¹⁶ *Idem*.

¹⁷ Comité DESC. *Observación General No. 19. El derecho a la seguridad social [artículo 9]* [en línea]. E/C.12/GC/19. Aprobada en noviembre de 2007 en el 39º periodo de sesiones. Ginebra. <<http://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=47d6667f2>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁸ *Ibid.*, párrafo 2.

¹⁹ *Ibid.*, párrafo 31.

momento de homologar sus legislaciones y construir políticas públicas que garanticen el acceso y disfrute al trabajo y a la seguridad social.

*Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares*²⁰

El Comité ha emitido sólo una Observación General dirigida al trabajo del hogar migrante. A través de esta Observación, el Comité busca establecer recomendaciones concretas que permitan orientar a los Estados sobre la manera de cumplir sus obligaciones en virtud de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares.

Para emitir esta Observación, el Comité da cuenta de dos hechos que ocurren en muchos países. Uno de ellos es que la legislación laboral no reconoce a las y los trabajadores del hogar como “trabajadores y trabajadoras” a quienes se les tiene que garantizar la protección de sus derechos y, por otro lado, las legislaciones que establecen un mínimo reconocimiento de sus derechos laborales restringen el ejercicio de algunos de ellos, como la libertad para organizarse en sindicatos que les permitan la defensa y mejora de sus derechos laborales.²¹

Asimismo, el Comité da cuenta de que las expresiones “trabajo doméstico” o “trabajador doméstico” no contaban con una definición en ningún instrumento internacional vigente, por lo que, a través de esta Observación, el Comité establece por pri-

²⁰ El Comité de Derechos de los Trabajadores Migratorios está conformado por expertos independientes y celebró su primer periodo de sesiones en marzo de 2004. Para mayor referencia, véase la página del Comité: <<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx>>. [Consulta: 7 de marzo, 2014.]

²¹ Comité de Derechos de los Trabajadores Migratorios. *Observación General No. 1, sobre los trabajadores domésticos migratorios* [en línea], párrafo 19. CMW/C/GC/1, 23 de febrero de 2011. <<http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CMW/Pages/CMWIndex.aspx>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

mera vez una definición en la materia, al señalar que por “trabajador doméstico” “se suele referir a las personas que trabajen en el marco de una relación de empleo en o para los hogares privados de otras personas, residan o no dentro del hogar”.²²

Considerando la situación en que son contratadas las personas que realizan trabajo del hogar, así como la deficiencia legislativa que prevalece en diferentes países con relación al reconocimiento y protección de los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar migrantes, el Comité recomendó lo siguiente:

- › Con relación a las condiciones de trabajo, señaló que “la legislación nacional debe reglamentar adecuadamente el trabajo doméstico de forma que los trabajadores domésticos disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores”²³, de manera particular en lo que hace al salario mínimo, la jornada de trabajo, los días de descanso, la libertad de asociación, la protección de la seguridad social (por ejemplo, en el caso de maternidad), los derechos de pensión y los seguros médicos y otras disposiciones específicamente relacionadas con las circunstancias del trabajo doméstico.²⁴

En este punto resulta muy importante el hecho de que el Comité haya señalado a los Estados la necesidad de adoptar las medidas necesarias que permitan “modificar la idea que se hace el público del trabajo doméstico, para que este se reconozca como trabajo y se reconozca también a los trabajadores domésticos como trabajadores con derechos fundamentales, incluidos los derechos laborales”.²⁵ (párrafo 39).

²² *Ibid.*, párrafo 5.

²³ *Ibid.*, párrafo 37.

²⁴ *Cfr.*, *ibid.*, párrafo 38

²⁵ *Ibid.*, párrafo 39

- › Con relación a la seguridad social y servicios de salud, el Comité recomendó a los Estados “velar porque los trabajadores domésticos migratorios tengan acceso a las prestaciones de la seguridad social sobre la base del trato otorgado a sus nacionales”.²⁶ Asegurando a todos los trabajadores domésticos migratorios “el acceso a cualquier tipo de atención médica urgente que necesiten para evitar daños irreparables a su salud”.²⁷ En este punto, el Comité recuerda a los Estados las obligaciones adquiridas tras la ratificación del PIDESC,²⁸ en el sentido de que deben tomar medidas apropiadas “para asegurar a todas las personas que se encuentren bajo su jurisdicción, sean o no inmigrantes, el disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, así como asistencia y servicios médicos en caso de enfermedad”.²⁹

- › En lo que hace a los derechos de sindicación, negociación y protección colectivas, el Comité establece que son derechos imprescindibles para que los trabajadores domésticos migratorios puedan expresar sus necesidades y defender sus derechos, en particular a través de los sindicatos y las organizaciones de trabajadores. En consecuencia, la legislación de los Estados partes, principalmente los países

²⁶ *Ibid.*, párrafo 42

²⁷ *Ibid.*, párrafo 43

²⁸ Véase el artículo 12 del PIDESC. Como subraya el Comité DESC en su *Observación General No. 20 (2009), sobre la no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales*, “los derechos reconocidos en el Pacto son aplicables a todos, incluidos los no nacionales, como los refugiados, los solicitantes de asilo, los apátridas, los trabajadores migratorios y las víctimas de la trata internacional, independientemente de su condición jurídica y de la documentación que posean” [párr. 30]. Véase también la *Recomendación General No. 30 (2004), sobre la discriminación contra los no ciudadanos*, del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial.

²⁹ Comité de Derechos de los Trabajadores Migratorios, *Recomendación General No. 1, op. cit.*, párrafo 44.

de empleo de trabajadores del hogar migrantes,³⁰ “deben reconocerles el derecho a fundar organizaciones y a afiliarse a ellas, independientemente de su condición migratoria (artículo 26), y se debe fomentar el ejercicio de ese derecho”.³¹

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

México, a la fecha, ha ratificado 78 convenios internacionales de la OIT, de los cuales 70 se encuentran vigentes.³² En resumen, los convenios comprenden áreas diversas que van desde la protección a las condiciones generales de trabajo, como prevención de accidentes de trabajo, inspección de trabajo, salarios y jornada laboral, hasta el reconocimiento de los derechos de personas que laboran en sectores específicos, como buques de mar y personas trabajadoras migratorias; también incluyen el único instrumento vinculante internacional relativo a los derechos de los pueblos indígenas.

Al interior de la OIT, la situación de las y los trabajadores del hogar ha sido un tema de preocupación desde hace varias décadas. En 1965, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución sobre las condiciones de empleo de las y los trabajadores del hogar, en la que se reconoce la necesidad de establecer un nivel de vida mínimo compatible con el respeto de la persona y la dignidad humana, esenciales para la justicia social, esto en beneficio de las y los trabajadores del hogar tanto en los países desarrollados como en desarrollo.³³ Esta resolución es parte del trabajo que ha realizado la OIT para fomentar el trabajo decente, considerado como fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad y democracia que actúan en beneficio de todos, y

³⁰ *Cfr., ibid.*, párrafo 45.

³¹ *Ibid.*, párrafo 46.

³² Véase Anexo 1 sobre convenios de la OIT ratificados por México. Cabe señalar que desde 2001, México no ha ratificado ningún convenio dentro de la OIT.

³³ OIT, *Informe IV. Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, op. cit., p. 13.

fuerza de crecimiento económico, porque aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.³⁴

El trabajo decente incluye también a las y los trabajadores del hogar y se basa en los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente de la OIT:

- › Promoción del empleo.
- › Condiciones de trabajo y protección social.
- › Principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- › Tripartismo y diálogo social.

Convenio 189 y Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Hasta el año 2011 no existía ningún instrumento vinculante de la OIT que hiciera referencia de manera particular a los derechos de las y los trabajadores del hogar. En ese año, tras la celebración de la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra, se adoptó el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos,³⁵ con el que se reconocen los derechos y principios fundamentales para este sector, además de establecer una serie de medidas que los Estados partes del Convenio deben llevar a cabo para lograr que el trabajo decente sea una realidad para las y los millones de trabajadores del hogar en el mundo. Este Convenio entró en vigor el 5 de septiembre de 2013.

³⁴ De acuerdo con la OIT, el trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. Cfr. OIT, *El Programa de Trabajo Decente* [en línea]. <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

³⁵ OIT, *Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos*, op. cit. Al cierre de esta edición, sólo trece países han ratificado el Convenio 189. En orden de ratificación, éstos son: Uruguay, Filipinas, Mauricio, Nicaragua, Italia, Bolivia, Paraguay, Sudáfrica, Guyana, Alemania, Ecuador, Costa Rica y Argentina. Véase <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460>. [Consulta: 19 de febrero, 2014.]

Durante esta misma Conferencia también fue adoptada la Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos,³⁶ que complementa lo establecido en el Convenio 189 al brindar directrices prácticas para adoptar posibles medidas legales o de otro tipo, que permitan hacer realidad los derechos y principios reconocidos en el Convenio.

El Convenio 189 define lo que debe entenderse por trabajo doméstico y por trabajador o trabajadora domésticos en los términos señalados en la introducción temática.

A través del Convenio, los Estados partes se comprometen a adoptar “medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos” (artículo 3), con base en las disposiciones contenidas en el mismo:

- a) libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- b) eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- c) abolición efectiva del trabajo infantil, y
- d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.³⁷

Con relación al derecho fundamental al salario digno, el Convenio señala que los Estados partes deberán adoptar medidas para asegurar que las y los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, sin que exista discriminación por motivo de sexo.³⁸ Dichos salarios deberán ser pagados de manera directa y en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes.³⁹

³⁶ OIT, *Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, *op. cit.*

³⁷ *Ibid.*, artículo 3.

³⁸ *Cfr.*, *ibid.*, artículo 11.

³⁹ *Ibid.*, artículo 12. Este artículo también señala que sólo en caso de que se permita en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse

En lo que hace al derecho fundamental a contar con condiciones satisfactorias de trabajo,⁴⁰ el Convenio 189 establece que los Estados deberán asegurar que las y los trabajadores del hogar, al igual que los demás trabajadores, “disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad”.⁴¹ Además, deberán adoptar medidas con el fin de que las y los trabajadores del hogar, al momento de ser contratados, cuenten con información sobre sus condiciones de trabajo, la cual deberá ser adecuada, verificable y de fácil comprensión. De preferencia esta información tendría que constar en contratos escritos, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, y debería incluir lo siguiente:

- a) el nombre y los apellidos de la persona empleadora y del trabajador o trabajadora, así como la dirección de cada uno;
- b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c) la fecha de inicio del contrato. Cuando se suscriba un contrato por tiempo determinado, deberá contener de manera específica su duración;
- d) el tipo de trabajo por realizar;
- e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f) las horas normales de trabajo;
- g) las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso, diarios y semanales;
- h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i) el periodo de prueba, cuando proceda;

por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

⁴⁰ Es importante señalar que el artículo 19 del Convenio señala que “no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo”. Con esto se amplía de manera considerable el espectro de protección a los derechos fundamentales de las y los trabajadores del hogar.

⁴¹ OIT, *Convenio 189, op. cit.*, artículo 6.

- j) las condiciones de repatriación, en caso de trabajadores migratorios, y
- 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.⁴²

De igual manera, con relación a las condiciones satisfactorias de trabajo, el Convenio establece que los Estados deberán adoptar medidas a fin de asegurar que las y los trabajadores del hogar cuenten, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores, de “la compensación de las horas extraordinarias, de periodos de descanso diarios y semanales y de vacaciones anuales pagadas, de conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico”.⁴³

Asimismo, el Convenio 189 señala que las y los trabajadores del hogar tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable; en consecuencia, los Estados, de acuerdo con su “legislación y las prácticas nacionales, deberán adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo” de dichos trabajadores.⁴⁴

⁴² *Ibid.*, artículo 7.

⁴³ *Ibid.*, artículo 10. De acuerdo con este artículo, “el periodo de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas y los periodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional”.

⁴⁴ OIT, *Convenio 189, op. cit.*, artículo 13.1. Este artículo señala que las medidas eficaces para asegurar un entorno seguro y saludable, “podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan”.

En lo que hace al derecho fundamental a la seguridad social, se establece en el Convenio 189 que los Estados, de conformidad con la legislación nacional y considerando “las características específicas del trabajo doméstico, deberán 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”.⁴⁵

Lo dispuesto en el Convenio 189 se relaciona con lo contemplado por el Convenio 102 de la OIT sobre la seguridad social,⁴⁶ que señala que los Estados partes se encuentran obligados a garantizar asistencia médica de carácter preventiva o curativo; así como las siguientes prestaciones monetarias: de enfermedad, de desempleo, de vejez, por accidente del trabajo y por enfermedad profesional, familiares, de maternidad y de invalidez.

En lo tocante a los derechos fundamentales de la infancia trabajadora, en el Convenio 189 se establece como edad mínima

Por otra parte, el artículo 17 del Convenio 189 establece que:

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

⁴⁵ *Ibid.*, artículo 14. Las medidas que contiene este artículo podrán ser aplicadas de manera progresiva, “en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan”.

⁴⁶ Ratificado por México el 12 de octubre de 1961.

para las y los trabajadores del hogar aquella que sea compatible con las disposiciones del *Convenio sobre la edad mínima, 1973* (número 138), y el *Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999* (número 182), edad que no podrá ser inferior a la mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.⁴⁷

En cuanto al derecho fundamental al acceso a la justicia laboral, el Convenio precisa que

todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.⁴⁸

Con relación a la Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, destacan por su importancia las líneas que establecen que los Estados, para

⁴⁷ OIT, *Convenio 189 op. cit.*, artículo 4. Este artículo también establece que “todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional”. Hay que señalar que México, hasta el momento, ha ratificado únicamente el **Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil**. Dicha ratificación se hizo el 30 de junio de 2000, sin embargo, es importante precisar que tanto los convenios 138 y 182, como los convenios 29, 87, 98, 100, 105 y 111 han sido identificados por el Consejo de Administración de la OIT como los ocho convenios fundamentales para garantizar los derechos de los seres humanos en el trabajo, con independencia del nivel de desarrollo de los Estados miembros. Estos derechos son condición previa para el desarrollo de los demás, por cuanto proporcionan el marco necesario para esforzarse en mejorar libremente las condiciones de trabajo individuales y colectivas. *Cfr.* OIT, *Los convenios fundamentales de la OIT* [en línea]. <http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=2019&Itemid=1431>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁴⁸ OIT, *Convenio 189 op. cit.*, artículo 16.

asegurar el disfrute del derecho a la libertad y a la negociación colectiva, deberían identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas, u otros obstáculos que impidan el ejercicio del derecho de las y los trabajadores del hogar a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores del hogar a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores.⁴⁹

Asimismo, señala que los Estados partes deberían establecer las modalidades de trabajo del hogar que, “debido a su índole o a las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil”.⁵⁰ Además, deberían brindar “asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo”,⁵¹ entre otras.

Si bien el Convenio 189 es el documento fundamental en el que se establecen los derechos de las y los trabajadores del hogar, también es importante tener presente que dentro del marco de los convenios de la OIT existen otros instrumentos que hacen referencia tanto al trabajo del hogar como al trabajo decente, mismos que deben ser considerados en su conjunto como parte del modelo

⁴⁹ OIT, *Recomendación 201*, *op. cit.*, párrafo 2.

⁵⁰ *Ibid.*, párrafo 5.

⁵¹ *Ibid.*, párrafo 6. Este párrafo establece además que en las condiciones de empleo deberían incluirse datos como los siguientes: descripción del puesto de trabajo; la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal; la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata, los tipos de pago a los que el trabajador doméstico tenga derecho; pagos en especie y su valor monetario; los detalles relativos al alojamiento suministrado y descuentos autorizados de la remuneración del trabajador. Asimismo, señala que “los Miembros deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan”.

óptimo de protección de los DHL de estos trabajadores.⁵² Tanto el Convenio 189 como la Recomendación 201 de la OIT constituyen el eje rector del modelo normativo óptimo, al ser los documentos que de manera específica reconocen los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar, comprometiendo a los Estados partes para que adopten estos derechos en su legislación nacional.

Sistema Interamericano de Derechos Humanos

El Sistema Interamericano de Derechos Humanos está conformado por una serie de instrumentos regionales firmados y ratificados por la mayor parte de los Estados miembros de la Organización de Estados Americanos (OEA). Estos instrumentos son complementarios a los señalados en el Sistema Universal y sirven de base para la acción de la Comisión y de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Sobre el tema laboral en particular, el marco vigente se encuentra compuesto por los instrumentos siguientes:

La *Convención Americana sobre Derechos Humanos*,⁵³ la cual en su artículo 6 señala que ninguna persona puede ser sometida

⁵² Tal es el caso del *Convenio 24 sobre el seguro de enfermedad* y la *Recomendación No. 79 sobre examen médico de aptitud para el empleo de los menores*; el *Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación*; el *Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva*; el *Convenio 100 sobre igualdad de remuneración*; el *Convenio 111 sobre discriminación (empleo y ocupación)*; el *Convenio 29 sobre trabajo forzoso*; el *Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso*; el *Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil*; el *Convenio 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo*; el *Convenio 81 sobre inspección de trabajo*; los convenios 97 y 143 sobre los trabajadores migrantes; el *Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*; el *Convenio 181 sobre agencias de empleo privadas*, así como la *Recomendación No. 198 sobre la relación de trabajo*; el *Convenio 102 sobre seguridad social* y la *Recomendación No. 202 sobre los pisos de protección social* [2012]. Cfr. OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, op. cit., pp. 19-27, y OIT, *Convenio 189*, op. cit., preámbulo, párrafo 7.

⁵³ OEA, *Convención Americana sobre Derechos Humanos* [en línea]. Adoptada en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. <http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

a esclavitud o servidumbre ni ser obligada a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.

El *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (Protocolo de San Salvador),⁵⁴ que tiene como propósito reafirmar, desarrollar y proteger los derechos económicos, sociales y culturales, establece en su artículo 6 que toda persona tiene derecho al trabajo, mismo que implica

la oportunidad de obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida o aceptada. [En consecuencia] los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos [*sic*].

Aunado a ello, el artículo 7 reconoce que el derecho al trabajo supone que toda persona goce de condiciones justas, equitativas y satisfactorias, por lo que los Estados deben garantizar en sus legislaciones, entre otros derechos, una remuneración que asegure condiciones de subsistencia dignas y decorosas para los trabajadores y sus familias, estabilidad en el empleo, una indemnización para el caso de despido, seguridad e higiene en el trabajo, la limitación razonable de las horas de trabajo (diarias y semanales), el derecho al descanso, vacaciones pagadas y la remuneración de días feriados.

Por otra parte, el artículo 8 reconoce el derecho de organización y afiliación sindical, así como el derecho a huelga.

⁵⁴ OEA, *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* [en línea]. Adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988. <http://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_instrumentos_interamericanos_Protocolo_Adicional_Convencion_Americana_DH_OEA.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

La *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Convención de Belém do Pará)⁵⁵ señala en su artículo 2, apartado b, que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona, incluyendo el acoso sexual en el lugar de trabajo, entre otras. Asimismo, la Convención establece en su artículo 7 que “los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia, actuando con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer”.

Obligaciones de los Estados

Las obligaciones en materia de derechos humanos que los Estados adquieren a partir de la firma y ratificación de instrumentos internacionales contienen, como se señaló en el apartado “Normas básicas y recomendaciones”, obligaciones relacionadas con los derechos humanos.⁵⁶

Además de las obligaciones que se desprenden de los instrumentos internacionales de derechos humanos,⁵⁷ la *Convención de*

⁵⁵ OEA, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* [en línea]. Suscrita en el XXIV Período Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, Belém do Pará, Brasil, 1994. <<http://basica.sep.gob.mx/dgei/pdf/acticultu/ConvenBelemdoPara.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁵⁶ Con la firma de la Carta de la ONU, los Estados partes adquirieron la obligación de promover el respeto universal y efectivo a todos los derechos humanos, y se declararon resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida. La Carta se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, Estados Unidos, al término de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. *Cfr.* ONU, *Carta de las Naciones Unidas* [en línea]. Preámbulo. <<http://www.un.org/es/documents/charter/>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁵⁷ Cabe señalar que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suelen componerse de cuatro partes: el listado de derechos que se van a reconocer o contenido normativo, las obligaciones del Estado con relación a

Viena sobre el Derecho de los Tratados establece en su artículo 26 que “todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe”.⁵⁸

Por su parte, el Comité DESC, a través de su *Observación General No. 18*,⁵⁹ establece elementos relativos a las obligaciones que tienen los Estados frente a los DHL. El Comité observa que la principal obligación del Estado es “velar por la realización progresiva del ejercicio del derecho al trabajo”. Sin embargo, señala que existen obligaciones que son inmediatas (es decir, que no son de ejecución progresiva) para los Estados en relación a este derecho, particularmente, la obligación de garantizar su ejercicio sin discriminación alguna y la obligación de adoptar medidas que busquen su plena realización, conforme al artículo 2 del Pacto. Esto lo señala en los términos siguientes:

22. Al igual que todos los derechos humanos, el derecho al trabajo impone tres tipos o niveles de obligaciones a los Estados Partes: las obligaciones de *respetar*, *proteger* y *aplicar*. La obligación de *respetar* el derecho al trabajo exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el disfrute de ese derecho. La obligación de *proteger* exige que los Estados Partes adopten medidas que impidan a terceros interferir en el disfrute del derecho al trabajo. La obli-

esos derechos, la estructura “remedial” o los recursos que se pueden intentar en caso de incumplimiento de las obligaciones y el establecimiento de un organismo que monitoree el cumplimiento del tratado por parte del país. Ver Pedro de Jesús Pallares Yabur, “La protección y justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Un camino posible en México” [en línea], en Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhumex/cont/3/art/art4.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁵⁸ ONU, *Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados* [en línea]. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1988. <http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_de_Viena_sobre_derecho_tratados_Colombia.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁵⁹ Comité DESC, *Observación General No. 18. Derecho al trabajo*, op.cit.

gación de *aplicar* incluye las obligaciones de proporcionar, facilitar y promover ese derecho. Implica que los Estados Partes deben adoptar medidas legislativas, administrativas, presupuestarias, judiciales y de otro tipo adecuadas para velar por su plena realización.

[...]

25. Las obligaciones de *proteger* el derecho al trabajo incluyen, entre otras, los deberes de los Estados Partes de aprobar la legislación o de adoptar otras medidas que garanticen el igual acceso al trabajo y la capacitación y garantizar que las medidas de privatización no socaven los derechos de los trabajadores. Las medidas específicas para aumentar la flexibilidad de los mercados laborales no deben restar estabilidad al empleo o reducir la protección social del trabajador.

En lo que hace al derecho a la seguridad social, y en particular con relación a las obligaciones tanto inmediatas como de carácter general, la *Observación General No. 19 sobre el derecho a la seguridad social* establece que los Estados partes del PIDESC deben considerar lo siguiente:

El Comité observa por un lado que si bien aplica a este derecho el principio de progresividad, existen obligaciones que son de efecto inmediato, como garantizar el ejercicio de ese derecho sin discriminación alguna (párrafo 2 del artículo 2); la igualdad de derechos de hombres y mujeres (art. 3); y la obligación de adoptar medidas (párrafo 1 del artículo 2) para lograr la cabal aplicación del párrafo 1 del artículo 11 y del artículo 12. Estas medidas deben ser deliberadas y concretas y tener por finalidad la plena realización del derecho a la seguridad social.

El Comité también desarrolla las implicaciones de las obligaciones específicas de los Estados en relación particular con el derecho a la seguridad social:

1. Obligación de respetar

44. [...] exige que los Estados Partes se abstengan de interferir directa o indirectamente en el ejercicio del derecho a la seguridad social. Esta obligación supone, entre otras cosas, el abstenerse de toda práctica o actividad que, por ejemplo, deniegue o restrinja el acceso en igualdad de condiciones a una seguridad social adecuada; interfiera arbitraria o injustificadamente en los sistemas de seguridad social consuetudinarios, tradicionales, o basados en la autoayuda, o interfiera arbitraria o injustificadamente en las instituciones establecidas por personas físicas o jurídicas para suministrar seguridad social.

2. Obligación de proteger

45. [...] exige que los Estados Partes impidan a terceras personas que interfieran en modo alguno en el disfrute del derecho a la seguridad social.

3. Obligación de cumplir

47. [...] exige a los Estados Partes que adopten las medidas necesarias, incluido el establecimiento de un sistema de seguridad social dirigido a la plena realización del derecho a la seguridad social. Esta obligación de cumplir se puede subdividir en las obligaciones de facilitar, promover y garantizar.⁶⁰

De acuerdo con la *Observación General No. 19* del Comité DESC, la obligación de cumplir a su vez se puede subdividir en las obligaciones de *facilitar, promover y garantizar*, que en mate-

⁶⁰ Comité DESC, *Observación General No. 19*, op. cit., párrafos 44-47.

ria de seguridad social implica, por ejemplo, acciones como las siguientes: La *obligación de facilitar* exige a los Estados partes la adopción de medidas positivas para ayudar a las personas y a las comunidades a ejercer el derecho a la seguridad social. Esta obligación incluye, entre otras cosas, la de reconocer debidamente este derecho en el ordenamiento político y jurídico nacional, preferiblemente aprobando leyes para su aplicación; adoptando una estrategia nacional de seguridad social y un plan de acción para la realización de este derecho (párrafo 48). La *obligación de promover* obliga al Estado parte a tomar medidas para garantizar que haya una educación y una sensibilización públicas adecuadas sobre el acceso a los planes de seguridad social, en particular en las zonas rurales y en las zonas urbanas desfavorecidas, o entre las minorías lingüísticas y de otro tipo (párrafo 49). En cuanto a la *obligación de garantizar*, dicha observación señala que los Estados partes deben hacer efectivo el derecho a la seguridad social en los casos en que las personas o los grupos no estén en condiciones, por motivos que se consideren razonablemente ajenos a su voluntad, de ejercer por sí mismos ese derecho con los medios a su disposición dentro del sistema de seguridad social existente.

Los instrumentos señalados en este apartado constituyen en su conjunto el estándar más alto de protección que existe a nivel internacional sobre los DHL y, en particular, sobre los derechos fundamentales que deben ser reconocidos y protegidos a las y los trabajadores del hogar.

De acuerdo con las obligaciones que tienen los Estados frente a estos derechos, toda homologación de la legislación nacional que se haga a este estándar debe buscar la mayor protección de los derechos humanos de las personas que se dedican al trabajo del hogar, destinando el máximo de los recursos (incluyendo en materia legislativa) para alcanzar este fin.

Derechos humanos laborales

El marco jurídico desarrollado en el apartado anterior es la base que permite identificar los derechos fundamentales que constituyen a los derechos humanos laborales (DHL).

Antes de realizar el agrupamiento de los mismos, es importante señalar que, si bien los derechos laborales son los derechos más antiguos en cuanto a su reconocimiento, tanto a nivel nacional como internacional, también es cierto que el término DHL es de reciente construcción, y ha ido adquiriendo relevancia a nivel internacional.⁶¹

Tal como se establece en la introducción temática, es preciso recordar que los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos han sido piezas claves para el reconocimiento y protección de los DHL, pero también resulta fundamental la consolidación que se ha hecho del término a través del análisis realizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en los terminos anteriores, mediante la *Opinión Consultiva OC-18/03* sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados. En esta opinión, la Corte establece con relación a los DHL lo siguiente:⁶²

⁶¹ Durante el desarrollo del concepto de los DHL se ubican por lo menos tres posturas: Una restrictiva, que se refiere únicamente a algunos de los derechos contemplados por los instrumentos de la OIT; otra amplia, que señala que todos los instrumentos de la OIT son instrumentos internacionales de derechos humanos, y una tercera, que establece que los derechos laborales son objeto de dos tipos de normas internacionales: los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y los convenios internacionales del trabajo establecidos por la OIT. María Elena Martínez Salgueiro, *Derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales. OIT. Análisis de la situación de América Latina* [en línea]. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1840/11.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] Es importante señalar que en México el término DHL fue impulsado mayormente desde los espacios de la sociedad civil organizada. Véase Actividades del Centro de Reflexión y Acción Laboral [Cereal], proyecto obrero de Fomento Cultural y Educativo, A. C. <<http://www.fomento.org.mx/cereales/df.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁶² Ver Corte IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*, *op. cit.*

Los derechos laborales surgen necesariamente de la condición de trabajador, entendida ésta en su sentido más amplio. Toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición de trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dicha condición. El derecho del trabajo, sea regulado a nivel nacional o internacional, es un ordenamiento tutelar de los trabajadores, es decir, regula los derechos y obligaciones del empleado y del empleador, independientemente de cualquier otra consideración de carácter económico o social. Una persona que ingresa a un Estado y entabla relaciones laborales, adquiere sus derechos humanos laborales en ese Estado de empleo, independientemente de su situación migratoria, puesto que el respeto y garantía del goce y ejercicio de esos derechos deben realizarse sin discriminación alguna.

Del análisis realizado por la Corte IDH, se desprende claramente que la condición de trabajador es básica para que surjan los DHL, lo que se determina a través de la realización de una actividad remunerada.⁶³ Asimismo, dicha opinión señala que:

⁶³ A la condición de trabajador es importante agregar la subordinación, es decir, para que se establezca el vínculo laboral entre el trabajador o trabajadora y su empleador, es necesario que exista una actividad remunerada, realizada de manera subordinada en un lugar específico y con una jornada de trabajo establecida para ello. Al respecto, la OIT ha señalado que “en muchos países se utilizan varios factores para determinar si existe una relación de trabajo. Si bien esos factores varían, entre los más utilizados figuran el nivel de subordinación a un empleador, si se trabaja por cuenta de otra persona, y si la prestación del servicio se lleva a cabo en virtud de instrucciones recibidas”. OIT, *Informe V [1]. La relación de trabajo* [en línea]. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2005. <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

En el caso mexicano, el Segundo Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, mediante la tesis jurisprudencial IV.2º.J/1, ha señalado que “por relación de trabajo debe entenderse la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario. Así pues, la relación laboral tiene como elemento distintivo la subordinación jurídica entre patrón y trabajador”. *Cfr.* RELACIÓN LABORAL.

155. [...] los derechos laborales son los que el sistema jurídico, nacional e internacional, reconoce a los trabajadores. Es decir, que los Estados de empleo deben garantizar y respetar a todo trabajador sus derechos consagrados a nivel nacional en las constituciones políticas; en la legislación laboral; en los convenios colectivos; en los convenios-ley; en los decretos o incluso en las prácticas locales y específicas; o a nivel internacional, en cualquier tratado internacional del que sea parte.

156. [...] como son numerosos los instrumentos jurídicos en los que se regulan los derechos laborales a nivel interno e internacional, la interpretación de dichas regulaciones debe realizarse conforme al principio de la aplicación de la norma que mejor proteja a la persona humana, en este caso, al trabajador.⁶⁴

De acuerdo con lo anterior, los derechos fundamentales que integran los DHL se encuentran establecidos en los instrumentos internacionales de derechos humanos, así como en la constitución política de cada país.⁶⁵ En todo caso, se deberá aplicar la

LA SUBORDINACIÓN ES EL ELEMENTO DISTINTIVO DE LA [en línea]. Jurisprudencia, TCC, I, mayo de 1995. <<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Publicaciones/CDs2007/CDLaboral/pdf/3880.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁶⁴ Corte IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03. Condición Jurídica y derechos de los migrantes indocumentados*, *op. cit.*

⁶⁵ Es importante hacer una precisión respecto a la diferencia entre los derechos humanos y los derechos fundamentales. Estos últimos son aquellos que se encuentran previstos en el texto constitucional y en los tratados internacionales. Los derechos humanos, por su parte, son una categoría más amplia; en la práctica, se suelen utilizar con un menor rigor jurídico que los derechos fundamentales. Se puede decir que los derechos humanos son las aspiraciones de una sociedad en una época determinada, mientras que los derechos fundamentales es el reconocimiento que se hace de las mismas en los tratados internacionales y en las constituciones de los Estados. En otras palabras, los derechos fundamentales “son aquellos derechos humanos garantizados por el ordenamiento jurídico positivo, en la mayor parte de los casos en su normativa constitucional, y que suelen gozar de una tutela reforzada” (Antonio Enrique Pérez Luño, *Los derechos fundamentales*. Madrid, Tecnos 2005, p.

norma que resulte más protectora de los derechos de las y los trabajadores (*principio pro operario*).

Por otra parte, en el párrafo 173, numeral 9 del apartado X, la Corte IDH establece que

el Estado tiene la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su condición de nacionales o extranjeros, y no tolerar situaciones de discriminación en perjuicio de éstos, en las relaciones laborales que se establezcan entre particulares (empleador-trabajador). El Estado no debe permitir que los empleadores privados violen los derechos de los trabajadores, ni que la relación contractual vulnere los estándares mínimos internacionales.⁶⁶

Con lo anterior, la Corte IDH reafirma las obligaciones que tienen los Estados frente a los DHL, atendiendo al principio de universalidad de los derechos humanos, al señalar que éstos deben ser respetados y garantizados independientemente de la condición que tengan los trabajadores nacionales o extranjeros. Asimismo, aunque no hace mención expresa de la obligación de proteger, ésta se desprende en el momento en que se señala la obligación de impedir que las personas en lo particular violen estos derechos.

De acuerdo con los derechos laborales contenidos en el marco jurídico internacional señalado anteriormente, así como con base en lo establecido por la Corte IDH en la *Opinión Consultiva OC-18/03*, podemos agrupar los derechos fundamentales que constituyen los DHL, atendiendo a la protección que brinda

46). Para Luigi Ferrajoli, los derechos fundamentales "son todos aquellos derechos subjetivos que corresponden universalmente a todos los seres humanos, en cuanto dotados del status de personas, de ciudadanos, o de personas con capacidad de obrar". *Cfr.* Miguel Carbonell, *Los derechos fundamentales en México*. 5ª ed. México, Porrúa, 2012, pp. 8-9.

⁶⁶ Corte IDH, *Opinión Consultiva OC-18/03 Op. cit.*

a cada área particular de una relación laboral, desde la parte individual hasta la parte colectiva, incluyendo el acceso al empleo, su permanencia y las condiciones en que el mismo debe desarrollarse para garantizar que sea digno y permita a las personas dependientes de su trabajo acceder a mejores niveles de vida.

Estos derechos, al constituir el modelo normativo óptimo de los derechos laborales, deben ser respetados, protegidos y garantizados en toda relación laboral, tanto por el Estado como por los particulares en su calidad de personas empleadoras. Asimismo, de manera transversal, les deben ser aplicados los principios de igualdad, no discriminación, universalidad, integralidad e interdependencia de los derechos humanos.

Derivado de lo anterior se identifican los siguientes elementos de los DHL relacionados con el trabajo del hogar:

1. *Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo.* Implica el derecho que tiene toda persona de elegir o aceptar de manera libre el trabajo o actividad a realizar. El trabajo debe ser un trabajo digno, al cual se acceda sin ningún tipo de discriminación por motivos de sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen étnico, racial, nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Asimismo, implica la posibilidad de permanecer en el empleo mientras exista la materia de trabajo, y a no ser separado de él de manera injusta. En caso de despido injustificado, conlleva el derecho que tiene la persona a ser indemnizada. En consecuencia, este derecho incluye el derecho que tienen las y los trabajadores a ser protegidos contra el desempleo.

Es importante señalar que el hecho de no contar con un contrato de trabajo por escrito no implica la inexistencia de la relación laboral, sin embargo, el contrato por escrito permite darle formalidad y certeza jurídica a la contratación, además de que, a través de él, las y los trabajadores pueden conocer claramente tanto sus derechos

como sus obligaciones y las actividades que tendrán que realizar, así como sus prestaciones.

2. *Salario equitativo*.⁶⁷ El término salario equitativo es utilizado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el PIDESC y el Protocolo de San Salvador. La OIT indica que el concepto “salario equitativo” comprende doce dimensiones, principalmente las siguientes: “debe pagarse regular e íntegramente a los trabajadores; debe respetar la reglamentación en materia de salario mínimo y corresponder como mínimo al *living wage*; no debe propiciar horarios laborales excesivos; debe integrarse en una estructura salarial equilibrada, libre de discriminación, en la que se tengan en cuenta los diversos niveles de formación, competencias y experiencia profesional, y se recompensen el desempeño individual y colectivo”.⁶⁸

Cabe señalar que la OIT ha remarcado la importancia de que la igualdad de género se articule como un objetivo explícito de la fijación del salario mínimo para las trabajadoras del hogar, prestando especial atención al principio de igualdad de remuneración, para que el salario se fije independientemente del sexo de la persona y se realice en función del contenido del trabajo realizado, las habilidades, esfuerzo, responsabilidad y condiciones laborales. La OIT ha sido contundente en señalar que “asegurar una remuneración justa y equitativa no es meramente un problema de políticas sociales y económicas, sino un asunto de derechos humanos”.⁶⁹

⁶⁷ La OIT ha señalado que los salarios pueden causar situaciones de discriminación y privación si no se le garantiza a las y los trabajadores un nivel mínimo que sea digno. Véase OIT, Salarios [en línea]. <<http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/wages/lang--es/index.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁶⁸ OIT, *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos*, 1970, Informe III [Parte 1B], 103ª reunión, 2014, párrafo 58.

⁶⁹ OIT, *Nota de información N° 1. Remuneración en el trabajo doméstico*, op. cit., p. 9. La OIT también señala que dado que existe un alto número de mujeres provenientes principalmente de grupos en situación de discriminación, como pueblos indígenas,

3. *Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo.* Esto se refiere al conjunto de derechos que permiten el desarrollo digno del trabajo, implica que las y los trabajadores puedan realizar su trabajo en un ambiente libre de violencia, que cuenten con una jornada de ocho horas y, en su caso, el pago de horas extras; horario de comida, el descanso suficiente que les permita recuperar la energía perdida durante el desarrollo de la actividad para la que fueron contratados; vacaciones pagadas, remuneración de días festivos, contar con seguridad e higiene en el trabajo y, en su caso, con el acceso a una indemnización por riesgo o accidente de trabajo. Asimismo, implica que las y los trabajadores cuenten con las herramientas necesarias para realizar su trabajo y a ser capacitados para la realización adecuada del trabajo contratado.

4. *Derechos de igualdad y no discriminación.* Hacen referencia a la posibilidad de que toda persona acceda al trabajo en condiciones de igualdad, sin que medie una situación de discriminación por motivos de sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen étnico, nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, aplicando los mismos criterios de selección para ocupar un puesto de trabajo. A ninguna persona se le podrá negar el acceso y la permanencia en el empleo por cuestiones de su apariencia física; implica además que las mujeres puedan elegir libremente la profesión y empleo en que quieran desarrollarse, a que cuenten con estabilidad en el empleo, a un salario igual por trabajo igual, a contar con todas las prestaciones de carácter laboral sin distinción por el hecho de ser mujeres, contar con seguridad social, en particular,

minorías étnicas y otros grupos socialmente desfavorecidos, los salarios mínimos para las y los trabajadores domésticos pueden contribuir a reducir las brechas de remuneración basadas en el género, origen étnico u otras características sociales.

en caso de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad que les impida trabajar.

Este grupo de derechos conlleva la prohibición de prácticas que discriminen a las mujeres por razones de maternidad o estado civil. Además, se debe contar con el suministro de servicios sociales de apoyo, como guarderías, que permitan que madres y padres combinen las obligaciones relacionadas con la familia con las derivadas del trabajo y la participación en la vida pública.⁷⁰

5. *Derechos de la infancia trabajadora.* Implica la fijación de una edad mínima para el trabajo, la protección contra la explotación económica y la garantía de que niñas y niños trabajadores contarán con los mismos derechos y prestaciones que el resto de los trabajadores, como una jornada laboral adecuada, y la protección de su derechos a la salud y a la educación, prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a toda persona menor de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral.
6. *Derecho a la libertad sindical.* Entraña el derecho que tiene toda persona a asociarse o afiliarse a un sindicato para la defensa de sus intereses económicos, sociales y laborales, sin que existan obstáculos o limitaciones por parte de autoridades ni de empleadores en el desarrollo de la vida sindical. Asimismo, este derecho hace referencia a

⁷⁰ Es importante señalar que la igualdad entre mujeres y hombres se puede definir como “trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación contra las mujeres por ser mujeres, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos. A su vez, la equidad de género puede ser definida como el trato imparcial de mujeres y hombres, según sus necesidades respectivas, ya sea con un trato idéntico o con uno diferenciado”. Véase Alda Facio, “Igualdad y/o equidad”, en *Notas para la igualdad No. 1* [en línea]. Cataluña, Agencia Catalana de Cooperació al Desenvolupement / UNDP, s/f. <http://www.americalatinagenera.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

la posibilidad de que las y los trabajadores elijan a sus representantes a través del voto libre y secreto, a que puedan elaborar y redactar de manera libre los estatutos que rijan la vida del sindicato, así como a no ser perseguidos o despedidos por causa de afiliación o liderazgo sindical.

7. *Derecho a la contratación colectiva de trabajo.* Supone la posibilidad que tienen las y los trabajadores organizados de acordar de manera bilateral la mejora de sus condiciones de trabajo, así como la fijación del salario, por encima incluso de lo que señala la ley como mínimo.

8. *Derechos de huelga.* El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en su segunda reunión, definió el derecho a la huelga como “uno de los medios legítimos fundamentales de los que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales”; un derecho que para “los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de los que disponen para promover y defender sus intereses profesionales”.⁷¹ En ese sentido, se trata de un derecho que debe reconocerse a las organizaciones de los trabajadores y no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, ya que éstas implicarían actos de discriminación sindical.⁷²

⁷¹ OIT, *La libertad sindical. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 115.

⁷² “El derecho de huelga sigue siendo objeto de restricciones considerables, entre las cuales conviene citar: su prohibición absoluta; unos requisitos previos que impiden su ejercicio en la práctica; su restricción en los servicios que no son esenciales en el sentido estricto del término, o en el caso de los funcionarios públicos que no ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado”. OIT, *La libertad de asociación y la libertad sindical en la práctica: Lecciones extraídas* [en línea]. Informe I [B], 97ª reunión, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2008, p. 17 <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_096124.pdf>. [Consulta: 20 de febrero, 2014.]

Se entiende como el derecho legítimo de las y los trabajadores para exigir el respeto y garantía de sus derechos laborales, incluida la contratación colectiva.

9. *Derecho a la justicia laboral.* Implica que, en caso de violación a sus derechos laborales, las y los trabajadores puedan acceder a tribunales especializados, independientes e imparciales, en los que sean oídos públicamente y con las debidas garantías procesales, de manera pronta, expedita y gratuita.

10. *Derecho a la seguridad social.* Además de los grupos de derechos fundamentales señalados, el derecho a la seguridad social es otro derecho que debe ser respetado y garantizado a las y los trabajadores. El derecho a la seguridad social implica que sean registrados ante las instituciones de seguridad social, con el fin de obtener y mantener prestaciones sociales, en dinero líquido o en especie, sin discriminación alguna, con el fin de obtener protección en contra de la falta de ingresos por enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar, acceder a la atención y cuidado de la salud, guarderías, a programas de vivienda, entre otros. Asimismo implica que las y los empleadores paguen la cuota de seguridad social correspondiente, acorde con el salario real que perciban las y los trabajadores, además de referirse a la posibilidad de que las personas puedan contar con un ingreso suficiente al momento de jubilarse, a través de un adecuado sistema de pensiones.⁷³

⁷³ En el Anexo 2 se encuentra el desglose de estos derechos con una referencia a su contenido y al marco jurídico internacional que corresponde a cada grupo específico de derechos.

Reconocimiento de los derechos humanos laborales de los y las trabajadoras del hogar en América Latina

Para la construcción de este apartado se consideran las experiencias de cuatro países de América Latina: Uruguay, Argentina, Brasil y Bolivia, en virtud del avance significativo que han tenido en el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, y Bolivia por el componente de multiculturalidad que la caracteriza.

En América Latina, el reconocimiento y garantía de los derechos laborales de las personas que se dedican al trabajo del hogar se ha venido realizando en temporalidades diferentes y con alcances diversos. Comparativamente, los procesos de creación de legislaciones en las que se reconocen y protegen los derechos de las y los trabajadores del hogar han tenido mayor desarrollo y alcance en los países que integran el Mercado Común del Sur (Mercosur).⁷⁴ Argentina fue de los primeros países del Mercosur en tomar medidas legislativas para proteger los derechos de seguridad social de “los empleados del servicio del hogar” en el año 2000, a través de la Resolución General 841/2000,⁷⁵ en la que se establecen los ingresos de aportes y contribuciones, así como la forma, los plazos y las condiciones en que deberán ser realizados. En marzo de 2013 fue aprobado por el Congreso Ar-

⁷⁴ Los países integrantes del Mercosur son Argentina, Brasil, Paraguay, Uruguay, Venezuela y Bolivia. Véase <http://www.mercosur.int/t_generic.jsp?contentid=3862&site=1&channel=secretaria&seccion=3>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] Hasta 2006, Uruguay era el único país del Mercosur que no tenía una regulación legal específica en materia de trabajo doméstico. Con la finalidad de trabajar para la superación de las inequidades y con el propósito de garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el empleo por razón de género, en 2006 en Uruguay se legisló para reglamentar el trabajo doméstico. Karina Batthyány, *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay* [en línea]. Ginebra, OIT, 2012. [Condiciones de trabajo y empleo, 34]. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁷⁵ Actualmente se encuentra derogada. Véase *Boletín Oficial de la República Argentina* [en línea], núm. 29.398, 15 de mayo de 2000. <<http://www1.hcdn.gov.ar/B0/boletin00/2000-05/B015-05-00leg.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

gentino el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares a través de la Ley 26.844.⁷⁶

Brasil lo hizo a través de la Constitución de 1988 y el Congreso brasileño, en marzo de 2013, aprobó una enmienda constitucional mediante la cual se garantiza a las empleadas del hogar los mismos derechos laborales que al resto de los trabajadores.⁷⁷ Por su parte, Bolivia hizo este reconocimiento en abril de 2003 a través de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar.

Finalmente, Uruguay ha sido de los últimos países en legislar para reconocer y proteger los derechos de las personas trabajadoras del hogar. En noviembre de 2006 se promulgó la Ley 18.065 que regula los derechos laborales y amplía los beneficios de la seguridad social con relación al trabajo del hogar. A partir de la aprobación de esta ley, Uruguay se ha colocado al frente de los países de la región como el que ha realizado el reconocimiento más progresista de los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar.

Los procesos de reconocimiento de los DHL de las trabajadoras del hogar en los países que se analizan en este estudio han sido acompañados principalmente de una gran movilización y participación de estas trabajadoras, quienes han formado y consolidado organizaciones que representan y defienden sus derechos. Asimismo, en estos procesos, los gobiernos federales en algunos casos han facilitado el reconocimiento de derechos y, en otros, lo han obstaculizado.

Como se ha mencionado, en la región latinoamericana, el avance en el reconocimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar no ha sido homogéneo. Así como hay países con un mayor desarrollo y alcance, hay otros, como el

⁷⁶ Véase Ley 26.844 del Congreso de Argentina [en línea]. <http://www.trabajo.gba.gov.ar/newsletter-juris/pdf-al/texto_sancionado_personal_%20casas_particulares.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁷⁷ Constitución de la República Federativa de Brasil. [en línea]. <<http://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Brazil/esp88.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

caso de México, en los que aún no se ha logrado una adecuada protección.⁷⁸

Así, el modelo normativo óptimo de protección de los DHL de las y los trabajadores del hogar se complementa con las experiencias legislativas de los países que han logrado un grado óptimo de su reconocimiento.

República Oriental del Uruguay

Antecedentes

Como se ha mencionado, la experiencia uruguaya en el reconocimiento de los DHL de las personas trabajadoras del hogar, puede ser considerada la más completa y progresista a nivel regional. El proceso de reconocimiento y garantía de sus derechos ha sido resultado de un trabajo tripartito, en el que se involucraron las personas trabajadoras del hogar organizadas, la representación de las personas empleadoras y el gobierno.

Desde el Poder Ejecutivo hubo dos actores claves: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE).⁷⁹ El MTSS se encargó de integrar la perspectiva de

⁷⁸ El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua y Paraguay incluyen la mención especial del trabajo doméstico. Ecuador y República Dominicana hacen la distinción sin agregar el título de *especial* en sus códigos, aunque dejan clara la intención del legislador de otorgar un tratamiento diferenciado. Cfr. María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.), *Trabajo doméstico. Un largo camino hacia el trabajo decente*, op. cit., p. 24.

⁷⁹ En 1997, el gobierno de Uruguay creó la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo, integrada por representantes de las cámaras empresariales, la Central Única de Trabajadores del Uruguay, el Instituto Nacional de la Familia y la Mujer y la Inspección General de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Sus cometidos son: asesoramiento dentro del Ministerio sobre la temática y capacitación de sus funcionarios, promoción de una política activa de oportunidades en el empleo y de acceso a remuneraciones sin distinción de sexo, la relación con otras comisiones tripartitas de los países de la región y realización de campañas, seminarios y jornadas técnicas para difundir el tema. OEA, *Informes de los Estados Miembros sobre la*

género en todas sus políticas, mientras que la CTIOTE construyó cuatro grupos de trabajo, uno de ellos se encargó de la redacción e impulso de la ley sobre trabajo del hogar.⁸⁰

Por parte de las trabajadoras del hogar, la participación del Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) fue fundamental, tanto en la aplicación de la ley como en los procesos de negociación colectiva. La experiencia organizativa de las trabajadoras del hogar uruguayas comenzó en 1963. Cuatro años más tarde se fundó la Asociación Nacional de Empleadas de Casas Particulares (Anecap), integrada por grupos de trabajadoras muy jóvenes provenientes del interior del país. En 1975 se formó la Asociación Laboral de Empleadas del Servicio Doméstico y Afines (ALESA), que en 1985 contaba con 2000 afiliadas.⁸¹

En la parte patronal, la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios resultó fundamental para el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, sobre todo una vez que la Ley 18.065 fue aprobada.⁸²

implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Igualdad y Equidad de Género (PIA), Informe de Uruguay, Documento OEA/Ser.L/II.7.9, CIM/REMIM-II/doc.33/04, 23 de abril de 2004, p. 3.

⁸⁰ Karina Batthyány. *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*, op. cit., pp. 5-8.

⁸¹ *Ibid.*, p. 9.

⁸² La Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay es una organización fundada en 1995 que, entre otras reivindicaciones, busca dignificar el rol del trabajo de las mujeres en su hogar y demanda que el sistema de seguridad social otorgue la jubilación a las “amas de casa” que no han tenido inserción en el mercado laboral y que se han dedicado exclusivamente a trabajar al servicio de sus hogares. La Liga aceptó representar a la parte empleadora en la negociación colectiva con trabajadoras del hogar para la integración de los Consejos de Salarios de este sector. Esto fue resultado de la aceptación por acuerdo de una Asamblea de Socios, en un proceso que representó un gran desafío para la Liga, ya que, a diferencia de otros sectores como el comercio o la industria, en los que existen cámaras de empleadores, en el caso del trabajo del hogar no existe una cámara que congregue a la parte patronal, como lo solicitaba el gobierno para efectos de los Consejos de Salario. Sin embargo, la Asamblea de Socios aprobó por mayoría asumir el rol solicitado, en virtud de que uno de los objetivos de la Liga es la “dignificación del ama de casa”, por lo que la tarea se ajustaba a estos fines. Cabe señalar que, sin la participación y representatividad de la Liga en este proceso, las negociaciones se hubieran frustrado ante la falta de una contraparte y la ausencia de uno de los

En 2008 se llevó a cabo la primera negociación colectiva que permitió la mejora de derechos de las trabajadoras del hogar, en ella estuvieron representantes del SUTD y de la Liga de Amas de Casa, los resultados de la negociación permitieron avances significativos en la protección de los DHL, sobre todo en las condiciones de trabajo, además de lograr compromisos de ambas partes para

sensibilizar a todo el país en la formalización del contrato de trabajo doméstico, instrumentando políticas de difusión del presente acuerdo y de las otras normas aplicables, procurando erradicar la informalidad e ilegalidad así como para lograr un ambiente de trabajo en condiciones dignas, libre de acoso moral y sexual, respetando el derecho a la intimidad, protegiendo su integridad psicofísica en condiciones higiénicas adecuadas.⁸³

Posteriormente, en 2010, se firmó un segundo convenio colectivo que tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012. A través del mismo se logró que se establecieran salarios mínimos por mes y por hora, así como ajustes salariales sucesivos según la remuneración de base, también se logró establecer una compensación por trabajo nocturno y la obligación de pagar el salario íntegro a pesar de que el empleador haya decidido no convocar a trabajar en los días acordados.

La conformación de una Comisión Tripartita de Salud Laboral y la ratificación de los demás beneficios establecidos en el convenio de noviembre de 2008 son también logros alcanzados a través de esta segunda negociación.⁸⁴

elementos del carácter tripartito del trabajo. *Ibid.*, pp. 9-10. También consúltese la página de la Liga de Amas de Casa, <<http://ligadeamasdecasa.com.uy/>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁸³ Karina Batthyány, *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay, op. cit.*, pp. 11-12.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 11.

Reconocimiento de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar

De manera general, el derecho al trabajo en Uruguay se encuentra reconocido en el artículo 36 de su Constitución, el cual señala que “toda persona puede dedicarse al trabajo, cultivo, industria, comercio, profesión o cualquier otra actividad lícita, salvo las limitaciones de interés general que establezcan las leyes”. Asimismo, la constitución señala que el trabajo se encuentra bajo la protección de la ley y que el trabajo de las mujeres y las personas menores de dieciocho años estará especialmente reglamentado.⁸⁵

La Ley 18.065 colocó a las y los trabajadores del hogar en igualdad de derechos con el resto de las personas trabajadoras, de lo cual habían sido históricamente excluidos desde la constitución de 1932, y especificó la aplicación de esos derechos, con base en las características propias de esta actividad.

Considerando los derechos descritos en el apartado sobre DHL, Uruguay ha reconocido derechos específicos de acceso y estabilidad en el empleo, salario equitativo digno, condiciones satisfactorias de trabajo, seguridad social, libertad sindical, contratación colectiva de trabajo y derechos de la infancia trabajadora, garantizando así los derechos de igualdad y no discriminación.

Definición del trabajo del hogar

La Ley 18.065 define en su artículo 1 al trabajo doméstico⁸⁶ como “aquel que presta, en relación de dependencia, una persona

⁸⁵ Véase *Constitución vigente de la República Oriental del Uruguay* [en línea]. Artículos 53, 54 y 55. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1739/15.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁸⁶ De acuerdo a lo señalado en el Reglamento de la Ley 18.065, no se considera trabajo doméstico el realizado por los porteros, limpiadores y ascensoristas que ocupan los propietarios de casa de apartamentos o escritorios, ni los choferes particulares, así como tampoco al personal de servicio doméstico rural. Véase el texto del Reglamento de la Ley 18.065, publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social [en línea]. <http://archivo.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2007/06/617_28%2005%202007_00001.PDF>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

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”.

Este ordenamiento reconoce derechos a las y los trabajadores del hogar, en igualdad con el resto de las y los trabajadores, determinando que el trabajo del hogar se encuentra protegido por todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social contempladas para el resto de los trabajadores, considerando las especialidades que surgen de la Ley 18.065.⁸⁷

Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo

Respecto a la protección del derecho de estabilidad en el empleo, la Ley 18.065 establece la posibilidad de que las y los trabajadores tengan derecho a recibir una indemnización por despido, a partir de los noventa días de iniciada la relación laboral, rigiéndose en lo demás por las normas generales sobre despido.⁸⁸

Otro derecho del cual habían sido excluidos hasta la Ley 18.065 era el acceso al régimen del seguro de desempleo previsto para el resto de los trabajadores de actividades privadas. Esta ley contempla que en caso de que la o el trabajador del hogar sea despedido y no logre emplearse inmediatamente, tendrá derecho a la cobertura de desempleo prevista en la Ley 15.180,⁸⁹ que consiste en un subsidio mensual en dinero que se pagará a toda

⁸⁷ Ley 18.065. Trabajo Doméstico. Normas para su regulación [en línea], promulgada en 2006. Artículo 14. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=18065&Anchor>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁸⁸ *Ibid.*, artículos 7 y 8. Éste es uno de los avances y logros más importantes de esta legislación, en la medida en que el plazo se redujo de un año a 90 días desde el inicio de la relación laboral, como está determinado para el resto de los trabajadores.

⁸⁹ El artículo 9 de la Ley 18.065 establece que las trabajadoras y trabajadores del hogar serán incluidos en la cobertura de desempleo prevista en la Ley 15.180 [Actividad Privada]. Véase Ley 15.180. Actividad Privada [en línea], publicada en 1981. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=15180&Anchor>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

persona empleada comprendida en dicha ley y que se encuentre en situación de desocupación forzosa no imputable a su voluntad o capacidad laboral.

Derecho al salario equitativo

La nueva ley derogó la exclusión explícita que existía en la Ley 10.449 del trabajo del hogar y otros sectores de los mecanismos de fijación de salarios. El artículo 6 de la Ley 18.065 ordena que las y los trabajadores del hogar sean incorporados al sistema de fijación de salarios y categorías establecido en la Ley 10.449 (Consejo de Salarios).⁹⁰ Los empleadores de las y los trabajadores del servicio del hogar deberán extender un recibo de sueldo, de conformidad con lo estipulado en la Ley 16.244 (Banco de Previsión Social) y sus normas reglamentarias.⁹¹

⁹⁰ Dicha ley establece en su artículo 1 que el salario mínimo es “aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales”. Véase Ley 10.449. Consejo de Salarios [en línea], publicada en 1943. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=10449&Anchor=>> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁹¹ El artículo 10 de la Ley 16.244 [Banco de Previsión Social] señala que:

Los trabajadores deberán recibir de sus empleadores en cada oportunidad de cobro de sus salarios, una constancia de su situación laboral, que deberá contener los datos que establezca la reglamentación. La omisión en la entrega de esa constancia será sancionada por el Banco de Previsión Social con una multa de hasta cinco veces el importe del salario mensual del respectivo trabajador, la que se duplicará en caso de reincidencia. Si se probara fehacientemente que la empresa empleadora realizó una constancia dolosa, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que correspondan, el Banco de Previsión Social le aplicará una multa de hasta veinte veces el importe del salario mensual correcto. El 50% (cincuenta por ciento) del importe de las multas previstas en los incisos anteriores corresponderá al trabajador denunciante. La reglamentación establecerá las pruebas, preferentemente documentales, que deberán acompañarse a las denuncias que se formulen. El Poder Ejecutivo, con el previo asesoramiento del Banco de Previsión Social, determinará la fecha a partir de la cual será obligatoria la entrega de la referida constancia.

Asimismo, quien contrate a personal para realizar trabajo del hogar en la modalidad “sin retiro”, deberá proporcionar alimentación y habitación.⁹² Cualquiera que sea la modalidad de contratación (“con retiro” o “sin retiro”), si la o el trabajador reciben alimentación y habitación, éstos se podrán considerar como parte del salario, por lo que el salario podrá tener una reducción de hasta 20% del salario mínimo fijado; si solamente recibe alimentación, la reducción que se haga al salario no podrá ser mayor a 10%.⁹³

El pago de horas extras también forma parte del derecho fundamental al salario digno. El reglamento de la ley en comento señala que se pagará con 100% cuando se exceda el límite legal o convencional de la jornada de trabajo y cuando esto ocurra en días hábiles; en el caso de días feriados o de descanso semanal, las horas extras serán cubiertas con 150%.⁹⁴

Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo

En relación con el derecho fundamental a contar con condiciones satisfactorias de trabajo, la Ley 18.065 establece lo siguiente:

- › Una *jornada laboral* diaria de un máximo de ocho horas y de cuarenta y cuatro horas a la semana.⁹⁵

⁹² Reglamento de la Ley 18.065, *op. cit.*, artículo 11. De acuerdo con este artículo, la alimentación deberá ser sana y suficiente, y comprenderá como mínimo el desayuno, el almuerzo y la cena, conforme a los usos y costumbres de la casa. La habitación deberá ser privada, amueblada e higiénica.

⁹³ En todo caso, el Consejo de Salarios podrá modificar los porcentajes de deducción previstos precedentemente.

⁹⁴ Reglamento de la Ley 18.065, *op. cit.*, artículo 7. Este artículo establece además que, si el descanso semanal es de 36 horas, en el día que se trabaja media jornada se aplicarán los criterios siguientes: las horas que excedan de la media jornada y que se laboren hasta cumplir la jornada diaria legal o convencional vigente los demás días de la semana, se pagarán con un recargo de 100%. Las horas que excedan de dicha jornada, se pagarán con 150% de recargo. Si se trabajare el día en que corresponde 24 horas de descanso, se remunerará como descanso semanal trabajado con un recargo de 100%.

⁹⁵ Ley 18.065. Trabajo Doméstico, *op. cit.*, artículo 2. Al respecto, el Reglamento de la Ley 18.065 establece en su artículo 6 que el descanso intermedio de dos horas

- › *Descanso semanal* de treinta y seis horas ininterrumpidas que comprenderá todo el domingo, pudiendo acordar con sus empleadores el día de la semana en que gozarán el descanso restante.⁹⁶
- › *Descanso intermedio* de media hora pagada como trabajo efectivo para el régimen denominado “con retiro”. En el caso de las y los trabajadores “sin retiro” el descanso intermedio tendrá una duración mínima de dos horas.⁹⁷
- › *Descanso mínimo nocturno* para las y los trabajadores del hogar contratados en la modalidad “sin salida” de nueve horas continuas que no podrá ser interrumpido por la persona empleadora.⁹⁸
- › También tienen derecho a gozar de *licencias especiales*:⁹⁹
 - » Por estudio;
 - » Por matrimonio, equivalente a tres días;
 - » De paternidad, equivalente a tres días;

de las y los trabajadores contratados en la modalidad “sin salida” no será remunerado, así como que el inicio y término del mismo podrá ser fijado por las partes.

⁹⁶ *Ibid.*, artículo 4.

⁹⁷ *Ibid.*, artículo 3. Este artículo establece que las partes fijarán de común acuerdo la hora de inicio y finalización del descanso intermedio, así como que el tiempo de descanso intermedio será de libre disposición por parte de los y las trabajadoras.

⁹⁸ De acuerdo con lo señalado por el artículo 13 de la Ley 18.065, la autoridad competente para controlar y realizar inspecciones laborales es el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, quien podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida con conocimiento de causa por Juzgado Letrado de Primera Instancia del Trabajo o Juzgado Letrado de Primera Instancia del Interior, debiendo presentar al juzgado competente, dentro de las cuarenta y ocho horas, testimonio de las actuaciones realizadas. El incumplimiento a las obligaciones establecidas en la presente ley será sancionado de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 289 de la Ley 15.903 y de acuerdo con lo señalado por el artículo 412 de la Ley 16.736 (Presupuesto nacional). Véase Ley 16.736. Presupuesto Nacional [en línea], promulgada en 1966. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=16736&Anchor=>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁹⁹ Nelson E. Loustaunau, *Trabajo doméstico*. Uruguay, Fundación de Cultura Universitaria, 2013, pp. 104-107.

- » Por adopción de menores, licencia especial de seis semanas continuas;
- » Por fallecimiento de padres, hijos, padres adoptantes, concubinos o hermanos, equivalente a tres días hábiles;
- » Por donación de sangre,
- » Para realización de exámenes génito-mamarios.

Derechos de igualdad y no discriminación

Esta ley también amplió la protección de las trabajadoras del hogar embarazadas o que hayan dado a luz, prohibiendo su despido durante el embarazo y hasta que hayan transcurrido por lo menos ciento ochenta días desde su *reintegro efectivo* de la licencia correspondiente. Si la trabajadora fuera despedida, la ley reconoce la indemnización bajo la figura de despido especial, equivalente al pago de seis meses de sueldo más la indemnización por despido común.¹⁰⁰

Derechos de la infancia trabajadora

En cuanto a los derechos de la infancia trabajadora, la Ley 18.065 establece como edad mínima los dieciocho años para desempeñarse como trabajador o trabajadora de servicio del hogar. Sin perjuicio de ello, el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay podrá, cuando medien razones fundadas, autorizar a estas personas a partir de los quince años de edad,¹⁰¹ siendo esta excepción aplicable a diversas actividades y no únicamente al trabajo del hogar.

¹⁰⁰ La ley contempla que bajo este supuesto se aplicará la Ley 11.577. Industrias insalubres, promulgada en 1950, artículos 16 y 17.

¹⁰¹ Ley 18.065. Trabajo Doméstico, *op. cit.*, artículo 11.

Derecho a la seguridad social

En cuanto al derecho fundamental a la seguridad social, la Ley 18.065 establece que serán aplicables a las y los trabajadores del servicio del hogar todas las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social, con las especialidades que surjan en la misma. De manera específica reconoce el derecho que tienen las y los trabajadores del hogar a ser incluidos en el seguro social de enfermedad,¹⁰² sin perjuicio del derecho al subsidio por enfermedad; además, podrán optar por la atención de una institución de asistencia médica colectiva o por la que brinda la Administración de los Servicios de Salud del Estado (ASSE) del Ministerio de Salud Pública.¹⁰³

Independientemente de la elección que realicen las y los trabajadores del hogar, estos tendrán derecho, a partir de los sesenta y cinco días o tres meses de servicios registrados dentro de los doce meses inmediatos anteriores a la fecha de denuncia de la enfermedad, a contar con el subsidio por enfermedad, así como a los demás beneficios establecidos en el artículo 13, numeral 2, del Decreto de Ley 14.407 (Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad).¹⁰⁴

¹⁰² Seguro regulado por la Ley 14.407. Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad [en línea]. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=14407&Anchor=>>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁰³ Ley 18.065. Trabajo Doméstico, *op. cit.*, artículo 10, que además establece que el Banco de Previsión Social contratará a la ASSE en las condiciones económicas que fijará la reglamentación de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 275 de la Ley 15.903. Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal en la redacción dada por el artículo 287 de la Ley 17.930. Presupuesto Nacional. *Cfr.* Artículos 16 y 17 del Reglamento de la Ley 18.065. Trabajo Doméstico, *op. cit.*

¹⁰⁴ Ley 14.407. Administración de los Seguros Sociales por Enfermedad, *op. cit.*, artículo 13[2] Subsidio. Un subsidio en todo caso que el asegurado no pueda desempeñar su empleo por causa de una enfermedad o accidente, justificado por el servicio médico que designe ASSE, equivalente a 70% de su sueldo o jornal básico o habitual. El sueldo o jornal básico es el que corresponde a su cargo o categoría, excluidas las partidas por locomoción, viáticos, habilitación, quebrantos de caja, horas extras y retribuciones especiales. El salario mensual de subsidio será de veinticinco jornales para los jornaleros y un mes para los que perciben remuneración

República Argentina

Antecedentes

La experiencia argentina en el reconocimiento de derechos de las y los trabajadores del hogar es la más antigua de América Latina. En 1956 se expidieron dos decretos importantes para el reconocimiento de derechos laborales de las trabajadoras del hogar: el Decreto 326/56¹⁰⁵ del 20 de enero y el Decreto 7.979/56¹⁰⁶ del 7 de junio.

En su expedición hubo una amplia participación de la Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP) de Argentina,¹⁰⁷ considerada la organización de trabajadoras del hogar más antigua de la región (creada en 1901). También participaron el Sindicato de Personal Doméstico de Casas Particulares y el Sindicato de Unión de Personal Auxiliar de Casas Particulares, ambos con ámbito de actuación en la ciudad de Buenos Aires y la zona conurbada; estos sindicatos se crearon en la década de 1940 y obtuvieron su personalidad jurídica en 1960.¹⁰⁸

mensual. En el caso de que se trate de trabajadores que perciban remuneraciones por producción, será el promedio actualizado del total de lo percibido en los ciento ochenta días anteriores a la fecha de la enfermedad o accidente.

¹⁰⁵ Decreto de Ley 326/56. Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia [en línea]. Buenos Aires. <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61806/norma.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁰⁶ Decreto 7.979/56. Reglamentario del Decreto Ley 326/56 de servicio doméstico. *Boletín Oficial* [en línea], 7 de junio de 1956. <http://www.eft.com.ar/LEGISLAC/argentina/nacional/nacional-decreto-1956_7979.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁰⁷ Véase la página electrónica de la UPACP, <<http://www.upacp.com.ar/>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁰⁸ Ania Tizziani, “El Estatuto del servicio doméstico y sus antecedentes. Debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina”, en *Nuevo Mundo, Mundos Nuevos. Revista evolutiva* [en línea]. <<http://nuevomundo.revues.org/65153>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

*Reconocimiento de los derechos humanos laborales
de las y los trabajadores del hogar*

La Constitución Nacional de Argentina reconoce en su artículo 14 el derecho que tienen todos sus habitantes a trabajar y establece que el trabajo, en sus diversas formas, gozará de

la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.¹⁰⁹

En Argentina se han creado dos legislaciones que reconocen el trabajo del hogar. La primera de ellas es el Decreto Ley 326 de 1956, titulado Beneficios, Obligaciones y Derechos para el Personal que Presta Servicios en Casa de Familia (comúnmente denominado “Servicio Doméstico”), promulgado por el Poder Ejecutivo. Sin embargo, las y los trabajadores del hogar se encontraban excluidos de la Ley de Jornada de Trabajo (Ley 11.544), así como de las leyes sobre contrato de trabajo (Ley 20.744, artículo 2), de asignaciones familiares (Ley 24.714), de jubilaciones y pensiones (Ley 24.241), de obras sociales (Ley 23.660) y de riesgos del trabajo (Ley 24.557).

En virtud de lo anterior, en abril de 2013 se derogó la Ley 326/1956 y sus modificatorios y se promulgó la Ley 26.844¹¹⁰

¹⁰⁹ Constitución Nacional de Argentina [en línea]. Artículo 14 bis. En este artículo también se reconocen los derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva, a la huelga y a la seguridad social, la cual es integral e irrenunciable. <<http://www.senado.gov.ar/Constitucion/capitulo1>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹¹⁰ Ley 26.844, en Congreso Nacional de Argentina, *op. cit.*

sobre el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Esta legislación amplió los derechos reconocidos a este sector, desarrollando y detallando normas afines, por ejemplo, a las modalidades de trabajo, jornada laboral, periodos de prueba, licencias, protección a la infancia trabajadora, justicia laboral; además, fortalece el marco institucional y ordena la simplificación de un régimen fiscal para esta actividad. Destaca también un cambio en la formulación de las obligaciones por parte de las y los empleados, basándose en términos de inviolabilidad del derecho a la privacidad (al secreto personal y familiar), y ya no en términos de “lealtad” y “respeto” al empleador.

La Ley 26.844 determina, además, la aplicación supletoria de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo (LCT), que determina el mínimo de derechos que se deben garantizar a todas las personas trabajadoras. Anteriormente, las y los trabajadores del hogar estaban excluidos explícitamente de los beneficios, garantías y derechos consagrados en la LCT. La relevancia de este hecho es que la supletoriedad de la Ley 20.744 significó que se igualaran los derechos de las y los trabajadores de casas particulares al resto de las personas trabajadoras.

Definición del trabajo del hogar

Existen cuatro puntos principales que resaltan en la Ley 26.844 en cuanto a la definición del trabajo del hogar.

En primer lugar, esta ley implicó la *modificación del término* utilizado históricamente –con base en la Ley 326/1956– de “personal que presta servicios en casa de familia o servicio doméstico”, al sustituirlo por “personal de casas particulares”, cuyo servicio se define como aquel que “se presta en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean

ocupados para tales labores”.¹¹¹ Esta ley también incluyó una definición de “trabajo en casas particulares” como

toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. [...] también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad.¹¹²

En segundo lugar, la ley en comento establece en su artículo 1 de manera específica las modalidades en que se realiza el trabajo del hogar

- a) Trabajadoras y trabajadores que presten tareas en la modalidad “sin retiro” para un mismo empleador y residan en el domicilio donde cumplen las mismas;
- b) Trabajadoras y trabajadores que presten tareas en la modalidad “con retiro” para el mismo y único empleador;
- c) Trabajadoras y trabajadores que presten tareas bajo la modalidad “con retiro” para distintos empleadores.

En tercer lugar, establece un listado importante de aquellas actividades que quedan excluidas del régimen de personal de casas particulares,¹¹³ entre las que se resalta el cuidado terapéutico de

¹¹¹ *Ibid.*, artículo 1. De acuerdo con este artículo, resultan de la aplicación al presente régimen las modalidades de contratación reguladas en el Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la Ley 20.744 (t. o. 1976) y sus modificatorias, en las condiciones allí previstas. La Ley 20.744 [Régimen de contrato de trabajo] puede ser consultada en <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/986/Ley%20N%C2%B0%2020.744.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹¹² *Ibid.*, artículo 2.

¹¹³ *Ibid.*, artículo 3. Incluye, como parte de las personas que quedan excluidas de este régimen, a las personas contratadas por personas jurídicas; emparentadas con la persona dueña de la casa (como padres, hijos, hermanos, nietos o con algún grado de parentesco o vínculo de convivencia no laboral con el empleador); personas que

personas enfermas o con discapacidad, lo que implica un aspecto positivo del reconocimiento del trabajo del hogar, particularmente en lo que refiere al cuidado a terceros, ya que delimita con mayor claridad las responsabilidades laborales que derivan de ello, siendo, en tal supuesto, responsabilidad del empleador la contratación de personal especializado requerido para este tipo de cuidados.

Un cuarto punto relevante es que, con esta nueva legislación, se eliminó la existencia de un mínimo de horas a cumplir para que la o el trabajador sea incluido en el Régimen de Trabajo en Casas Particulares. Previo al dictado de la Ley 26.844, sólo las y los trabajadores que cumplieran una jornada laboral semanal mayor a 6 horas estaban incluidos en el antiguo Régimen de Servicio Doméstico.

Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo

Con relación al derecho fundamental de acceso y estabilidad en el empleo, la Ley 26.844 establece que el contrato laboral se presume por tiempo indeterminado y puede celebrarse de manera verbal o por escrito.¹¹⁴ Establece un periodo de prueba de 30 días para el personal contratado bajo la modalidad “sin retiro” y de 15 días de trabajo efectivo para el personal contratado bajo la modalidad “con retiro”.¹¹⁵

realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico o para la cual se exija contar con habilitaciones profesionales específicas; personas contratadas únicamente para conducir vehículos particulares de la familia y/o de la casa; personas que convivan en el alojamiento con el personal de casas particulares y que no presten servicios de igual naturaleza para el mismo empleador; personas que además de realizar tareas de índole doméstico deban prestar otros servicios ajenos a la casa particular u hogar familiar, con cualquier periodicidad, en actividades o empresas de su empleador; personas empleadas por consorcios de propietarios (clubes de campo, barrios privados u otros sistemas de condominio), para la realización de las tareas descritas en la ley.

¹¹⁴ *Ibid.*, artículo 6.

¹¹⁵ *Ibid.*, artículo 7. Este artículo también establece que cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral durante el tiempo que dure el periodo de prueba, sin expresión de causa y sin generarse derecho a indemnización con motivo

En relación con la negociación colectiva, es importante mencionar que, si bien previo a la Ley 26.844 ya estaban establecidas las categorías profesionales a través de resoluciones dictadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la novedad que introduce esta ley es que tanto las categorías como los puestos de trabajo, a la vez que el salario mínimo, serán fijados por la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares, que es de composición tripartita, resultando con esto que es la propia ley la que incentiva a la negociación colectiva.¹¹⁶

Asimismo, prevé que estos contratos deben ser registrados –de manera simplificada– en la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP), con lo que el contrato de trabajo queda registrado en la base de datos de este organismo.¹¹⁷

En cuanto a la disolución de la relación laboral, la ley contempla que esta relación no podrá ser disuelta por voluntad de una de las partes sin que haya dado aviso previo a la otra,¹¹⁸ o

de la extinción. Sin embargo, el empleador no podrá contratar a una misma persona más de una vez utilizando el periodo de prueba.

¹¹⁶ *Ibid.*, artículo 8. De acuerdo al artículo 62 de la Ley 26.844, la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) se integrará con representantes titulares y suplentes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; del Ministerio de Desarrollo Social; del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas; de los empleadores y de las trabajadoras y trabajadores; cuyo número será fijado por la autoridad de aplicación. Esta Comisión tendrá, entre otras facultades, las siguientes: fijar las remuneraciones mínimas y establecer las categorías de las y los trabajadores que se desempeñen en cada tipo de tarea, determinando sus características, modalidades especiales y condiciones generales de trabajo; y para la modalidad sin retiro, la distribución de las pausas y descansos; dictar normas sobre las condiciones mínimas a las que deberán ajustarse las prestaciones de alimentación y vivienda a cargo del empleador, así como promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal de ese régimen. Véase artículo 65.

¹¹⁷ *Ibid.*, artículo 17.

¹¹⁸ Las causales por las cuales se extingue el contrato de trabajo se establecen en el artículo 46, entre las que se dispone: el mutuo acuerdo de las partes, por renuncia, por muerte del empleado o empleada (en este supuesto los causahabientes, en el orden y prelación establecidos por el ordenamiento previsional vigente, tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente al 50% de la establecida en el artículo 48, independientemente de la que se le reconozca a los causahabientes en función de otros regímenes normativos en razón del fallecimiento de la empleada o empleado),

en su caso el pago de una indemnización cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador, a la cual se deberá sumar la que le corresponda al trabajador o trabajadora por su antigüedad en el empleo, que deberá ser equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres 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; en ningún caso la indemnización podrá ser menor a un mes.¹¹⁹

Respecto a la notificación de la disolución de la relación laboral, en caso de que sea la o el trabajador quien decida dar por terminado el contrato,¹²⁰ deberá notificarle a su empleador o empleadora con diez días de anticipación.

En caso de que la persona empleadora decida terminar el contrato, el plazo de la notificación dependerá de la antigüedad del servicio prestado, si éste es menor a un año el plazo será de diez días, si fuera mayor a un año el plazo será de treinta días de anticipación.¹²¹ En el caso de la modalidad “sin retiro”, el o la trabajadora tiene derecho a que en el periodo de preaviso o notificación, goce de diez horas semanales remuneradas para buscar

por jubilación, por muerte de la persona cuya asistencia personal o acompañamiento hubiera motivado la contratación, por despido sin causa justificada, por abandono de trabajo o por incapacidad permanente y definitiva.

¹¹⁹ *Ibid.*, artículo 48. La indemnización prevista en este artículo, o las que en el futuro la reemplacen, se duplicará cuando se trate de una relación laboral que al momento del despido no estuviera registrada o lo esté de modo deficiente de conformidad con el artículo 50 de la misma ley.

¹²⁰ De acuerdo con lo señalado por el artículo 49, en los casos en que el trabajador denunciare el contrato de trabajo con justa causa, tendrá derecho a las indemnizaciones previstas en los artículos 43, 44 y 48 de esta ley.

¹²¹ *Ibid.*, artículo 42. De acuerdo a lo señalado por el artículo 44 de la misma ley, los plazos previstos en el artículo 42 correrán a partir del primer día del mes siguiente al de la notificación del preaviso. En caso de que el empleador dispusiese el despido sin preaviso y en fecha que no fuere la del último día del mes, la indemnización sustitutiva del preaviso se integrará además con una suma equivalente a los salarios que hubiere debido abonar hasta la finalización del mes en que se produjo el despido.

un nuevo empleo, licencia que se otorgará de acuerdo con las tareas que tenga asignadas.¹²²

Además de esto, la ley prevé dos tipos de indemnización: 1) Si el empleador omite el preaviso o lo otorga de manera insuficiente, deberá pagar una indemnización equivalente a la remuneración que hubiere debido cubrir durante los plazos señalados anteriormente, en función de la antigüedad del personal despedido.¹²³ 2) La indemnización por “integración del mes de despido” implica que el empleador que rescinde el contrato antes del último día hábil del mes, deberá abonar igualmente el mes completo.

Derecho al salario equitativo

La Ley 26.844 establece que la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares fijará el salario mínimo, por tipo, modalidad y categoría profesional, sin perjuicio del que se pueda lograr mediante negociación colectiva.¹²⁴

Asimismo establece que, en caso de que se llegara a contratar a más de una persona de la misma familia para prestar servicios a las órdenes de una misma persona empleadora, la retribución deberá convenirse de manera individual con cada una de ellas.¹²⁵

En caso de que las y los trabajadores del hogar, por alguna razón prevista en la ley, tengan que realizar labores durante sus días de descanso o después de su jornada normal de trabajo, se prevé el pago de horas extras, el cual podrá ser de un 50% si se trata de días comunes y del 100% en sábados después de las 13 horas, domingos y días feriados.¹²⁶

Uno de los elementos más interesantes de la normatividad laboral en Argentina respecto al trabajo del hogar, considerando las particularidades de esta actividad, así como la tendencia

¹²² *Ibid.*, artículo 45.

¹²³ *Ibid.*, artículo 43.

¹²⁴ *Ibid.*, artículo 18.

¹²⁵ *Ibid.*, artículo 5.

¹²⁶ *Ibid.*, artículo 25.

que existe a su invisibilidad y persistencia en el sector informal, es la obligación que establece la ley de que toda persona empleada deberá contar con una *libreta de trabajo* o *documento de registro*.¹²⁷

Si bien este instrumento queda entre las partes de la relación laboral, es decir, el gobierno no toma registro del recibo, esto les permite que ambas cuenten con el registro de los pagos expedidos y recibidos, en cumplimiento de la legislación en la materia, dando mayor formalidad a la relación laboral.

Si bien el gobierno no supervisa la emisión de dichos recibos, la ley establece algunas características para estos:

- Deben contener la información mínima establecida en la ley.¹²⁸
- El o la trabajadora no puede otorgar firmas en blanco.¹²⁹
- Los recibos firmados por un trabajador o trabajadora no podrán ser utilizados para dar por terminada la relación laboral o para alterar la calificación profesional del mismo, si llegara a contener alguna leyenda en este sentido, se nulificará.¹³⁰

También se prevé una indemnización para el o la empleada en caso de que el registro fuera insuficiente, lo cual resulta sumamente novedoso, teniendo en cuenta el alto grado de no registro que presenta la actividad.

¹²⁷ *Ibid.*, artículo 16.

¹²⁸ *Ibid.*, artículos 20 y 21. Dicha información consiste en: datos de la persona empleadora (nombres y apellidos, domicilio y su identificación tributaria); datos de la persona empleada (nombres y apellido y su calificación profesional); tipos y cantidad total de remuneración que perciba la persona empleada (indicando bajo qué modalidad se desempeña y determina dicha remuneración, el total bruto de la remuneración básica y de los demás componentes remuneratorios, particularmente en especie); información tributaria (detalle e importe de las retenciones que legal o convencionalmente correspondan).

¹²⁹ *Ibid.*, artículo 24.

¹³⁰ *Ibid.*, artículo 22.

Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo

En esta materia, la Ley 26.844 reconoce los derechos siguientes:

- ▶ Una *jornada laboral* de 8 horas diarias o 48 horas semanales, teniendo la posibilidad de acordar una distribución semanal desigual de las horas de trabajo, en tanto no implique una jornada ordinaria superior a las 9 horas.¹³¹
- ▶ *Descanso semanal* de 35 horas corridas, el cual comenzará a partir del sábado a las 13 horas. Las personas contratadas bajo la modalidad “con retiro” gozarán de una pausa de 12 horas entre jornada y jornada con el mismo empleador.¹³²
- ▶ *Descanso nocturno* para la modalidad “sin retiro” de 9 horas.¹³³
- ▶ *Descanso diario* de 3 horas continuas para la modalidad sin “retiro”.¹³⁴
- ▶ El empleador deberá proporcionar ropa y *elementos de trabajo*, así como una *alimentación* sana y suficiente en ambas modalidades.¹³⁵
- ▶ Para el caso de las y los trabajadores contratados bajo la modalidad “sin retiro”, tendrán derecho a una *habitación* amueblada e higiénica de uso exclusivo.¹³⁶
- ▶ El empleador tiene la obligación de contratar a favor del personal un *seguro por los riesgos del trabajo*, según lo disponga la normativa en la materia.¹³⁷

¹³¹ *Ibid.*, artículo 14.

¹³² *Idem.*

¹³³ *Ibid.*, artículo 15.

¹³⁴ *Ibid.*, artículo 14.

¹³⁵ *Idem.* Dicha alimentación comprenderá: desayuno, almuerzo, merienda y cena, que en cada caso deberán brindarse en función de la modalidad de prestación contratada y la duración de la jornada.

¹³⁶ *Ibid.*, artículo 15, inciso c.

¹³⁷ De acuerdo con lo señalado por el artículo 74 de la Ley 26.844, las trabajadoras y trabajadores serán incorporados al régimen de las leyes 24.557 y 26.773 en el modo y condiciones que se establezcan por vía reglamentaria, para alcanzar en forma gradual y progresiva las prestaciones contempladas en dicha normativa, en función de las particularidades propias del presente estatuto. El Poder Ejecutivo fijará, en su caso,

- › *Periodo de vacaciones* en función del tiempo de antigüedad que tengan.¹³⁸
- › Las y los trabajadores que gocen de su periodo vacacional tienen derecho a que el mismo les sea pagado.¹³⁹
- › El pago del *sueldo anual complementario* (suma equivalente a la mayor remuneración mensual devengada) puede abonarse en dos cuotas: la primera pagada en la última jornada laboral del mes de junio y la segunda en la última jornada laboral del mes de diciembre de cada año.¹⁴⁰ En caso de que el contrato termine por cualquier causa, el trabajador o la trabajadora, incluso sus derechohabientes, tienen derecho a que se les entregue la parte proporcional del mismo.¹⁴¹
- › En caso de *enfermedad o de accidente* que impida la realización del trabajo, las y los trabajadores del hogar tienen derecho a continuar percibiendo su salario. Si cuentan con una antigüedad menor de cinco años, podrán percibir su remuneración por un periodo de hasta tres meses al año. Si la antigüedad fuera mayor a cinco años, podrán percibir su remuneración por un periodo de hasta seis meses al año.¹⁴²

las alícuotas que deberán cotizar los empleadores, así como las demás condiciones necesarias para acceder a los beneficios respectivos.

¹³⁸ Ley 26.844 del Congreso Nacional de Argentina, *op. cit.*, artículo 29. Podrán gozar de 14 días los trabajadores que cuenten con una antigüedad mayor a 6 meses, de 21 días para el caso de que tengan una antigüedad mayor a 5 años, de 28 días cuando cuenten con más de 10 años de antigüedad, o bien, de 35 días cuando cuenten con una antigüedad de 20 años o más.

¹³⁹ Los artículos 30 y 31 de la ley establecen los requisitos que las y los trabajadores domésticos deben reunir para poder disfrutar de su periodo de vacaciones. Por su parte, el artículo 32 establece las condiciones en que será pagado el salario correspondiente al periodo vacacional.

¹⁴⁰ *Ibid.*, artículos 26 y 27.

¹⁴¹ *Ibid.*, artículo 28.

¹⁴² *Ibid.*, artículo 34. El artículo 35 de la misma ley establece las medidas que se deben tomar en caso de enfermedad infectocontagiosa que pueda implicar un apartamiento temporario del trabajador o trabajadora para evitar riesgos a su salud o a la del empleador y sus respectivos grupos convivientes.

- › También tienen derecho a gozar de las *licencias* siguientes:¹⁴³
 - » De paternidad, por dos días seguidos;
 - » Por matrimonio, equivalente a diez días corridos;
 - » Por fallecimiento del cónyuge o conviviente, de hijos o de padres, equivalente a tres días corridos;
 - » Por fallecimiento de hermano, un día;
 - » Para rendir examen en la enseñanza primaria, media, terciaria o universitaria, dos días seguidos por examen, con un máximo de hasta diez días por año calendario.

Derechos de igualdad y no discriminación

La ley *prohíbe el despido por matrimonio*, estableciendo que se considerará que el despido responde a esta causa cuando fue-se dispuesto por el empleador sin razón justificada y ocurriera dentro de los tres meses anteriores o seis meses posteriores al matrimonio, siempre que haya mediado notificación fehaciente por parte de la trabajadora a su empleador, no siendo válida para estos efectos la notificación efectuada con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.

En lo relativo al derecho de *protección de la maternidad*, la Ley 26.844 establece:

- › La *prohibición de despido por causa de embarazo* dentro del plazo de siete meses y medio anteriores o posteriores a la fecha del parto¹⁴⁴ e indemnización por su incumplimiento

¹⁴³ *Ibid.*, artículo 38. Establece también que 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 o más horas semanales. En los demás casos, la licencia será proporcional al tiempo de trabajo semanal de la empleada/o.

¹⁴⁴ Para comprobar esta situación, la trabajadora debió haber dado cumplimiento a su obligación de notificar en forma el hecho del embarazo, así como, en su caso, el del nacimiento, tal y como se señala en el artículo 34.

(equivalente a un año de remuneraciones que se acumulará a la establecida para el caso de despido sin justa causa).¹⁴⁵

- › El derecho a la *estabilidad en el empleo*, adquirido a partir del momento en que la trabajadora comunique al empleador o empleadora el embarazo.¹⁴⁶
- › La prohibición de que las trabajadoras realicen labores durante los cuarenta y cinco días corridos antes del parto y hasta cuarenta y cinco días corridos después del mismo.
- › La trabajadora podrá optar por la reducción del período previo al parto (no menor a treinta días continuos), acumulables a la licencia postparto. En el supuesto de un *nacimiento pretérmino*, se acumulará al descanso posterior todo el tiempo de la licencia que la trabajadora no hubiere gozado antes del parto, de tal manera que se deberán completar noventa días continuos.¹⁴⁷
- › Durante el embarazo, la trabajadora gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de la seguridad social, incluyendo la garantía de su pago durante la licencia y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

¹⁴⁵ Ley 26.844 del Congreso Nacional de Argentina, *op. cit.*, artículo 40. Igual presunción regirá e idéntico derecho asistirá a la empleada en los casos de interrupción del embarazo o de nacimiento sin vida, así como la empleada que fuera despedida por causa de matrimonio.

¹⁴⁶ En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación médica se encuentre vinculada al embarazo o parto y la incapacite transitoriamente para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer gozará de las licencias previstas en el artículo 34 de esta ley.

¹⁴⁷ Ley 26.844 del Congreso Nacional de Argentina, *op. cit.*, artículo 39. De acuerdo con lo señalado por este artículo, la trabajadora, para hacer valer su licencia, deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador o empleadora, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación a un médico de la persona empleadora.

Derechos de la infancia trabajadora

La Ley 26.844 establece la prohibición del trabajo de niñas y niños menores de 16 años.¹⁴⁸ En el caso de la contratación de personas menores de 18 años, se deberá exigir a ella o a sus representantes legales, un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo, así como la acreditación de los reconocimientos médicos periódicos que prevean las reglamentaciones respectivas.¹⁴⁹ No obstante, en ningún caso se podrá contratar a personas que tengan 16 o 17 años bajo la modalidad “sin retiro”.¹⁵⁰

En todo caso, la jornada de trabajo de las personas bajo la modalidad “con retiro” entre 16 y 18 años no podrá ser mayor, en ninguna circunstancia, a seis horas diarias y treinta y seis horas a la semana.¹⁵¹

Asimismo, la Ley 26.844 establece la prohibición de la contratación de personas en edad escolar que no hayan completado su instrucción obligatoria, a menos de que el o la empleadora se haga cargo de que la empleada o empleado finalice los mismos.¹⁵²

Derecho al acceso a la justicia laboral

Para garantizar el derecho de acceso a la justicia laboral, mediante la Ley 26.844 se crea el Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares que sustituye, en cuanto a sus normas, denominación, competencia y funciones, al Consejo de Trabajo Doméstico creado en 1956. El Tribunal depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, y es el organismo competente para conocer los conflictos que se deriven

¹⁴⁸ *Ibid.*, artículo 9.

¹⁴⁹ *Ibid.*, artículo 10.

¹⁵⁰ *Ibid.*, artículo 13.

¹⁵¹ *Ibid.*, artículo 11.

¹⁵² *Ibid.*, artículo 12.

de las relaciones de trabajo reguladas por la Ley 26.844 y que se hayan desenvuelto en el ámbito de la Capital Federal.¹⁵³

Cabe destacar que éste es otro elemento de relevancia en el marco normativo laboral argentino respecto al trabajo del hogar, puesto que desde hace 60 años se estableció un mecanismo para garantizar a las y los trabajadores del hogar acceso a su derecho a la justicia laboral, a fin de que contaran con una instancia a la cual acudir para exigir el respeto de sus derechos, esto a pesar de las deficiencias que el mismo pudo haber tenido en su origen.

Derecho a la seguridad social

La Ley de Servicio en Casas Particulares determina que este derecho tiene un carácter obligatorio para las y los trabajadores del hogar, el cual se hace efectivo a partir de la Ley 25.239, en su título XVIII, el Régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico.¹⁵⁴

De manera particular, la Ley 25.239 señala que las y los trabajadores del hogar tendrán derecho a las siguientes prestaciones contempladas en el Sistema Único de Seguridad Social:

¹⁵³ *Ibid.*, artículo 51. El proceso que se puede seguir ante el Tribunal antes mencionado contempla una instancia conciliadora de carácter obligatoria y previa a la interposición formal de la demanda. Posteriormente, en los artículos 54 a 61 se contempla el proceso que se sigue ante el Tribunal, una vez iniciada la demanda. La Ley 18.345 sobre Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo, se aplicará de manera supletoria a la Ley 26.844.

¹⁵⁴ A través de esta ley se instruye a la Administración Federal de Ingresos Públicos, organismo autárquico en el ámbito del Ministerio de Economía y Obras y Servicios Públicos, a fin de que instrumente un sistema simplificado de pago de los aportes y contribuciones previstos en dicha ley, que le permita al empleador efectuar por él mismo con la sola identificación de la Clave Única de Identificación Laboral (CUIL) del trabajador, la indicación de la suma fija a ingresar y con la mayor disponibilidad de lugares de pago que sea posible. Véase Ley 25.239. Del Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico [en línea]. <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61784/norma.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

- › Prestación Básica Universal o Jubilación Ordinaria.¹⁵⁵
- › Retiro por invalidez o pensión por fallecimiento.¹⁵⁶
- › Prestación Adicional por Permanencia, en caso de que la o el trabajador decida realizar el aporte voluntario.
- › Programa Médico Obligatorio, a cargo del Sistema Nacional del Seguro de Salud (snss), para el trabajador titular.¹⁵⁷
- › El Programa Médico Obligatorio, a cargo del snss, para el grupo familiar, en caso de que la o el trabajador realice un aporte voluntario.¹⁵⁸
- › Cobertura Médico Asistencial por parte del Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados, al adquirir la condición de jubilado o pensionado.¹⁵⁹

¹⁵⁵ Regulada en la Ley 24.241 y sus modificaciones. A través de esta ley se crea, con alcance nacional y con sujeción a la misma, el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), encargado de cubrir las contingencias de vejez, invalidez y muerte, el cual se integrará al Sistema Único de Seguridad Social (suss). Conforman este sistema: 1) Régimen de Reparto, que es un régimen provisional público basado en el otorgamiento de prestaciones por parte del Estado y 2) Régimen de Capitalización, basado en la capitalización individual. En cuanto a la jubilación ordinaria, la ley en su artículo 47 señala que los afiliados que tendrán derecho a la jubilación ordinaria son hombres con 65 años de edad cumplidos y mujeres con 60 años cumplidos, salvo en los casos en que se prevé la jubilación anticipada. Si un afiliado permanece en actividad con posterioridad a la fecha en que cumpla la edad establecida para acceder al beneficio de jubilación ordinaria, el trabajador puede acordar con su empleador la posibilidad de continuar trabajando.

¹⁵⁶ *Idem.*

¹⁵⁷ Previsto por el artículo 28 de la Ley 23.661 y sus modificaciones para la o el trabajador titular, en tanto ingrese cuando menos un aporte mensual de veinte pesos argentinos. Véase Ley 23.661. Sistema Nacional del Seguro de Salud [en línea]. <<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/63/norma.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁵⁸ Previsto por el artículo 28 de la Ley 23.661 y sus modificaciones, en tanto la o el trabajador decida ingresar voluntaria y adicionalmente un aporte de veinte pesos argentinos.

¹⁵⁹ En los términos que señala la Ley 19.032 y sus modificaciones. Véase Ley 19.032 Instituto Nacional de Servicios Sociales para jubilados y pensionados [en línea]. <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16081/textact.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Para el financiamiento de las prestaciones señaladas, el empleador o empleadora, de acuerdo con la cantidad de horas semanales laboradas por la o el trabajador, deberá ingresar una suma mensual por concepto de aportes de la o el trabajador con destino al Régimen del Seguro Nacional de Salud y contribuciones patronales con destino al Régimen Público de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones,¹⁶⁰ con los siguientes criterios:

- › Hasta 12 horas semanales: 8 a 12 pesos argentinos.¹⁶¹
- › De 12 a 16 horas semanales: 15 a 24 pesos argentinos.
- › Más de 16 horas semanales: 20 a 35 pesos argentinos.

Por su parte, la trabajadora o el trabajador podrán realizar aportes voluntarios, con destino al Régimen del Seguro Nacional de Salud,¹⁶² equivalentes a veinte pesos argentinos; si el aporte es inferior a esta cantidad, la o el trabajador puede ingresar la diferencia hasta alcanzar dicha cantidad, esto con el fin de acceder al Programa Médico Obligatorio. Asimismo, con el fin de incluir a su grupo familiar primario dentro de la cobertura del Programa Médico Obligatorio, el trabajador o la trabajadora podrá ingresar una suma adicional de veinte pesos.¹⁶³

¹⁶⁰ Ley 25.239. Del régimen especial de seguridad social para empleados del servicio doméstico, *op. cit.*, artículo 3.

¹⁶¹ A la fecha de la elaboración de este documento, un peso argentino equivale, aproximadamente, a 1.70 MXN, por lo que el equivalente en pesos mexicanos de las aportaciones señaladas sería el siguiente: 8 a 12 ARS = 13.60 a 20.40 MXN, 15 a 24 ARS = 25.50 a 40.80 MXN, 20 a 35 ARS = 34.00 a 59.50 MXN.

¹⁶² Ley 25.239, *op. cit.*, artículo 4.

¹⁶³ *Ibid.*, artículo 5. Asimismo, el artículo 6 señala que a fin de gozar de los beneficios previstos en los incisos a y b del artículo 2, el trabajador podrá ingresar la diferencia entre las contribuciones que obligatoriamente corresponde cotizar al dador de trabajo y la suma de treinta y cinco pesos, por mes trabajado. Igualmente el artículo 7 señala que el trabajador, sin que revista carácter obligatorio, podrá ingresar el aporte mensual que determine, con destino al Régimen de Capitalización o al Régimen de Reparto del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones, el cual no podrá ser inferior a treinta y tres pesos.

República Federativa de Brasil¹⁶⁴

*Reconocimiento de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar*¹⁶⁵

La experiencia brasileña en el reconocimiento y regulación de los DHL de las y los trabajadores del hogar es la más reciente de todas, sin embargo, cabe destacar que Brasil es el único país de los cuatro estudiados en este apartado, que desde 1988 reconoce a nivel constitucional derechos laborales a las y los trabajadores del hogar de manera particular.

La primera legislación que se expidió en la materia fue en 1972, con la Ley 5.859,¹⁶⁶ que preveía al empleo doméstico como una profesión, lo conceptualizaba y establecía diversos derechos para este sector. Posteriormente, la Constitución de 1988 reconoció otros derechos, tales como: un salario mínimo e irreducible, aguinaldo, descanso semanal remunerado, vacaciones anuales remuneradas con al menos un tercio más del salario normal, licencia de maternidad de 120 días sin afectaciones al empleo o al salario, cinco días de licencia de paternidad, aviso previo de 30 días mínimo que, a partir del primer año, se aumentan tres días por año hasta 60 días máximo y jubilación.¹⁶⁷

¹⁶⁴ El texto de este apartado fue elaborado con traducciones propias, a excepción de lo relacionado con el texto constitucional que cuenta con una versión en español.

¹⁶⁵ Datos obtenidos en Ministerio del Trabajo y Empleo, *Trabalho doméstico: direitos e deveres: orientações*. 5ª ed. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, 2013, pp. 7-8.

¹⁶⁶ Ley 5.859, del 11 de diciembre de 1972. Ley que regula la profesión de los trabajadores domésticos y da otras medidas [en línea]. <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88661/101477/F1902352933/BRA88661.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁶⁷ Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. [Constitución de la República Federativa de Brasil 1988] [en línea]. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

En 2006, se promulgó la Ley 11.324,¹⁶⁸ que enmendaría diversas disposiciones de las leyes 5.859 y 9.250. Con ella, las y los empleados del hogar adquirieron mayores derechos en materia del periodo vacacional, estabilidad en el empleo durante el embarazo, días feriados, prohibición de descuentos por habitación, alimentos, ropa y productos de higiene personal utilizados en el lugar de trabajo, dio mayor formalidad a las relaciones laborales al establecer la deducción de 12% como pago de seguridad social correspondiente a un salario mínimo mensual, incluyendo el aguinaldo y un tercio del pago de vacaciones.

En abril de 2013, se publicó la Enmienda Constitucional N° 72 al artículo 7 que, como el mismo texto lo indica, modificaría la constitución a fin de establecer igualdad de derechos laborales entre trabajadores del hogar y los demás trabajadores urbanos y rurales.¹⁶⁹ Con esta enmienda, se extendieron a las y los empleados domésticos otros derechos, como protección por despido injustificado o arbitrario, seguro de desempleo, remuneración por horas extras y trabajo nocturno, reducción de riesgos inherentes al trabajo, reconocimiento de convenios y acuerdos colectivos, seguro de accidentes de trabajo, igualdad salarial, prohibición de la discriminación y prohibición de trabajo nocturno, peligroso o insalubre a personas menores de 18 años.¹⁷⁰

¹⁶⁸ Ley 11.324, del 19 de julio de 2006 [en línea]. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/11324.htm>. [Consulta: 14 de febrero 2014.]

¹⁶⁹ Presidência da República. EMENDA CONSTITUCIONAL N° 72, DE 2 DE ABRIL DE 2013. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos [en línea]. <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/93219/108913/F-1345304810/BRA93219.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁷⁰ *Ibid.* Artigo único. O parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação: "Art. 7º [...] Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social".

Cabe destacar que la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas de Brasil (Fenatrad) fue la organización que mayor actividad e incidencia política tuvo para lograr la Enmienda Constitucional N° 72, tras un largo proceso de negociaciones, logrando así la aprobación de una legislación que protege a cerca de 6.5 millones de personas en este sector.¹⁷¹

Definición del trabajo del hogar

La Ley 5.859 define como “empleado doméstico” a quien presta servicios de naturaleza continua y con fines no lucrativos a una persona o una familia en el ámbito residencial de éstas.¹⁷² Para ser contratado, el trabajador o la trabajadora del hogar debe presentar una Cartilla de Trabajo y Previsión Social.¹⁷³

Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo

En caso de terminación de la relación de trabajo, las y los trabajadores del hogar tendrán derecho al aviso previo proporcional al tiempo de servicio, siendo como mínimo de treinta días.¹⁷⁴

¹⁷¹ Fondo para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (F-ODM), “Más derechos para las empleadas domésticas brasileñas” [en línea]. <<http://www.mdgfund.org/es/country/brasil/story/M%C3%A1sderechosparalaseempleadasdom%C3%A9sticasbrasile%C3%B1as>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁷² Ley 5.859, del 11 de diciembre de 1972 [en línea]. “Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.” <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/88661/101477/F1902352933/BRA88661.pdf>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

¹⁷³ En este artículo 2 de la misma Ley 5.859, también se considera la presentación de una carta de buena conducta y certificado de salud, a petición de su empleador. Estos aspectos, para el tipo de legislación progresista que logró construir Brasil en materia de trabajo del hogar, pueden ser considerados como discriminatorios al condicionar el acceso al empleo a cambio de la presentación de estos documentos.

¹⁷⁴ Constitución de Brasil, *op. cit.*, artículo 7, fracción XXI.

En caso de despido injustificado, las y los trabajadores del hogar tienen derecho a acceder al seguro de desempleo,¹⁷⁵ mediante el cual reciben un apoyo equivalente a un salario mínimo hasta por un periodo máximo de tres meses de forma continua.¹⁷⁶ Este beneficio se otorgará a las y los trabajadores que se encuentren inscritos en el Fondo de Garantía de Tiempo de Servicios (FGTS) y que hayan trabajado un mínimo de 15 meses dentro de los últimos veinticuatro meses a partir del despido sin causa justificada.¹⁷⁷

Derecho al salario equitativo

La Ley 5.859 prohíbe la deducción del salario de la trabajadora o el trabajador por el suministro de alimentos, vestido, higiene o vivienda, los cuales no son considerados parte del salario.¹⁷⁸ Es decir, al salario no se le puede restar el valor de dichos bienes y servicios con la premisa de ser beneficios para la persona trabajadora y la retención dolosa del salario constituye un delito.¹⁷⁹

Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo

Con relación al derecho a condiciones satisfactorias de trabajo, la legislación brasileña establece que las y los trabajadores ten-

¹⁷⁵ Cfr. Ley 10.208 del 11 de dezembro de 1972 [en línea]. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] “Art. 1o A Lei no 5.859, fica acrescida dos seguintes artigos: Art. 6º-A. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, de que trata a Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de um salário mínimo, por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada”.

¹⁷⁶ Ley 5.859 del 11 de diciembre de 1972, *op. cit.*, artículo 6-A.

¹⁷⁷ *Ibid.*, artículo 2. Los gastos derivados del seguro de desempleo se cubrirán con el Fondo de Amparo al Trabajador (FAT).

¹⁷⁸ *Ibid.*, artículo 2.

¹⁷⁹ *Ibid.*, artículo 7, fracción X.

drán derecho a una jornada de ocho horas diarias o cuarenta y cuatro horas a la semana, estableciendo la posibilidad de fijar una jornada menor a través de acuerdo o convenio colectivo de trabajo,¹⁸⁰ pago de horas extras (como mínimo de 50% a la jornada normal),¹⁸¹ el descanso suficiente,¹⁸² vacaciones pagadas,¹⁸³ remuneración de días festivos,¹⁸⁴ seguridad e higiene en el trabajo,¹⁸⁵ indemnización por riesgo o accidente de trabajo.¹⁸⁶

El periodo de vacaciones será de 30 días, con pago de un mínimo de un tercio más que el salario normal, después de cada periodo de doce meses de trabajo realizado para la misma persona o familia.¹⁸⁷

Además, las trabajadoras tendrán derecho a la licencia de embarazo sin perjuicio del empleo y del salario. La duración de dicha licencia será de ciento veinte días.¹⁸⁸ En su caso, los trabajadores tendrán derecho a la licencia de paternidad, de acuerdo a los términos que fije esa ley.¹⁸⁹

Derechos de la infancia trabajadora

Se prohíbe el trabajo nocturno, peligroso o insalubre a las personas menores de dieciocho años y de cualquier trabajo a las personas menores de catorce, salvo en condición de aprendiz.¹⁹⁰

¹⁸⁰ *Ibid.*, artículo 7, fracción XIII.

¹⁸¹ *Ibid.*, artículo 7, fracción XVI.

¹⁸² *Ibid.*, artículo 7, fracción XV.

¹⁸³ *Ibid.*, artículo 7, fracción XVII.

¹⁸⁴ Ley 11.324, *op. cit.*, artículo 9.

¹⁸⁵ Constitución de Brasil, *op. cit.*, artículo 7, fracción XXII.

¹⁸⁶ *Ibid.*, artículo 7, fracción XXVIII.

¹⁸⁷ Ley 11.324, *op. cit.*, artículo 4.

¹⁸⁸ Constitución de Brasil, *op. cit.*, artículo 7, fracción XVIII.

¹⁸⁹ *Ibid.*, artículo 7, fracción XIX.

¹⁹⁰ *Ibid.*, artículo 7, fracción XXXIII.

Derechos de igualdad y no discriminación

En cuanto a los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación, la Ley 5.859 protege a las trabajadoras de ser despedidas de manera injustificada por causa de embarazo, desde la confirmación del mismo hasta cinco meses después del parto.¹⁹¹

Cabe destacar que la Enmienda Constitucional incorporó para el trabajo del hogar, la prohibición de discriminación salarial y sobre los criterios de contratación por motivos de discapacidad.¹⁹²

Derecho a la seguridad social

De acuerdo con la Ley 5.859, las y los trabajadores del hogar tienen garantizados los derechos previstos en la Ley Orgánica de Seguridad Social y tienen el derecho a ser incorporados al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (FGTS).¹⁹³ La legislación establece que tanto el empleador como las y los trabajadores del hogar contribuirán para financiar los beneficios de seguridad social, cada uno aportará 8% del valor del salario mínimo de la región que se trate; el empleador será el encargado de hacer la retención.¹⁹⁴

En caso de que exista falta de pago de la contribución prevista por la Ley 5.859, se someterá al responsable al pago de intereses por demora equivalentes a 1% por mes, además de una multa que puede ir de 10 a 50% del valor de la deuda.¹⁹⁵ La o el

¹⁹¹ Ley 5.859, *op. cit.*, artículo 4.

¹⁹² Constitución de Brasil, *op. cit.*, artículo 7, fracción XXXII.

¹⁹³ Ley 5.859, *op. cit.*, artículo 3-A.

¹⁹⁴ *Ibid.*, artículo 5.

¹⁹⁵ *Ibid.*, artículo 5, párrafo 2. Véase también la Ley 6.887 de 10 de diciembre de 1980 [en línea]. <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1980/6887.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

trabajador despedido tendrá de siete a noventa días, a partir de la fecha de despido, para solicitar el seguro de desempleo.¹⁹⁶

La Constitución brasileña también establece el derecho a una jubilación a favor de las y los trabajadores del hogar.

Estado Plurinacional de Bolivia

Antecedentes

Bolivia es el país con mayor porcentaje de población indígena de América Latina (31% según datos del Censo 2012).¹⁹⁷ La situación a la que ha estado sujeta esta población con motivo de la exclusión, discriminación y explotación debido a la clase, la etnicidad y el género, ha tenido como resultado tensos procesos de exigencia del reconocimiento de sus derechos.

En 1991, Bolivia ratificó el Convenio 169 de la OIT, relativo a los derechos de los pueblos indígenas, y en 1994 se reconoció a nivel constitucional la composición multiétnica y pluricultural de la república. A pesar de esto, Bolivia continúa enfrentando un escenario político y social muy complejo, pues existe una gran resistencia de ciertos sectores a la implementación efectiva de los derechos de los pueblos indígenas.¹⁹⁸

¹⁹⁶ Artículos 6C y 6D del artículo 1 de la Ley 5.859 del 11 de diciembre de 1972. “El seguro de desempleo debe ser solicitado de siete hasta noventa días a partir de la fecha de despido [...] sólo se puede aplicar para cada periodo de dieciséis meses de exención transcurrido que le dio la ventaja anterior”.

¹⁹⁷ OIT, página electrónica, apartado “Bolivia” [en línea]. <http://www.ilo.org/indigenous/Activitiesbyregion/LatinAmerica/Bolivia/lang--es/index.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁹⁸ En 2011, 47% de las personas encuestadas por medio de un estudio de la Fundación Unir se identificó como mestizo, menos que en 2006 y 2008. En contrapartida, subió de 18 a 38% el número de personas que se identifican como indígenas. Véase Guiomara Calle, “La población que se identifica como indígena sube de 18 a 38%”, en *La Razón Digital* [en línea]. La Paz, 13 de julio de 2012. <http://www.la-razon.com/sociedad/poblacion-identifica-indigena-sube_0_1649835028.html>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] *Cfr.* Censo Nacional de Población y Vivienda 2012, Bolivia.

En este marco, las relaciones laborales que se establecen entre las y los trabajadores del hogar y las personas empleadoras son complejas. El trabajo del hogar es identificado, social y culturalmente, con mujeres de origen indígena, en su mayoría jóvenes, campesinas, migrantes y con bajos niveles de escolaridad; la mayoría son contratadas en hogares ubicados en zonas urbanas y enfrentan discriminación laboral por motivos étnico-culturales, de origen social y de género.¹⁹⁹

De esta manera, el desarrollo del trabajo del hogar se establece sobre una relación laboral de dominación y una asumida superioridad fundada en la discriminación con diversas manifestaciones estructurales y sociales, que incluyen expresiones y calificativos despectivos hacia las trabajadoras del hogar (“india”, “chola”, “birlocha” o “chota”).²⁰⁰

Reconocimiento de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar

Hasta el año 2003, el trabajo del hogar estuvo regulado por la Ley General del Trabajo (LGT) de Bolivia de 1939 y su Decreto Reglamentario, instrumentos que incluían un capítulo en materia “Del trabajo doméstico”.

La LGT contenía limitados derechos reconocidos a las personas trabajadoras,²⁰¹ además de que definía al trabajo doméstico

¹⁹⁹ Katrina Peñaranda et al., *Se necesita empleada doméstica. De preferencia cholita. Representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre* [en línea]. La Paz, Fundación PIEB, 2006, pp. 14-15. <http://books.google.com.mx/books?id=qwGah_GWSKoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summery_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

²⁰⁰ Estos calificativos mayoritariamente hacen referencia de manera despectiva a la población indígena. Por ejemplo, según la Real Academia de la Lengua Española, la palabra “chola” denota a una persona indígena que adopta los usos occidentales y “birlocha” a una persona “chola” que ha adoptado la vestidura de la mujer de clase social superior.

²⁰¹ La LGT establecía en el Título III, “De ciertas clases de trabajo”, capítulo II, “Del trabajo doméstico”, de los artículos 36 al 40, relativos al contrato [que debía

como aquel que se prestara “sólo de forma continua y a un solo patrón”, excluyendo implícitamente de su protección a la modalidad “con salida”. Además, al igual que los otros países que se han analizado, y como se verá en el caso de México, la protección que se les ofrecía era mínima y menor que al resto de las y los trabajadores. Por ejemplo, la LGT establecía que el o la trabajadora del hogar no estaría sujeta a una jornada laboral, la cual tendría que adaptarse a la “naturaleza de su labor” (artículo 39), señalando únicamente el derecho a descansar al menos 8 horas diarias y 6 horas un día a la semana, haciendo posible la jornada laboral de 16 horas, sin contemplar descanso intermedio o para ingerir alimentos y sin descanso semanal.

La ley tampoco preveía el acceso de este sector a un esquema de seguridad social o a servicios de salud, sólo estipulaba la obligación del patrón o de la patrona a que, en caso de enfermedad, proveyera de primeros auxilios médicos a la o el trabajador del hogar y se le trasladara por su propia cuenta al hospital (artículo 40); también establecía la “inmoralidad” como una causa válida de despido.²⁰²

formalizarse en el Registro de la Policía de Seguridad], notificación previa de despido, vacaciones, descansos y atención por enfermedad.

²⁰² De acuerdo con Carlos Derpic:

En Bolivia, la situación del trabajo doméstico fue dramática, pues se incluyó dentro de él a aquella institución conocida bajo la denominación de pongueaje. Después de la revolución de 1952, sin desaparecer completamente formas servidumbrales y en algún caso manteniendo características de esclavitud, el trabajo doméstico fue convirtiéndose fundamentalmente en una actividad a la que se dedicaban mujeres pobres, provenientes del área rural (indígenas o campesinas). Y la legislación que regulaba la materia, no era precisamente de las mejores cuanto a los derechos e intereses de las trabajadoras domésticas, que durante muchos años fueron denominadas “sirvientes”. (Carlos Derpic, “Convenio N° 189 y Recomendación N° 201 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, y la Ley N° 2450 de regulación del trabajo asalariado del hogar en Bolivia”, en *Fichas Constitucionales* [en línea], núm. 57, 23 de diciembre, 2012. <http://institutoprisma.org/joomla/images/constituciones/fichas_constitucionales/ficha%20constitucional%2057.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014]).

Este marco normativo estuvo vigente hasta 2003, cuando, a pesar de que se presentaron algunas resistencias al interior del Parlamento,²⁰³ se promulgó la Ley 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, como resultado de varios años de lucha de las trabajadoras del hogar en Bolivia, que llevaron a la derogación de lo establecido en la LGT y a la aprobación de esta ley que reconocía sus DHL.

Desde 1992, la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (Fenatrahob),²⁰⁴ que fue uno de los principales actores políticos en la búsqueda por el reconocimiento de estos derechos, presentó el primer proyecto de ley en la materia ante el Congreso, a través del cual se buscaba

eliminar las barreras raciales existentes en el trabajo del hogar y lograr el respeto de los principios de igualdad y no discriminación contemplados en la Constitución Política del Estado, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y otros instrumentos internacionales ratificados por Bolivia.²⁰⁵

²⁰³ La Unión de Mujeres Parlamentarias de Bolivia (Umpabol) y el Foro Político de Mujeres se negaron a brindar el apoyo necesario que respaldara las reivindicaciones de las trabajadoras del hogar. *Cfr.* Marta Cabezas, “‘19 años de lucha por la ley, 11 en el parlamento’: las reivindicaciones de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia durante la etapa neoliberal”, en *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* [en línea]. Quito, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, septiembre 2012, núm. 44, p. 86 <<http://www.redalyc.org/pdf/509/50923939006.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

²⁰⁴ La Fenatrahob aglutina a 15 sindicatos y 3 organizaciones en el ámbito nacional y se encuentra afiliada a la Central Obrera Boliviana (COB), así como a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conclactraho), esta última aglutina a todas las organizaciones de América Latina y el Caribe para promover y defender los derechos de las trabajadoras del hogar. Véase la página electrónica de la Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia. <<http://www.fenatrahob.org/index.php?page=quien&cont=historia>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

²⁰⁵ *Idem.*

Es así que el proceso para el reconocimiento de los DHL de estas trabajadoras duró 19 años de lucha, once de los cuales se vivieron al interior del poder legislativo. En 1997 se creó el Comité Impulsor de la ley, que aglutinó a diversos actores públicos, como a la Defensoría del Pueblo, así como a actores sociales que se sumaron a la defensa de la ley, entre ellos, organizaciones no gubernamentales, la iglesia católica y la iglesia evangélica, que basó su estrategia en la generación de cambios culturales y la sensibilización de la opinión pública.²⁰⁶

La Constitución del Estado Plurinacional de Bolivia reconoce en su artículo 46 el derecho que toda persona tiene al trabajo digno; el derecho a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias; el derecho a la negociación colectiva y a la organización de sindicatos.²⁰⁷ Especifica el derecho de las mujeres trabajadoras a no ser discriminadas o despedidas por motivo de su estado civil, situación de embarazo, edad, rasgos físicos o número de hijas o hijos, garantizando la estabilidad laboral de las mujeres durante su embarazo.²⁰⁸

Establece también la obligación que tiene el Estado de proteger el ejercicio del derecho al trabajo en todas sus formas, de prohibir el trabajo forzoso, de promover la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizar la igualdad en la remuneración, tanto en el ámbito público como en el privado.²⁰⁹

El texto constitucional también establece los principios con que las normas laborales se interpretarán y aplicarán: protección de las y los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; primacía de la relación laboral; continuidad y estabili-

²⁰⁶ Marta Cabezas, "19 años de lucha por la ley, 11 en el parlamento: las reivindicaciones de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia durante la etapa neoliberal", *op. cit.*, p. 90.

²⁰⁷ Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia de 7 de febrero de 2009 [en línea]. <http://www.presidencia.gob.bo/documentos/publicaciones/constitucion.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] La fracción VII del artículo 51 reconoce el derecho que tienen las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia a organizarse para la defensa de sus intereses.

²⁰⁸ *Ibid.*, artículo 51, fracción VI.

²⁰⁹ *Ibid.*, artículo 51, fracción V.

dad laboral; no discriminación; inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador.²¹⁰

Definición del trabajo del hogar

La Ley 2450 define en su artículo primero al “trabajo asalariado del hogar” como “aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo”.²¹¹ Además, establece los sectores que puede abarcar esta actividad, entre los que se encuentran las personas que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros comprendidos dentro de la definición antes señalada, y cuyas actividades sean inherentes al servicio del hogar.²¹²

Esta ley modificaría la denominación que se daba en la LGT, de “el doméstico”, por trabajador asalariado del hogar. Si bien la definición no contempla los distintos tipos de modalidades del trabajo del hogar, esto se señala en función de algunos derechos reconocidos en la misma ley.

Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo

Un elemento interesante, que no se encuentra en el resto de las legislaciones analizadas, es que esta ley establece en su artículo 2 que los derechos que en ella se reconocen son irrenunciables.

Al igual que en Uruguay y Argentina, en Bolivia el trabajo del hogar se encuentra sujeto a un *término de prueba*, en este caso

²¹⁰ *Ibid.*, artículo 48.

²¹¹ Artículo 1 de la Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, del 9 de abril de 2003 [en línea]. <<http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/2478>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

²¹² *Idem.* Para efectos de dicha ley, no se considera trabajo asalariado del hogar el desempeñado en locales de servicio y comercio, aunque se realicen en casas particulares.

de 90 días; una vez que este periodo ha concluido, las y los trabajadores del hogar adquieren los derechos establecidos en la ley, desde el inicio del contrato, incluyendo el término de prueba.²¹³

En caso de que una de las partes decida dar por terminado el contrato laboral, deberá realizar un pre-aviso de retiro. El plazo para la persona empleadora será de 45 días de anticipación; el trabajador o la trabajadora deberá realizarlo 15 días antes. Si alguna de las partes omitiera realizar el pre-aviso de retiro, deberá pagar una suma equivalente al salario de los periodos establecidos.²¹⁴

En relación al *despido*, la ley establece que las y los trabajadores del hogar no podrán ser despedidos si el contrato se encuentra en suspenso. Así, el contrato se suspende por falta injustificada (que no exceda de 6 días continuos), por vacaciones, enfermedad, descanso pre y post natal, licencia concedida por la o el empleador, interrupciones originadas por causa ajena a la voluntad de la trabajadora o el trabajador, y por suspensiones autorizadas por la ley.²¹⁵

Derecho al salario equitativo

Además de que establece como un derecho el pago de salarios (artículo 8), la Ley 2450 determina *características específicas de la remuneración*: debe ser mensual, en moneda de curso legal y no puede ser inferior al salario mínimo nacional. Prohíbe el pago fraccionado y en especie. También detalla que, en caso de que el trabajo sea por medio tiempo, el pago será la mitad del salario mí-

²¹³ *Ibid.*, artículo 6.

²¹⁴ *Ibid.*, artículo 7.

²¹⁵ *Ibid.*, artículo 4. Cabe señalar que, de acuerdo con la ley, las y los trabajadores del hogar pueden ser contratados de manera verbal o por escrito. El contrato por escrito se celebrará cuando la duración de la relación laboral exceda de un año, en caso de que no se realice contrato, éste se entenderá como indefinido. Asimismo, en este artículo se establece que los contratos realizados sin horario o de manera discontinua serán considerados como trabajos eventuales, por tanto, no sujetos a esta ley. En caso de conflictos, se aplicarán los principios contenidos en la Legislación Procesal Laboral. Véase artículo 3 de la ley referida.

nimo nacional, y que cuando los trabajos sean por labor específica, por algunas horas o días a la semana, el cálculo se realizará dividiendo el salario mínimo nacional entre las horas de trabajo.²¹⁶

Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo

Además de establecer derechos relacionados con condiciones satisfactorias del trabajo, como vacaciones, pago de horas extras, aguinaldo, descanso, terminación de la relación laboral, cabe destacar algunas particularidades de esta ley:

- › Prohíbe que la parte empleadora retenga efectos personales del trabajador o trabajadora; en su caso, debe proceder ante la autoridad competente si existieran causales contempladas en las normas vigentes (artículo 16).
- › Contempla una indemnización, en caso de que la o el trabajador se retire voluntariamente, si cumpliera cinco o más años de servicios continuos (artículo 18).
- › Con relación a la seguridad, establece un artículo específico en materia de denuncias por abusos y acoso sexual, indicando que las y los trabajadores del hogar podrán denunciar ante diversas instancias, incluyendo la Policía y el Ministerio Público, quejas o demandas cuando sean sujetos de: abusos, agresión física, acoso sexual o de otra índole, de parte de empleadores, hijos, parientes y otros. Y en caso de comprobarse la denuncia, ésta se procederá ante la Inspectoría del Trabajo y las demás vías legales correspondientes (artículo 23).
- › Por otro lado, establece de manera clara que la persona empleadora podrá también recurrir a esas mismas instancias en caso de que el o la trabajadora del hogar cometa abusos, agresión física o de otra índole, contra cualquier integrante de la familia para la que presta servicios.

²¹⁶ *Ibid.*, artículo 14.

- › Además, determina obligaciones para ambas partes. La parte empleadora deberá:
 - a) Brindar a los(as) trabajadores(as) asalariados(as) del hogar un trato considerado, respetuoso, acorde a la dignidad humana, absteniéndose de maltratos físicos o de palabra.
 - b) Proporcionar a los(as) trabajadores(as) que habitan en el hogar donde prestan el servicio una habitación adecuada e higiénica; con acceso a baño y ducha para el aseo personal; la misma alimentación que consume el empleador; adoptar medidas necesarias para precautelar la vida y salud del(a) trabajador(a).
 - c) Otorgar permiso y facilitar estudios en escuelas, instrucción básica, técnica o profesional, en horarios que no interfieran con la jornada laboral, previo acuerdo de las partes;
 - d) En casos de enfermedad, accidente o maternidad, se deberá proporcionar los primeros auxilios y traslado inmediato por cuenta de la persona empleadora al Centro de Salud, si el(la) trabajador(a) no estuviere asegurado a la Caja Nacional de Salud, la persona empleadora cubrirá los gastos que demande la atención médica;
 - e) Otorgar certificado de trabajo a la conclusión de la relación laboral;
 - f) Otorgar el descanso pre y post natal de 45 días antes y 45 días después del parto;
 - g) Respetar la identidad cultural de los(as) trabajadores(as).²¹⁷

- › Por otra parte, establece obligaciones de las y los empleados que no se basan en una perspectiva de “obediencia”,

²¹⁷ *Ibid.*, artículo 21. Obligaciones del Empleador.

como puede observarse en diversas legislaciones, sino de contraparte en una relación laboral:

- a) Guardar el debido respeto y consideración a la persona empleadora, su familia y personas que eventualmente concurran al hogar donde prestan sus servicios.
- b) Cuidar diligentemente los muebles, enseres y menajes que estén bajo su responsabilidad.
- c) Cumplir con responsabilidad las tareas encomendadas y con el contrato de trabajo.
- d) Facilitar a la persona empleadora sus documentos personales, para su afiliación al Seguro Social.
- e) Comunicar al empleador cualquier dolencia o malestar en su salud, a efectos de su atención médica oportuna.²¹⁸

Derechos de la infancia trabajadora

Con relación a los derechos de la infancia trabajadora, la Ley del Trabajo Asalariado del Hogar establece que “todo niño, niña o adolescente que preste servicio asalariado en el hogar, sea ajeno al núcleo familiar, pariente consanguíneo o mantenga algún grado de afinidad, se sujeta a lo previsto en el Código del Niño, Niña o Adolescente, la Ley General de Trabajo, su Decreto Reglamentario y normas conexas”.²¹⁹

Derecho a la seguridad social

En cuanto al derecho fundamental a la seguridad social, la Ley del Trabajo Asalariado del Hogar establece que “el trabajo asalariado del hogar está sujeto a afiliación a la Caja Nacional de Salud, para cuyos efectos se realizarán los aportes y descuentos correspondientes, de conformidad a lo dispuesto por el Código

²¹⁸ *Ibid.*, artículo 22. Obligaciones de los(as) trabajadores(as).

²¹⁹ *Ibid.*, artículo 5.

de Seguridad Social”,²²⁰ que rige para la materia. Asimismo, señala que “la afiliación al seguro social se efectuará a partir de tres meses de trabajo, una vez que el empleado demuestre estabilidad en la fuente laboral”.²²¹

Estados Unidos Mexicanos

La legislación mexicana que actualmente regula el trabajo del hogar será analizada en el apartado “Modelo normativo vigente”. No obstante, debido a su importancia, en este apartado se analiza la interpretación realizada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (scjn), la cual ha emitido jurisprudencia positiva en materia laboral y constitucional que brinda una amplia protección a las y los trabajadores, independientemente de su situación migratoria.²²² Dicha jurisprudencia está fundamentada en la tesis P. IX/2007,²²³ en la que sostiene que los tratados internacionales son jerárquicamente superiores a las leyes generales, federales y locales. Este criterio a su vez está sostenido y ratificado con la contradicción de la tesis 293/2011.²²⁴

²²⁰ Código de Seguridad Social, del 14 de diciembre de 1956 [en línea]. <http://medios.economiayfinanzas.gob.bo/MH/documentos/CODIGO_DE_SEGURIDAD_SOCIAL.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

²²¹ Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, *op. cit.*, artículo 9.

²²² Tesis 2a./J.230/2007. TRABAJADORES EXTRANJEROS. LA OBLIGACIÓN DE LAS AUTORIDADES FEDERALES O LOCALES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 67 DE LA LEY GENERAL DE POBLACIÓN DE REQUERIRLOS PARA QUE ACREDITEN SU LEGAL ESTANCIA EN EL PAÍS, NO ES EXIGIBLE A JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE. 9a. Época; 2a. Sala; *S. J. F. y su Gaceta*; Registro. 170570 Tomo XXVI, Diciembre 2007, Laboral.

²²³ Pleno.IX/2007. TRATADOS INTERNACIONALES. SON PARTE INTEGRANTE DE LA LEY SUPREMA DE LA UNIÓN Y SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES GENERALES, FEDERALES Y LOCALES. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL. 9a. Época; *S. J. F. y su Gaceta*, Registro 172650, Tomo XXV, Abril de 2007, Constitucional.

²²⁴ Tesis P.293/2011. TRATADOS INTERNACIONALES. SON PARTE INTEGRANTE DE LA LEY SUPREMA DE LA UNIÓN Y SE UBICAN JERÁRQUICAMENTE POR ENCIMA DE LAS LEYES GENERALES, FEDERALES Y LOCALES. INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 133 CONSTITUCIONAL. Disponible en su versión taquigráfica en <https://www.scjn.gob.mx/PLENO/ver_taquigraficas/03092013PO.pdf>.

Al tenor de lo anteriormente expuesto es que, de acuerdo con la SCJN, en México la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familias debe ser aplicada a la par de la norma constitucional. En este sentido, la SCJN señala que las y los trabajadores de origen extranjero, y sin importar su situación migratoria, sea regular o irregular, tienen los mismos derechos que las personas de origen mexicano ante los tribunales y las cortes de justicia, incluyendo, desde luego, en lo relativo a las controversias en materia laboral conforme a la legislación nacional.

Asimismo, se obliga al Estado mexicano a adecuar todas las medidas para garantizar el debido proceso para las personas que demanden sus derechos laborales y que la persona empleadora está obligada a cumplir todas las obligaciones consignadas en la ley, sin que la calidad migratoria sea motivo de omisión al respecto.

La supracitada jurisprudencia establece que la obligación dictada en el artículo 67 de la Ley General de Población,²²⁵ que exige a las personas de origen extranjero la demostración de su legal estancia en el país para cualquier actuación ante las autoridades federales, no era extensiva ante quien debiera tramitarse el juicio laboral, toda vez que la calidad migratoria no es requisito para el goce de sus derechos iguales que los nacionales.

Existen también dos tesis aisladas, la primera de octubre de 2008, que es dictada en el sentido de la tesis P. IX/2007 y que incluso va más allá, ya que reconoce a los artículos 1, 8, 25, 35 y 54 párrafo primero de la citada convención, como base de su análisis legal, y establece que todos los trabajadores tienen derecho a ejercitar su derecho de acción ante las autoridades laborales sin que “esto implique de modo alguno, su regularización migratoria o la de sus familiares”.²²⁶ Es decir, este análisis va más allá de la

²²⁵ La Ley General de Población derogó los artículos sobre inmigración en mayo de 2011. La Ley de Migración, que se creó a partir de ese mes y año, establece la misma normativa en su artículo 65.

²²⁶ Tribunal Colegiado de Circuito T.III.1º.T.97 L. TRABAJADORES EXTRANJEROS. CON INDEPENDENCIA DE SU SITUACIÓN MIGRATORIA, TIENEN LOS MISMOS DERECHOS LABO-

mera garantía de acceso a la justicia, porque además provee una mayor protección migratoria al asegurar que no implica su regularización para ejercitar el derecho de acción.

Finalmente, la última tesis aislada emitida sobre la temática, de enero de 2012, adecuada al marco normativo vigente (respecto a la promulgación de la Ley de Migración) y a la reforma constitucional de junio de 2011 en materia de derechos humanos, establece que las personas migrantes tienen derecho a dedicarse a cualquier actividad lícita dentro del territorio nacional y, además, a gozar de los derechos previstos en el apartado A del artículo 123 constitucional, obligando a los órganos jurisdiccionales laborales a conocer de las controversias derivadas de conflictos laborales. Así pues, esta tesis establece que

“si un extranjero al igual que un nacional goza de los derechos humanos reconocidos en la Constitución Federal y en los tratados internacionales, tiene el derecho a dedicarse a cualquier actividad lícita dentro del territorio nacional, con la garantía de no ser privado del producto de su trabajo”.²²⁷

RALES Y DE ACCESO A LA TUTELA JURISDICCIONAL QUE LOS TRABAJADORES NACIONALES. *S. J. F. y su Gaceta*, Registro 168532, Tomo XXVIII, Octubre de 2008, Laboral.

²²⁷ Tribunal Colegiado de Circuito. I. 3o. T.248 L. [9ª]; TRABAJADORES EXTRANJEROS. TIENEN DERECHO A DEDICARSE A CUALQUIER ACTIVIDAD LÍCITA DENTRO DE LA REPÚBLICA MEXICANA, Y A GOZAR DE LOS DERECHOS PREVISTOS EN EL APARTADO A DEL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, POR LO QUE, EN CASO DE CONFLICTO, PUEDEN ACCEDER A LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES EN MATERIA LABORAL PARA EXIGIR RESPETO Y CUMPLIMIENTO A LOS MISMOS. *S. J. F. y su Gaceta*, Registro 160338, Libro VI, Tomo 5, Enero 2012, Constitucional, Laboral.

Modelo normativo vigente

El fundamento del marco jurídico nacional de los DHL lo encontramos en los artículos 1, 5 y 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

El artículo primero resulta fundamental para los derechos humanos en general y para los DHL en particular. A partir de la reforma constitucional aprobada el 10 de junio de 2011,¹ en este artículo se establece un reconocimiento amplio de los derechos humanos, señalando que dentro del país todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en ella, así como en los tratados internacionales celebrados por el Estado mexicano. De acuerdo con la Constitución, “los derechos reconocidos no podrán restringirse ni suspenderse salvo en los casos y bajo las condiciones que en ella misma se establezcan”. Asimismo, se de-

¹ Con relación a la reforma constitucional en materia de derechos humanos, algunas voces han señalado que la gama de los derechos reconocidos en el párrafo primero del artículo 1º constitucional es muy amplia y beneficiosa para las personas. Mencionan que los derechos humanos no sólo adquirieron un reconocimiento constitucional expreso, sino que además se les situó en la cúspide de la jerarquía normativa con respecto al resto de las disposiciones del orden jurídico mexicano. Véase Jorge Ulises Carmona Tinoco, *La reforma y las normas de derechos humanos previstas en los tratados internacionales* [en línea]. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3033/4.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] Sin embargo, pese a la importancia de la reforma, la SCJN, al resolver la controversia constitucional 293/2011, señaló que del artículo 1º constitucional se desprende un conjunto de normas de derechos humanos, de fuente tanto constitucional como convencional, que se rigen por principios interpretativos, entre los cuales no se distingue la fuente de la que derivan dichos derechos. Los derechos humanos de fuente internacional, a partir de la reforma al artículo 1º constitucional, tienen la misma eficacia normativa que los previstos en la Constitución, es decir, se les reconoce el mismo rango constitucional. De esta manera, se interpretó que la reforma en materia de derechos humanos amplía el catálogo constitucional de los mismos, pues permite armonizar a través del principio *pro persona*, las normas nacionales y las internacionales garantizando así la protección más amplia a la persona. Sin embargo, determinó que cuando haya una restricción expresa en la Constitución al ejercicio de los derechos humanos, se deberá estar a lo que indica la norma constitucional. Véase SCJN, *Contradicción de Tesis 293/2011* [en línea]. Comunicado de prensa No. 166/2013. <<http://www2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=2683>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

termina que las normas relativas a los derechos humanos serán interpretadas de conformidad con la Constitución y con los tratados internacionales en materia de derechos humanos, brindando a las personas, en todo momento, la protección más amplia.

En el párrafo tercero de dicho artículo se señala la obligación del Estado mexicano de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, la cual se deberá cumplir considerando los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad, en consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones que se presenten en contra de los derechos humanos.

El artículo primero, además de lo señalado, resulta fundamental para los derechos humanos en virtud de que establece la prohibición de la esclavitud, así como de toda discriminación “motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

Por otra parte, el artículo 5 constitucional reconoce el derecho a la libre elección del trabajo, señalando que “a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Esta libertad sólo podrá verse afectada por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de un tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad”.

Finalmente, el artículo 123 en su conjunto constituye la base del derecho laboral mexicano y abarca todo el título sexto de la Constitución denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”. En él se establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”. En el apartado A de dicho artículo se reconocen los derechos que tienen los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y

que, de manera general, registrará todo contrato de trabajo. En dicho apartado se establece la jornada de trabajo de ocho horas como máximo, el derecho al descanso, así como los derechos de maternidad, al pago de salario mínimo, a condiciones adecuadas de trabajo, a la capacitación y adiestramiento, a formar sindicatos, a la huelga y al seguro social, entre otros.²

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (LFT) es el ordenamiento jurídico reglamentario del apartado A del artículo 123 constitucional; se trata de una ley de observancia general para toda la República, reconoce los derechos mínimos que deben garantizarse en toda relación laboral celebrada entre particulares, tanto a nivel individual como a nivel colectivo. Además, contempla los derechos y obligaciones de empleadores, así como la distribución de la aplicación de las normas del trabajo de acuerdo con las competencias administrativas y jurisdiccionales de las autoridades encargadas de su aplicación. En ella también se establece el procedimiento que debe seguirse en caso de que se presente un conflicto laboral entre trabajadores, sindicatos y el patrón.

Asimismo, la LFT reconoce dieciocho profesiones que debido a su naturaleza requieren de protección especial, como por ejemplo el caso de las y los trabajadores de los buques, de las tripulaciones aeronáuticas, trabajo ferrocarrilero, el trabajo del hogar, entre otros.³ De manera general, cada capítulo contiene la definición del trabajo especial que regula las condiciones de trabajo con que cada uno contará, las cuales deberán constar por escrito y fijar las obligaciones que tienen las autoridades, como la inspección de trabajo, de verificar que las mismas sean cumplidas.

² Véase artículo 123 de la CPEUM del 5 de febrero de 1917 [en línea]. <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] Dicho artículo hace referencia a la prohibición expresa del trabajo de menores de 14 años, sin embargo la edad reconocida en la legislación laboral mexicana aún no alcanza el estándar más alto de protección a nivel internacional.

³ Ver capítulos III al XVII de la Ley Federal del Trabajo del 1º de abril de 1970. Disponible en: <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Es importante señalar que, de acuerdo con la doctrina, el concepto de “trabajo especial” en el derecho laboral mexicano atiende a las características específicas del desarrollo de cada trabajo (realizado en buques, en aeronaves y en el hogar, entre otros). A través de su establecimiento, el Poder Legislativo buscó adecuar las normas generales del artículo 123 constitucional y de la LFT, justamente a esas especificidades. Al respecto, la doctrina ha señalado que “con el nombre de trabajos especiales se conocen diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo, algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento”.⁴

En un principio, el reconocimiento de este tipo de trabajos buscaba que las y los trabajadores pudieran gozar de condiciones de trabajo adecuadas a su actividad específica, como sujetos de derechos laborales, sin embargo, en la práctica la regulación de los trabajos especiales ha originado que las y los trabajadores que los realizan tengan una serie de limitaciones para ejercer y disfrutar en condiciones de igualdad de sus derechos laborales frente al resto de las y los trabajadores, viendo así limitado particularmente el ejercicio de su derecho de asociación profesional, contratación colectiva y huelga, condiciones satisfactorias de trabajo, las cuales son diferenciadas dependiendo de cada trabajo especial, así como en relación al salario, acceso a seguridad social, entre otros.

Ahora bien, en lo que hace al derecho de seguridad social, debemos partir del hecho de que, como se mencionó anteriormente, si bien es un derecho humano reconocido en los tratados internacionales, en diversos países del mundo los sistemas de seguridad social están basados en relaciones laborales formales, con lo que el ejercicio del derecho a la seguridad social se ve condicionado a la existencia un trabajo formal.

⁴ Próspero López Cárdenas, *El concepto de trabajo especial en la legislación laboral mexicana* [en línea]. México, UAM, s/f. <<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/14/15-07.pdf>> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

En el caso de México, dada la estructura del mercado laboral y el diseño mismo de la legislación en la materia, el derecho a la seguridad social se encuentra íntimamente relacionado con el acceso y permanencia a un trabajo formal.

La Ley del Seguro Social reglamenta la fracción XXIX del apartado A del artículo 123 constitucional y es de observancia general para toda la República. A través de ella se establecen los fines de la seguridad social en México, los cuales buscan “garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado”.⁵ Dentro de su articulado, la ley señala que la realización de la seguridad social se encuentra a cargo de las entidades o dependencias públicas, ya sean federales o locales, así como de los organismos descentralizados, de acuerdo con lo que ella misma señala.⁶

A través de esta ley se creó el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS),⁷ encargado de la organización y administración del seguro social y como instrumento básico de la seguridad social en el país. Se estableció como un servicio público de carácter nacional para las y los trabajadores, sin perjuicio de los sistemas instituidos por otros ordenamientos.

De acuerdo con esta ley, el IMSS administra y organiza el régimen obligatorio en el que deben ser inscritos de manera general todas las y los trabajadores asalariados, y el cual se compone de cinco seguros:⁸

⁵ Artículo 2 de la Ley del Seguro Social, del 21 de diciembre de 1995 [en línea]. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁶ *Ibid.*, artículo 3.

⁷ El IMSS es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propios, de integración operativa tripartita, en razón de que a la misma concurren los sectores público, social y privado, conforme a la misma naturaleza tripartita de la relación laboral. Véase artículo 5 de la Ley del Seguro Social.

⁸ Véase artículo 11 de la Ley del Seguro Social.

1. Riesgos de trabajo
2. Enfermedades y maternidad
3. Invalidez y vida
4. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez
5. Guarderías y prestaciones sociales

Sin embargo, como se verá más adelante, las y los trabajadores del hogar no pueden acceder a este sistema en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores y trabajadoras.

Trabajo del hogar en la Ley Federal del Trabajo

Como se ha mencionado, el trabajo del hogar en México se regula a través de lo establecido en el capítulo XIII de la LFT.

Definición del trabajo del hogar

El artículo 331 define a las y los trabajadores domésticos, como los trabajadores “que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.

El artículo 332 excluye de la categoría de trabajadores y trabajadoras del hogar a:

- I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y
- II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Sin embargo, la ley no establece las distintas modalidades en que este trabajo puede desarrollarse, es decir, si es “con salida” o de “entrada por salida”, o “sin salida” o “de planta”.

Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo

En esta materia, la LFT no establece de manera específica las modalidades en que se celebrará el *contrato* de trabajo (verbal o por escrito).

En lo que hace a la *terminación de la relación laboral*, la ley determina lo siguiente:

Artículo 341. Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

Artículo 342. El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Artículo 343. El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con los (*sic*) dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

En relación con este último punto, el artículo 343 refiere para el pago de indemnización por parte de la persona empleadora, a lo señalado en los artículos 49 y 50 de la LFT. Estos artículos indican que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en los casos siguientes:

Artículo 50. Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al im-

porte de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

Derecho al salario equitativo

Con relación al derecho fundamental al salario equitativo, la ley establece lo siguiente:

Artículo 334. Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 335. La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Una de las características que resaltan respecto a este punto, es que, a diferencia del resto de las y los trabajadores, para este trabajo se contempla el pago en especie, al estipular que el salario se integra por una retribución económica (50%) y por los

alimentos y la habitación (50%), salvo lo expresamente pactado entre el o la trabajadora y su empleador o empleadora.

La composición del salario para las y los trabajadores del hogar es discriminatorio, contraria a las disposiciones de la LFT y a la Constitución, en principio por la norma constitucional, que determina que el salario mínimo está exento de embargo, compensación o descuento.⁹

Cuando la LFT considera que la composición del salario para los personas trabajadoras del hogar comprenderá 50% en habitación y especie, en realidad se podría tratar de una compensación prohibida por el texto constitucional, puesto que *de facto* se trata de una limitación al salario líquido entregado a las y los trabajadores, haciéndolo además inviable para supervivencia.¹⁰ Esto porque, tal como se ha manifestado, las condiciones de vida y habitación de las y los trabajadores del hogar son de mala calidad, sin privacidad y no cumplen en general con los mínimos establecidos por los diversos instrumentos internacionales.

Más aún, la omisión¹¹ de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos acerca de regular el salario para las y los trabajadores del hogar, a pesar de que está obligada a ello,¹² deja a las y los trabajadores del hogar en estado de indefensión, toda vez que su salario se ve reducido hasta en la mitad, haciéndolo meramente simbólico y sin que con éste se alcancen las finalidades del salario de las que habla el artículo 90 de la LFT.

En las circunstancias anotadas, tenemos que los fines para los que el salario mínimo está concebido por la LFT como son, la satisfacción de las necesidades básicas de la familia, contemplando el orden material, social, cultural y de garantía a la educación

⁹ Cfr. CPEUM, artículo 123, apartado A, fracción VIII.

¹⁰ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*. [en línea]. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo de la OIT, 2012. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_229175.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹¹ A la fecha no existe la regulación de mérito en el catálogo, véase <http://www.conasami.gob.mx/t_sal_mini_prof.html>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹² LFT, artículo 335.

obligatoria de las y los hijos de las y los trabajadores del hogar, se ve dañada por la deducción *de facto* del salario al compensarlo con la vivienda y alimento, quedando así como disposición contraria a la Constitución, ya que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos ha sido omisa en la reglamentación de este salario profesional como se lo mandata la LFT.

La OIT ha señalado al respecto que en América Latina

la mayoría de las legislaciones establece la posibilidad de deducir del salario de la trabajadora doméstica una proporción imputada como pago en especies [alimentación y vivienda], siendo este un factor que ha sido esgrimido como uno de los factores causantes de los bajos salarios. Aunque en la mayoría de los países existe un salario mínimo para el trabajo doméstico, en la práctica este se reduce porque en muchos casos una parte se deduce para cubrir los gastos de alimentación y vivienda (pago en especies).¹³

Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo

En relación con la *jornada de trabajo*, la LFT no establece ninguna disposición al respecto, sólo determina el tiempo de *descanso* mínimo intermedio y nocturno que podrán gozar las personas trabajadoras del hogar que realicen trabajo en la modalidad “sin salida” o “de entrada por salida”.

Respecto al *descanso semanal*, establece un día y medio semanal para la modalidad “de planta”:

Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mí-

¹³ OIT, *Panorama laboral 2012*, op. cit., p. 64.

nimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Artículo 336. Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

La LFT no establece ninguna disposición con relación al periodo vacacional, indemnización por riesgo o accidente de trabajo, seguridad e higiene, lo que se incluye son las obligaciones que tienen ambas partes:

Artículo 337. Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato (*sic*) de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Artículo 340. Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del manejo de la casa.

Derecho a la seguridad social

La LFT no hace ninguna referencia explícita a la seguridad social, sólo establece algunas obligaciones de la parte empleadora relacionadas con la atención de la o el trabajador pero cuando se trate de una enfermedad no laboral:

Artículo 338. [...] en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial.

Artículo 339. En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Por su parte, la Ley del Seguro Social establece en su artículo 13, fracción II, que las y los trabajadores del hogar “voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio del seguro social”.¹⁴ Esta incorporación se debe

¹⁴ El artículo 13 de la Ley del Seguro Social menciona que éstos son: los

hacer de forma individual y su inscripción debe realizarse por el patrón persona física.¹⁵

Como un primer punto a destacar, su incorporación a este tipo de régimen implica que, a diferencia de los trabajos de los cuales existe la obligación de las y los patrones de inscribirles en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y cubrir las cuotas respectivas, para el trabajo del hogar la inscripción sólo puede ser voluntaria, con lo que –de acuerdo a la propia ley– si la persona empleadora no inscribe a las o los trabajadores del hogar, dichas personas no podrán inscribirse por sí mismas.

En segundo lugar, el esquema de afiliación voluntaria implica un grado de protección menor de las y los trabajadores del hogar, frente al resto de los trabajadores. El artículo 11 de la Ley del Seguro Social establece que los seguros que se otorgan para la generalidad de trabajadoras y trabajadores al ingresar a la seguridad social en el régimen obligatorio son: aseguramiento por riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales (incluyendo derecho a la vivienda). Estos seguros incluyen prestaciones en especie y en efectivo.

En el caso del régimen obligatorio de incorporación voluntaria –que es el único al que tienen acceso las y los trabajadores del

trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados; los trabajadores domésticos; los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios; los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, y los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la Federación, entidades federativas y municipios que estén excluidos o no comprendidos en otras leyes o decretos como sujetos de seguridad social. El artículo 14 especifica que este convenio establecerá la fecha de inicio de la prestación de los servicios y los sujetos de aseguramiento que comprende; la vigencia; las prestaciones que se otorgarán; las cuotas a cargo de los asegurados y demás sujetos obligados; la contribución a cargo del Gobierno Federal, cuando en su caso proceda; los procedimientos de inscripción y los de cobro de las cuotas.

¹⁵ Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización del 1º de diciembre de 2012 [en línea]. Artículo 76. <http://www.shcp.gob.mx/LASHCP/MarcoJuridico/MarcoJuridicoGlobal/Reglamentos/32_reg_Issmacerf.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

hogar— se estipula que el esquema de aseguramiento comprende, en los términos de los capítulos respectivos:¹⁶

- › Riesgos de trabajo (sólo prestaciones en especie);
- › Enfermedades y maternidad (sólo prestaciones en especie);
- › Invalidez y vida;
- › Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.¹⁷

En comparación, a las trabajadoras del hogar se les excluye de las prestaciones de guarderías y prestaciones sociales (incluyendo derecho a la vivienda).

Por otro lado, el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización señala que, en caso de que los patrones y patronas acepten inscribirles, los y las trabajadoras del hogar deberán: someterse a exámenes y estudios para constatar su estado de salud y, en caso de tener alguna enfermedad preexistente o enfermedades sistémicas crónicas del tejido conectivo, no podrán gozar del derecho. Esto ocurre en el caso de trabajadores y trabajadoras considerados en el artículo 13 de la Ley del Seguro Social, entre los que se encuentran las y los trabajadores del hogar.¹⁸

Esta situación debe reconsiderarse a la luz del artículo 1º constitucional, respecto al derecho de toda persona a no ser discriminada.

Con relación al derecho a la vivienda contemplado dentro de la estructura del sistema de seguridad social mexicana, la LFT por una parte señala que “los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta Ley por lo que toca a los trabajadores domésticos”.¹⁹ Es decir, las y los em-

¹⁶ Ley del Seguro Social, *op. cit.*, artículo 222 (II) (b).

¹⁷ Véase página electrónica del IMSS, Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social. <<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02030c>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁸ Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización, *op. cit.*, artículos 13, 81-84.

¹⁹ LFT, *op. cit.*, artículo 146.

pleadores quedan eximidos de realizar aportaciones para el Fondo Nacional de la Vivienda.²⁰

Este hecho también resulta discriminatorio frente al resto de los trabajadores, al negarse a las y los trabajadores del hogar la posibilidad de adquirir una casa propia, vulnerando el derecho humano a la vivienda digna, así como el derecho a un nivel de vida adecuado.

No obstante lo anterior, el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit) impulsó el programa “Infonavit para todos”, que incluye a las personas que trabajan en labores domésticas.²¹ Los beneficios que otorga este programa son:

- Crédito para comprar, construir o remodelar una casa, o bien pagar una hipoteca que tengan con alguna institución bancaria diferente al Infonavit.
- Disponer de los recursos ahorrados en su cuenta individual en el momento de su retiro.

El registro de la trabajadora o el trabajador del hogar estará a cargo del empleador o empleadora, además tendrá que abrir una cuenta en el Banco del Ahorro Nacional y Servicios Financieros (Bansefi) para poder realizar su ahorro personal.²² Cuando la o el empleador haya realizado seis aportaciones continuas, las y los trabajadores podrán inscribirse al programa de ahorro voluntario para poder obtener, de manera anticipada, su crédito de vivienda.

Las personas empleadoras que registren a las trabajadoras o trabajadores del hogar que tengan a su cargo (mozos, cocine-

²⁰ Según lo establecido por el artículo 137 de la LFT, “El Fondo Nacional de la Vivienda tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, para la construcción, reparación, o mejoras de sus casas habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos”.

²¹ Véase página electrónica del Infonavit, “Infonavit para todos, un programa para reconocer el valor de tu trabajo”. <<http://infonavitparatodos.infonavit.org.mx/MicrositiolPT/accesoT1.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

²² *Ibid.*, “Requisitos para afiliación”. <<http://infonavitparatodos.infonavit.org.mx/MicrositiolPT/accesoT3.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

ro, chofer, jardinero, nana o trabajadora del aseo),²³ pagarán una cuota mensual de 240,270, 325 o 380 pesos para que puedan obtener un crédito de entre 227 000 y 272 000 pesos, que les permita comprar una vivienda nueva o usada, construir en un terreno que sea suyo o mejorar su casa, o bien para que usen sus aportaciones como ahorro para su retiro. Es importante señalar que la clasificación que se hace de trabajadores y trabajadoras del hogar, la realiza el Infonavit haciendo una interpretación propia de lo que se considera trabajo doméstico, ya que en ningún lugar de la LFT se hace un desglose de los tipos de trabajo que contempla el trabajo del hogar.

Las y los trabajadores registrados en este sistema, así como las personas que designen como sus beneficiarios o beneficiarias, tendrán acceso a los servicios del Seguro Popular en todas las entidades federativas.²⁴

En cuanto a los derechos de justicia laboral, de igualdad y no discriminación, de la infancia trabajadora, libertad sindical, contratación colectiva de trabajo, irrenunciabilidad a derechos adquiridos y justicia laboral, la ley no establece nada en particular, aunque en sentido estricto se entendería que son aplicables los derechos reconocidos para las y los trabajadores en general.

El trabajo del hogar en la Ley de Migración

La Ley Federal del Trabajo (LFT) es clara, en su artículo segundo, al hacer referencia al trabajo digno como aquel que respeta la dignidad humana y que no discrimina persona alguna, entre otras características, por su condición migratoria.

²³ Es importante señalar que el Infonavit realiza esta clasificación sin que derive de alguna ley en específico.

²⁴ *Ibid.*, "Beneficios del programa Infonavit para todos". <<http://infonavitparatodos.infonavit.org.mx/MicrositiolPT/accesoT2.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Artículo 2. Se entiende por trabajo digno o decente aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria.

De la disposición mencionada se desprende que en el trabajo en México no debe existir discriminación en razón de la calidad migratoria; incluso en el apartado de trabajos especiales, trabajo del hogar y demás que tienen una reglamentación específica, en ningún momento se hace referencia a la calidad migratoria de una persona, por lo que se debe inferir que no es un elemento condicional para la obtención, permanencia o despido en la relación laboral, siempre aplicando los principios de la propia LFT.

No obstante lo anterior, la Ley de Migración, como instrumento de política migratoria en el Estado mexicano, contempla el conjunto de decisiones estratégicas para alcanzar objetivos determinados con fundamento en los principios generales y demás preceptos contenidos en ésta.²⁵

Derivado de su naturaleza jurídica, objetivo y finalidad de esta ley, en el mismo artículo segundo se establece que el reconocimiento de los derechos laborales adquiridos por los inmigrantes ha generado una serie de derechos y compromisos, incluso si hubieren incurrido en una situación migratoria irregular²⁶ por aspectos administrativos y siempre que el extranjero haya cumplido con las leyes aplicables.²⁷ Así pues, como se refirió antes, la propia legislación secundaria encargada de regular la situación migratoria, reconoce en su artículo segundo que una situación migratoria irregular no es privativa de derechos adquiridos como el empleo, siempre que éste sea lícito.

²⁵ Ley de Migración, artículo 2º. México, Secretaría de Servicios Parlamentarios de la Secretaría de la Cámara de Diputados, 2014.

²⁶ *Idem.*

²⁷ Es decir, que sean actividades lícitas.

Ahora bien, la Ley de Migración contempla diversas disposiciones mediante las cuales distingue entre distintas calidades migratorias, dependiendo de la actividad que efectuarán en territorio nacional. Estas situaciones migratorias se dividen como visitantes, residente temporal y residente permanente. La primera situación migratoria es generalmente para los turistas, la segunda para jornaleros, trabajadores temporales, estudiantes cuya estancia no sea mayor de 18 meses; finalmente, la última situación migratoria obedece a personas que de forma indefinida estarán en territorio nacional.

El artículo 52 de esta Ley dicta una serie de calidades para los visitantes del territorio nacional, los cuales podrán ser visitantes sin permiso a realizar actividades remuneradas, visitantes con permiso para realizar actividades remuneradas, visitantes regionales, visitantes trabajador fronterizo y visitante por razones humanitarias. Es preciso analizar la segunda y cuarta calidad migratoria del visitante por ser objeto de este estudio.

Las personas visitantes para realizar actividades remuneradas son las personas extranjeras que, contando con una oferta formal de empleo o alguna invitación por parte de cualquier autoridad, institución académica, artística, deportiva o cultural, reciba una remuneración en el país o venga a desempeñar una actividad pagada por una temporada estacional, que debe ser ininterrumpida y por un máximo de 180 días. Esto es claramente discriminatorio de los trabajos en tránsito de los migrantes y restringe esta calidad migratoria para las personas extranjeras en territorio nacional, toda vez que no se cuenta con invitaciones por parte de sus empleadores y empleadoras y, en caso de que existan, éstos no califican como institución académica, artística, deportiva o cultural.

La fracción IV, relativa a los visitantes fronterizos, se refiere a las personas extranjeras de países que comparten frontera con México, es decir, Estados Unidos, Guatemala y Belice, para que puedan permanecer hasta un año, pero sólo en la entidad federativa que les designe la Secretaría de Relaciones Exteriores; de igual manera se exige la presentación de una oferta formal de empleo pero, a diferencia del visitante analizado líneas arriba,

la estancia de este tipo de trabajador fronterizo es libre de entrar y salir de territorio nacional tantas veces lo deseé.

Jurisprudencia

En México son pocas las jurisprudencias y tesis relacionadas con el trabajo del hogar. La jurisprudencia más preocupante, debido al tema que resuelve (pago de horas extras), es la construida a partir de la contradicción de tesis 250/2011, que resolvió la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación la cual establece lo siguiente:

TRABAJADORES DOMÉSTICOS DENOMINADOS “DE ENTRADA POR SALIDA”. PROCEDENCIA DEL PAGO DE TIEMPO EXTRAORDINARIO. De los artículos 181, 331, 333, 60, 61 y 66 de la Ley Federal del Trabajo, deriva que la duración de la jornada laboral de los trabajadores domésticos se rige por las reglas generales, en tanto que en el capítulo especial no hay norma que las contraríen, ni que defina específicamente ese lapso; sin embargo, la duración máxima de labores prevista en las disposiciones generales no puede soslayar las particularidades del trabajo especial doméstico, el cual tiene como modalidad que el empleado debe disfrutar de tiempos de reposo, lo que impacta en el tiempo efectivamente laborado, por las características esenciales del trabajo doméstico que no permiten conocer de antemano aquel durante el cual se desarrollarán las labores; de ahí que si el empleado permanece en la casa habitación más de 8 horas no significa, necesariamente, que el periodo excedente constituya tiempo extra. Por tanto, para resolver sobre la duración de la jornada laboral de empleados domésticos denominados “de entrada por salida”, y la procedencia del pago de tiempo extraor-

dinario, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la facultad que les otorga el artículo 841 de la Ley Federal del Trabajo, de dictar los laudos a verdad sabida y buena fe guardada y apreciando los hechos en conciencia, sin necesidad de sujetarse a reglas o formulismos sobre estimación de pruebas, podrán determinar si la jornada desarrollada por un trabajador doméstico atiende a las particularidades normales del trabajo o a circunstancias extraordinarias o especiales que le permitan definir si se prestó el trabajo en exceso, tomando en consideración la razonabilidad y verosimilitud del reclamo.²⁸

Mediante esta jurisprudencia, la Corte establece un criterio con relación al tiempo extra de las y los trabajadores del hogar. Entre los razonamientos que establece la Segunda Sala está el que al ser la realización de actividades propias del hogar una de las principales características del trabajo del hogar, ésta no permite conocer de antemano el tiempo efectivo durante el cual se desarrollarán las labores.²⁹

A través de esta jurisprudencia, se deja en manos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje determinar en cada caso en concreto si es procedente o no el pago de horas extras, dejando la carga de la prueba al cuidado de las y los trabajadores del hogar, quienes tendrán que demostrar si efectivamente trabajaron tiempo extra para sus personas empleadoras.

En cuanto a las obligaciones de los patrones o patronas sobre la inscripción al seguro social, existe una tesis aislada en materia del trabajo del hogar, emitida por el Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito, en la que se establece que no es obligatorio para el patrón o patrona inscribir a un trabajador o trabajadora del hogar al régimen obligatorio del

²⁸ Contradicción de tesis 250/2011. Segunda Sala de la SCJN [en línea]. <<http://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/cerrados/publico/11002500.004.doc>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

²⁹ *Ibid.*, pp. 67-68.

seguro social ni al seguro de ahorro para el retiro, tal y como se desprende de su texto íntegro:

TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.³⁰

De conformidad con los numerales 13, fracción II y 222 a 233 de la Ley del Seguro Social, se colige que no existe obligación del patrón para inscribir a un trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social, ni al seguro de ahorro para el retiro, porque dicha inscripción sólo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.
Amparo directo 160/2009.

Esta tesis, contraria al modelo normativo óptimo, limita el acceso y disfrute al derecho a la seguridad social en igualdad con otros trabajadores y trabajadoras, y en consecuencia a los derechos y prestaciones que de ella derivan.

³⁰ Tesis aislada. Sexto Tribunal Colegiado en materia de Trabajo del Primer Circuito. Amparo directo 160/2009 [en línea]. <<http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/166/166537.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Comparación del modelo normativo óptimo con el modelo normativo vigente relativo a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar

Considerando el análisis realizado en el modelo normativo óptimo sobre los DHL reconocidos en instrumentos internacionales, así como en la legislación nacional de Argentina, Bolivia, Brasil y Uruguay, a continuación se hace un análisis comparativo de éste con el modelo normativo vigente en México para el trabajo del hogar, intentando determinar los vacíos que existen en la legislación nacional y que deben ser atendidos para garantizar los DHL de las y los trabajadores del hogar, en igualdad y sin discriminación, con el resto de las y los trabajadores.

Definición del trabajo del hogar

Como se ha señalado al inicio de esta investigación, el trabajo del hogar ha sido definido por el Convenio 189 de la OIT como “el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos” y como trabajador o trabajadora del hogar “a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.¹

Ambas definiciones buscan ser una referencia para los países, sin que esto signifique que con ello se brinde una definición genérica sobre lo que es el trabajo del hogar, debido a que el término abarca una amplia diversidad de tareas y servicios que varían de un país a otro, y pueden ser distintos en función de la edad, el género, el origen étnico y la situación de migración de los trabajadores, así como del contexto cultural y económico en el que trabajan.²

¹ OIT, *Convenio 189*, *op. cit.*, artículo 1, inciso a.

² Véase OIT, “Trabajo doméstico” [en línea]. <<http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang-es/index.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

La OIT, en un estudio reciente en materia de legislación sobre trabajo del hogar, ha señalado que es conveniente formular disposiciones en las que se defina o describa explícitamente el alcance previsto en la norma, delimitando el ámbito de aplicación de la legislación específica en trabajo del hogar. Esto puede variar en función del marco reglamentario en el que se desarrolle, pero indica que las definiciones de trabajo del hogar, persona trabajadora del hogar o la relación del trabajo y sus disposiciones pueden basarse en factores propios de esta actividad, por ejemplo:

- › lugar donde se realiza el trabajo (el hogar) o beneficiarios de los servicios prestados (miembros del hogar);
- › naturaleza y tipo de tareas (descritas de forma general o mediante una lista ilustrativa de tareas u ocupaciones);
- › carácter no lucrativo del trabajo doméstico (es decir, no genera beneficios directos para el hogar que lo contrata);
- › tipo de empleador (persona u organizaciones);
- › elementos que clarifiquen la existencia de la relación de empleo y cuáles son las partes que intervienen en ella; y
- › cláusulas que excluyen determinadas formas de trabajo doméstico, cuando éstas estén reguladas por diferentes leyes y reglamentos.³

Las legislaciones que fueron analizadas en el modelo normativo óptimo incluyen de manera diversa algunos de los elementos enunciados anteriormente. Por ejemplo, Argentina define tanto a la relación de trabajo como a la actividad misma, especificando las modalidades bajo las cuales puede desarrollarse este trabajo, lo que brinda una protección amplia sobre las distintas formas en que se lleva a cabo el trabajo del hogar. Mientras que Uruguay sólo define al trabajo doméstico y Brasil al trabajador o trabajadora del hogar. Bolivia, por su parte, establece una definición tanto del trabajador como del trabajo del hogar.

³ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*, op. cit., p. 12.

En el caso de México, la LFT solamente expresa una definición del “trabajador doméstico”, sin especificar las modalidades en que se puede realizar este trabajo. A diferencia de los otros países analizados, nuestra legislación no hace énfasis en el carácter no lucrativo de este tipo de trabajo.⁴

Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo

Como parte de los componentes del derecho a la estabilidad en el empleo se encuentra el derecho a celebrar un *contrato de trabajo por escrito*. El capítulo XIII de la LFT no formula ninguna disposición relativa a esto, lo cual sería necesario, ya que no se acostumbra. La OIT ha señalado que establecer la obligación de celebrar un contrato por escrito al inicio de la actividad o de la relación laboral puede contribuir notablemente a la formalización del trabajo del hogar:

Un contrato de trabajo escrito tiene la ventaja de reducir la dificultad de demostrar la existencia de la relación de empleo (y sus condiciones específicas), en el caso de que surja un conflicto entre las partes. La capacidad de los trabajadores domésticos para hacer valer sus derechos en la relación de empleo puede verse reforzada si existe una legislación que imponga claramente a la parte mejor situada la carga de la prueba de la existencia de la relación de empleo o de sus condiciones específicas. Por otra parte, es posible combinar el requisito de establecer un contrato o un documento escrito, en que figuren las condiciones de trabajo, con otro requisito relativo al registro de la relación de empleo ante la autoridad competente.⁵

⁴ Véase el Anexo 3, que contiene un cuadro comparativo de las diversas definiciones de trabajo del hogar.

⁵ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales, op. cit.*, p. 20.

Cabe recordar que, como se señaló anteriormente, la legislación argentina prevé que estos contratos de trabajo deben ser registrados –de manera simplificada– en la Administración Federal de Ingresos Públicos, con lo que el contrato de trabajo queda registrado en la base de datos de este organismo.⁶

Muchos países han creado “contratos tipo” a fin de facilitar tanto a la parte empleadora como a la parte empleada la celebración de estos contratos, con el propósito de que éstos incluyan los elementos mínimos que deben ser pactados entre las partes.⁷ Uno de los componentes fundamentales para avanzar en el reconocimiento del trabajo del hogar, considerando sus particularidades, es que los gobiernos generen mecanismos que simplifiquen y faciliten particularmente a la parte empleadora, el formalizar este tipo de relaciones, y que éstos sean accesibles para que todas las y los trabajadores del hogar entiendan los términos del mismo.

En relación con el *despido e indemnización*, elementos que también forman parte del derecho de estabilidad en el empleo, la LFT es contraria al reconocimiento del derecho que tienen las y los trabajadores del hogar. De acuerdo con el modelo normativo óptimo y lo señalado por la LFT, las y los trabajadores tendrían que permanecer en el empleo mientras dure la materia de trabajo, pudiendo ser separados únicamente cuando incurran en una causal que provoque el despido de manera justificada.

En el artículo 47 de la LFT se establecen quince causales generales de despido sin responsabilidad para el empleador, mientras que el artículo 341, relativo al trabajo del hogar, determina como causales de rescisión de la relación laboral el “incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas” en el capítulo XIII, dejando más abiertas las situaciones de despido de los y las trabajadoras del hogar.

⁶ Ley 26.844 del Congreso de Argentina, *op. cit.*, artículo 17.

⁷ Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego, *Trabalho doméstico. Direitos e deveres*, *op. cit.*, pp. 29-30. Bolivia, Ministerio de Trabajo. Formularios de contrato [en línea]. <<http://www.mintrabajo.gob.bo/Formularios.asp>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

Las “obligaciones especiales” que se instauran en este capítulo son, por una parte, contrarias al reconocimiento del trabajo del hogar como una actividad económica, ya que las obligaciones que se establecen no corresponden con las actividades a desempeñar por la persona (guardar respeto y consideración al empleador, a su familia y a las personas que concurren en el lugar donde labora); además, se estipulan desde una figura histórica de servilismo, generando un amplio margen de discrecionalidad respecto a si la persona trabajadora del hogar ha incumplido con esta obligación, siendo sujeta al despido.

Por otro lado, la persona empleadora, con base en el artículo 343 de la LFT, “podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50”, quedando así eximido de reinstalar al trabajador o trabajadora en su empleo.

La redacción de este artículo y la falta de candados que permitan proteger la estabilidad laboral de las y los trabajadores del hogar, los coloca en una situación de discriminación, en la que cualquier motivo, inclusive subjetivo y por ende no previsto en la LFT, puede dar lugar a la pérdida del empleo sin que pueda ser reinstalado en el mismo.

En caso de *despido injustificado*, las y los trabajadores solamente pueden recibir una indemnización y, a diferencia de los casos argentino, uruguayo y brasileño, la LFT no contempla indemnizaciones especiales en el caso de que una trabajadora sea despedida por motivos de embarazo o parto.

En materia de *desempleo*, es importante señalar que, de manera general, sólo en el Distrito Federal se tiene regulado el seguro de desempleo; a nivel federal aún no entra en vigor.⁸

⁸ En el Distrito Federal opera el seguro de desempleo desde 2008. A nivel federal, la entrada en vigor de este seguro está aprobada a partir de 2016.

Como puede observarse, en relación con el derecho a la estabilidad en el empleo, la LFT presenta importantes vacíos para el reconocimiento de los derechos de las y los trabajadoras del hogar, en igualdad de circunstancias al resto de los trabajadores. Cabe destacar que la última reforma realizada a la LFT en el año 2012 no modificó estas disposiciones que generan discriminación en materia de empleo y ocupación de las y los trabajadoras del hogar.⁹

Derecho a un salario equitativo

De acuerdo al modelo normativo óptimo, las y los trabajadoras del hogar tienen derecho, al igual que el resto de las personas trabajadoras, a gozar de una remuneración equitativa y satisfactoria que les asegure a ellos y a sus familias una existencia decorosa, sin que en su fijación medie discriminación alguna. La OIT ha indicado que la “existencia de una legislación relativa a los salarios mínimos y a la protección de los salarios, puede contribuir de forma considerable a promover el trabajo decente en el sector del trabajo doméstico”.¹⁰

En el caso de la legislación mexicana, si bien el capítulo XIII de la LFT establece que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a este sector (artículo 335), existen dos elementos específicos que se deben resaltar en función del marco normativo óptimo:

1. Adicional a la necesidad de que la Conasami establezca un salario mínimo para este sector, tal como se mencionó anteriormente, es fundamental que se determinen en la ley, de manera clara y explícita, tanto las actividades que

⁹ Cfr. Artículo 3, inciso d, Convenio 189 de la OIT.

¹⁰ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*, op. cit., p. 79.

comprende como las modalidades bajo las cuales puede desarrollarse el trabajo del hogar, ya que, también en función de esto, debe considerarse la determinación de un salario mínimo para este sector y otros factores, tales como el tamaño del lugar donde se labora, el número de personas a atender, las labores a realizar, si se pacta el cuidado de personas dentro de las actividades y si de esto se deriva la necesidad de ciertas habilidades o conocimientos, entre otros.

2. La LFT contempla un alto porcentaje para el pago en especie, al señalar que la retribución de este trabajo comprenderá los alimentos y la habitación, los cuales se estiman equivalentes a 50% del salario que se pague en efectivo, redacción que permite un amplio margen de interpretación al no indicar en qué modalidades podría aplicarse este supuesto.

Si bien los instrumentos indicados en el modelo normativo óptimo se refieren al pago en especie para este trabajo, derivado de su especificidad, establecen que éste debe reducirse al mínimo posible o, de manera óptima, eliminarse. Cabe aclarar que la Recomendación 201 de la OIT determina que los Estados deben asegurar que si es una exigencia del empleador o empleadora que la persona trabajadora del hogar resida en el hogar, el costo del alojamiento no podrá ser considerado como pago en especie.¹¹

En la legislación analizada de Argentina, Brasil y Bolivia, la alimentación y habitación forman parte de las obligaciones de la parte empleadora, sin que exista por tal motivo pago en especie, por lo que el o la trabajadora recibe su salario íntegro.

En el caso de Uruguay, si bien existe un porcentaje por vivienda y alimentación (no mayor a 20%), debe recordarse que los salarios se fijan a través del mecanismo denominado Consejo de Salarios, que tiene una naturaleza tripartita, mediante la

¹¹ OIT, *Recomendación 201, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, op. cit., párrafo 14, d.

cual las trabajadoras del hogar uruguayas han pactado convenios colectivos de salario desde 2008,¹² y debido a que los aumentos convenidos tienen carácter nacional, éstos cubren a todos los trabajadores y trabajadoras que laboran en este sector.¹³

La experiencia uruguaya hasta el momento es la más progresiva al establecer la posibilidad de celebrar un convenio colectivo, lo que implica la participación activa de representantes del sector y no una fijación unilateral dictada desde el gobierno.

Otro elemento a considerar en la legislación mexicana al respecto son las características socioeconómicas de esta población, la cual, como se indicó al inicio, comprende un alto porcentaje de trabajadoras del hogar que son el principal sustento familiar, primordialmente monoparentales y con personas dependientes, lo que agrava su dependencia y su situación de vulnerabilidad. Por ello, a fin de que el salario mínimo para las y los trabajadores del hogar sea una remuneración satisfactoria que les asegure a ellos y a sus familias una existencia decorosa, es fundamental que el pago en especie sea eliminado.

El hecho de que su salario se integre de esta manera, repercute seriamente en la posibilidad de alcanzar mejores niveles de vida, ya que el salario que perciben estas trabajadoras y trabajadores difícilmente excede el salario mínimo, es decir, no rebasa 63.12 pesos por día.¹⁴ Si a esta cantidad se le descuenta 50% por concepto de comida y habitación, una trabajadora o trabajador del hogar percibiría, bajo este supuesto, 31.56 pesos diarios (220.92 a la semana y 883.63 pesos al mes). El salario calcula-

¹² Convenio colectivo firmado el 10 de abril de 2013, en Montevideo, Uruguay [en línea]. <http://www.mtss.gub.uy/files/SALARIOS/Grupo%2021/grupo_21.pdf> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹³ Este salario equivale aproximadamente a 5877 pesos mexicanos. Un peso uruguayo equivale a 0.59 pesos mexicanos (fecha de cálculo, 20 de febrero de 2014).

¹⁴ Véase "Salario mínimo general promedio de los Estados Unidos Mexicanos 1964-2014", en la página electrónica del CNSM. <http://www.conasami.gob.mx/pdf/salario_minimo/sal_min_gral_prom.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] En el mismo sentido, se puede consultar el *Reporte sobre la discriminación en México 2012. Trabajo* [en línea]. México, CIDE/Conapred, 2012. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

do de esta manera (sin más prestaciones) no es suficiente para que este grupo de trabajadores y trabajadoras pueda satisfacer sus derechos y necesidades más elementales, como alimentación, vivienda, vestido, educación, pago de servicios y transporte.¹⁵

En otros países, como en Argentina, el Ministerio de Trabajo decretó, un año antes de la publicación de la nueva ley en materia del trabajo del hogar, un aumento de 25% del salario mínimo de las y los trabajadores del hogar.¹⁶

En el caso particular del derecho al salario digno de las y los trabajadores del hogar, el Estado mexicano debe adoptar medidas para asegurar que este grupo se beneficie de manera efectiva del régimen de salario mínimo profesional y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo, origen nacional o étnico.¹⁷ Es importante también que la legislación nacional tome en cuenta las distintas modalidades en que se puede desarrollar el trabajo del hogar, al ser “sin salida” o “con salida”.

Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo

Jornada de trabajo

El modelo normativo óptimo de los DHL establece que el derecho a condiciones satisfactorias de trabajo implica una jornada

¹⁵ Basta con señalar que el precio de la canasta básica, según datos del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo (Coneval), al mes de junio alcanzó los 33.55 pesos por día y al mes representó un total de 1006.53 pesos. De esta manera, si una persona que se dedica al trabajo del hogar percibe mensualmente un salario de 883.63 pesos, no podría adquirir en su totalidad una canasta básica de 1006.53 pesos y tendría que decidir entre alimentarse o solventar el resto de sus gastos.

¹⁶ Resolución 958/2012. Fíjense las remuneraciones mensuales mínimas para el Personal de Trabajo Doméstico comprendido en las categorías laborales establecidas por el Decreto N° 7979/1956. Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de Argentina [en línea]. <<http://www.entrerios.gov.ar/mintrabajo/userfiles/files/escalas%20salariales%20casas%20particulares.pdf>> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁷ *Cfr.* OIT, *Convenio 189*, *op. cit.*, artículos 11 y 12.

de 8 horas de trabajo con pago de horas extras, así como el derecho a descanso suficiente, vacaciones remuneradas, seguridad e higiene en el empleo, entre otras.

Diversos instrumentos internacionales, como el PIDESC, determinan que los Estados partes deben garantizar el goce de condiciones satisfactorias de trabajo, estableciendo un límite razonable de las horas de trabajo. La OIT en diversos convenios ha fijado una jornada de 8 horas diarias, hasta un máximo de 48 horas semanales, buscando incluso su reducción a 40 horas a la semana.¹⁸ El Convenio 189 en particular dispone que los Estados partes deben adoptar medidas para asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación con las horas normales de trabajo y con la compensación de las horas extraordinarias.¹⁹

En México, la jornada de trabajo fijada en la LFT para las y los trabajadores en general, conforme al capítulo II, título III, no se aplica al trabajo del hogar, y por el contrario, la actual redacción de la ley viola los DHL de las personas trabajadoras del hogar, debido a que:

1. No establece condiciones respecto a la jornada de trabajo que contemple un máximo de horas, el reparto de horas de la jornada, las diferencias ante jornadas diurnas, nocturnas y mixtas, la obligación de descanso ante jornadas corridas, entre otras, con lo cual se deja a discreción del empleador o empleadora el establecimiento de la jornada laboral.

¹⁸ OIT, *Convenio 1 sobre las horas de trabajo (industria); Convenio 30 sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas); Convenio 31 sobre las horas de trabajo (minas de carbón); Convenio 46 (Revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón); Convenio 47 sobre las cuarenta horas; Convenio 49 sobre la reducción de las horas de trabajo (fábrica de botellas); Convenio 51 sobre la reducción de las horas de trabajo (obras públicas)*, entre otros. Véase OIT, “Convenios” [en línea]. <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12000:0::NO:::>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

¹⁹ Véase OIT, *Convenio 189, op. cit.*, artículo 10.

2. La ley actualmente contempla sólo al trabajo del hogar en la modalidad “de planta”, por lo que es necesario que se establezcan condiciones referentes a la jornada laboral para todas las modalidades de esta ocupación, considerando las particularidades de la misma.
3. La LFT, en vez de regular las condiciones de la jornada laboral, establece criterios sobre “descansos mínimos intermedios” y “descansos mínimos diarios nocturnos”, pero no regula las condiciones de la jornada laboral, considerando por ejemplo el trabajo matutino o vespertino, violando la igualdad de trato respecto al resto de los derechos reconocidos a las y los demás trabajadores, sobre los que sí se establecen jornadas específicas de trabajo. La redacción actual del artículo 333 de la LFT permite una jornada laboral de 12 horas para las trabajadoras del hogar, en contraste con las 8 horas establecidas para el resto. Esta redacción da cabida a una interpretación de que son prerrogativas y no obligaciones derivadas de la relación laboral.
4. Se violan también los DHL por las características de la modalidad “de planta” del trabajo del hogar y la necesidad de protección particular para evitar abusos en cuanto a la jornada de trabajo, que puede implicar exceder las horas laborales o la realización de trabajo nocturno o mixto sin las condiciones que establece el capítulo II, título III, de la LFT para tales efectos.

En este sentido sería importante considerar las experiencias de Argentina, Uruguay, Brasil y Bolivia, que si bien algunas establecen descansos mínimos nocturnos e intermedios, también fijan de manera específica una jornada máxima de 8 horas diarias y 44 semanales (Uruguay y Brasil) para las y los trabajadores del hogar.

Pago de horas extras

La LFT no establece de manera específica ninguna disposición respecto al pago de horas extras para este sector, lo cual se ve agravado con la jurisprudencia ya señalada, que determina que el pago de tiempo extra debe ser resuelto por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, trasladando al trabajador o trabajadora del hogar la carga de la prueba, situación que vulnera los DHL de estas personas y establece una situación de desigualdad frente al resto de las y los trabajadores.

Otro elemento que no se contempla, y que debe ser considerado en la LFT, son las “modalidades de disponibilidad laboral inmediata o de guardia”, que son una figura a la que se recurre frecuentemente en el trabajo del hogar, pero de las cuales no se reconocen derechos. Estas modalidades consisten en periodos en los que la parte empleadora solicita al trabajador o trabajadora del hogar esté disponible para permanecer a disposición del empleador en periodos distintos a las horas de trabajo regular, particularmente en los casos en que están a cargo del cuidado de niñas o niños pequeños, personas enfermas o personas con discapacidad, particularmente en la modalidad “de planta”.²⁰ La OIT ha señalado que

Desarrollar un marco legislativo para compensar y limitar estas horas es una etapa importante del proceso que consisten en colmar las brechas en la protección de los trabajadores domésticos por lo que se refiere al tiempo de trabajo. En las disposiciones legislativas sobre los periodos de disponibilidad laboral de los trabajadores domésticos se reconoce a la vez la necesidad de tener un margen de flexibilidad para algunos aspectos del trabajo doméstico y la necesidad de proteger a los trabajadores domésticos contra los abusos de dicha

²⁰ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*, op. cit., p. 65.

flexibilidad que se traducen en jornadas de trabajo ‘interminables’.

[...]

Entre los aspectos de la regulación de los periodos de disponibilidad laboral inmediata figuran los siguientes: 1) identificación de los tipos de trabajo o de servicios respecto de los cuales se permitirá el trabajo en disponibilidad inmediata; 2) determinación del nivel de la remuneración; 3) limitación del número de periodos de disponibilidad; y 4) establecimiento obligatorio de un acuerdo escrito entre el empleador y el trabajador con respecto a los periodos de disponibilidad. Algunos Estados se han dotado de normas legales que regulan los periodos de disponibilidad, específicamente cuando dichos periodos son nocturnos. En otros casos, la legislación puede limitar el número de horas de disponibilidad en el contexto de la regulación de las horas de trabajo de noche.²¹

Es importante que se lleven a cabo estas modificaciones que permitan subsanar la situación de desigualdad en cuanto a la protección de derechos que genera la ley actualmente y permitan abarcar todas las condiciones que refieren a la jornada laboral que son susceptibles a ser violadas por el tipo de trabajo. Esto es de fundamental importancia, puesto que las personas que trabajen en el hogar deben gozar de un trato no menos favorable del que recibe el resto de las y los trabajadores. Como lo señala el Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares en su *Observación General No. 1*, párrafo 38,

la protección laboral prevista en la legislación nacional se debe hacer extensiva a los trabajadores domésticos para que se beneficien de una protección igual conforme a derecho, en particular las disposiciones relativas al salario mínimo, el horario de trabajo, los días

²¹ *Ibid.*, pp. 65-66.

de descanso, la libertad de asociación, la protección de la seguridad social (por ejemplo en el caso de maternidad), los derechos de pensión y los seguros médicos y otras disposiciones específicamente relacionadas con las circunstancias del trabajo doméstico.

Derecho a gozar de descanso suficiente y vacaciones pagadas

De acuerdo con el modelo normativo óptimo, las y los trabajadores tienen derecho a gozar de un periodo de descanso suficiente,²² a disfrutar de su tiempo libre y a tener vacaciones remuneradas.

En el caso de los periodos de descanso, que permiten a las y los trabajadores reponerse del desgaste propio que produce la realización del trabajo y destinar su tiempo en la realización de actividades que los enriquezcan personal, cultural y familiarmente, la LFT reconoce un descanso semanal equivalente a 36 horas, así como descansos mínimos nocturnos e intermedios, como ya se indicó. Sin embargo, esto sólo cubre una de las modalidades en que se desarrolla el trabajo del hogar, y además, en la práctica, esta situación ha dado lugar a violaciones graves a este derecho al fijarse, por parte de las personas empleadoras, amplias jornadas de trabajo en las que incluso se pueden romper las horas de sueño de la o el trabajador.²³

²² El descanso –cese en el trabajo para reposar tras la fatiga consecuente por las tareas realizadas– aparece como uno de los componentes de las condiciones de trabajo, dentro del “conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su comportamiento social”. Como tales, son condicionantes de una buena calidad de vida de trabajo, que es uno de los aspectos conformantes de la calidad de vida. Para el goce de esa calidad de vida de trabajo, el descanso resulta imprescindible. Véase Humberto A. Podetti, *Descansos semanal y anual* [en línea]. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/28.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

²³ No es raro que las empleadas o empleados sean llamados a cualquier hora del día o de la noche. Como las personas empleadoras a menudo consideran el trabajo doméstico como un trabajo fácil, tienden a extender sus demandas.

Por otro lado, la LFT no establece ninguna disposición relativa al derecho de las y los trabajadores del hogar de contar con periodos vacacionales, ni del derecho de que los días de vacaciones deben ser remunerados, como se dispone para las personas trabajadoras en general. En este punto en particular se destaca que la legislación laboral en la materia debe incluir no sólo disposiciones sobre el derecho de las y los trabajadores a gozar de periodos vacacionales remunerados, sino también la prohibición de que la o el empleador contabilice como periodo de vacaciones anuales pagadas, el tiempo que el o la trabajadora del hogar dedica en el acompañamiento de los integrantes de la familia durante las vacaciones de éstos.²⁴

Además, con base en lo establecido en el Convenio 189, es fundamental que la legislación también contemple mecanismos que permitan adoptar medidas para asegurar que las y los trabajadores del hogar que residan en el hogar donde prestan sus servicios, no sean obligados a permanecer en el mismo o a acompañar a los miembros de la familia para la que trabaja, durante los periodos de descanso diarios, semanales o durante las vacaciones anuales.

Aguinaldo

El aguinaldo es un derecho del trabajo que busca darle a la o el trabajador la posibilidad de efectuar gastos extraordinarios o cubrir deudas contraídas durante el transcurso del año, que no podría solventar con su salario ordinario; permite realizar los gastos de fin de año y, en algunos casos, generar un ahorro para enfrentar contingencias futuras.

La legislación de todos los países analizados en este documento incluye el pago de un sueldo anual complementario, aguinaldo o 13º pago mensual (Brasil), como parte del reconoci-

²⁴ OIT, *Recomendación 201, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, op. cit., párrafo 13.

miento de la igualdad de derechos que tienen las y los trabajadoras del hogar con las y los trabajadores en general.

En México, la LFT no establece de manera específica el derecho al pago de aguinaldo para el trabajo del hogar. Es fundamental que este derecho se reconozca y proteja en la legislación mexicana, evitando que se genere un trato desigual frente al resto de las y los trabajadoras. Asimismo, implica negar la posibilidad de contar con un nivel de vida adecuado tanto para la y el trabajador como para sus familias, y en consecuencia contribuir a mantener los niveles de pobreza en que se encuentra este grupo de trabajadoras y trabajadoras.

Derecho a tener una habitación propia y alimentación adecuada

Además de lo ya señalado sobre el pago en especie derivado de la alimentación y habitación para el trabajo del hogar en la modalidad “de planta”, es importante que las legislaciones establezcan algunos elementos sobre las características tanto de la alimentación como de la habitación, con los que deberá cumplir la parte empleadora.

La OIT ha señalado que, particularmente para el trabajo que se realiza en la modalidad “de planta”, las normas que se creen respecto a las “condiciones de vida”, deben ser el eje a través del cual se promueva el trabajo decente para este sector. Ya que:

Algunos de los aspectos que se deben abordar en la legislación son la naturaleza del alojamiento, la privacidad del trabajador y la cantidad y calidad de los alimentos, así como el acceso a los medios de comunicación, la libertad de salir del lugar de residencia fuera de las horas de trabajo y el derecho a conservar sus documentos de identidad y de viaje. De esta forma, se contribuye a evitar situaciones de trabajo forzoso.²⁵

²⁵ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*, op. cit., p. 47.

De acuerdo a lo señalado en la Recomendación 201 de la OIT, que es parte del modelo normativo óptimo, cuando la o el empleador suministre alojamiento y alimentación debería prevalecer el hecho de que las y los trabajadores puedan contar con una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse a los mismos; además de poder tener una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, contar con calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar.

En el caso mexicano, el artículo 337 (II) de la LFT establece como obligación del empleador que proporcione una habitación “cómoda e higiénica” y que la alimentación debe ser “sana y suficiente”. Sin embargo, en la práctica los espacios establecidos como habitación para las personas trabajadoras del hogar, particularmente bajo la modalidad “de planta”, carecen de estas características mínimas fijadas por la LFT.²⁶

Reconocer el derecho a contar con una habitación propia y adecuada implica, además de proteger el derecho a la intimidad de las y los trabajadores del hogar,²⁷ el derecho a la seguridad

²⁶ Véase la cita textual del artículo “Desde la Arquitectura, la discriminación”, de Arturo Ortiz, en la nota 65 del apartado “Discriminación y desigualdad en el trabajo del hogar”.

²⁷ Marcos Alejandro Celis comenta:

La importancia del derecho a la intimidad radica en el reconocimiento de que no es suficiente proteger los derechos tradicionales como el derecho a la vida, sino que también es necesario remover los obstáculos para disfrutar de una vida plena, sin intromisiones ni obstáculos de ninguna especie. El derecho a la intimidad puede ser configurado como aquel que garantiza a su titular el desenvolvimiento de su vida y su conducta dentro de aquel ámbito privado, sin injerencias ni intromisiones que puedan provenir de las autoridades o de terceros, y en tanto dicha conducta no ofenda al orden público, a la moral y a las buenas costumbres ni perjudique los derechos de los demás (Marcos Alejandro Celis, *La protección de la intimidad como derecho fundamental de los mexicanos*. México,

en el trabajo, especialmente para las trabajadoras, quienes están mayormente expuestas a ser víctimas de acoso y abuso sexual por parte de sus empleadores. La OIT ha señalado que:

La protección contra el acoso sexual y otras formas de acoso discriminatorio forman parte de la protección jurídica de la que deberían disfrutar los trabajadores domésticos. Es algo particularmente importante para este colectivo, debido a su proximidad física a los miembros del hogar, a sus condiciones de alojamiento, que no siempre garantizan la privacidad, al aislamiento del lugar de trabajo y a la ausencia de compañeros de trabajo.²⁸

Capacitación y profesionalización

Es importante señalar que en las definiciones que se hacen sobre el trabajo del hogar en los diferentes países estudiados, aunque incluye el cuidado de terceros, esta tarea implica una especialización distinta a las actividades de cuidado del hogar y, por lo tanto, los y las trabajadoras del hogar que realizan trabajo de cuidado de tipo terapéutico, deberían tener acceso a una capacitación específica que les permita desarrollar este tipo de cuidado de manera más certera, sin que se ponga en peligro a las personas a las que se destina el cuidado, y a la vez que les permita a las y los trabajadores realizar sus labores con seguridad.

Cabe destacar que en el caso de Uruguay, existe un proceso de “externalización” de los cuidados, a través de la provisión mercantil e informal como parte de las estrategias que desarrollan las

Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones
Jurídicas de la UNAM, pp. 72-75. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2253/9.pdf>>. [Consulta: 4 de agosto, 2013.]]

²⁸ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*, op. cit., p. 41.

familias para el cuidado de sus miembros. Uruguay está procesando el diseño de un Sistema Nacional de Cuidados, y se afirma que existe voluntad política de contribuir a la construcción de un nuevo derecho social: el derecho a ser cuidado y el derecho a cuidar y diseñar, por tanto, un sistema que garantice estos derechos como un asunto de equidad social, generacional y de género.²⁹

Seguridad e higiene en el trabajo

Otro elemento que resulta fundamental dentro del modelo normativo óptimo es que las y los trabajadores del hogar cuenten con medidas de seguridad e higiene en el trabajo.³⁰ Particularmente con base en lo señalado en el diagnóstico sobre la situación de este sector, con relación a que las formas más graves de abuso a las que están sujetas las trabajadoras del hogar son, entre otras, los abusos de índole sexual, psicológica y física, incluidas la violencia y la privación de alimentos y de libertad.³¹

²⁹ Véase Karina Batthyán, *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay*, *op. cit.* Véase también OIT, “Medición del valor económico y social del trabajo doméstico”, *op. cit.*

³⁰ OIT, *Sistema de Gestión de la SST. Una herramienta para la mejora continua* [en línea]. Turín, Organización Internacional del Trabajo, 2011, p. 1. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.] De acuerdo a la doctrina mexicana, la seguridad e higiene comprenden no solamente la protección de la salud de las y los trabajadores, sino al mismo tiempo la de su vida. Por lo tanto, implica tomar medidas apropiadas que busquen disminuir los riesgos inherentes al trabajo [atendiendo su naturaleza y especificidad], como el mantenimiento en buen estado de los locales, las instalaciones y las máquinas, así como la organización misma del trabajo. En este sentido, se entiende por seguridad e higiene al conjunto de normas expedidas para la protección de los trabajadores, orientadas a prevenir las causas de enfermedades profesionales, a la tutela de la salud de los mismos y evitar las causas de los accidentes de trabajo que puedan traer a las personas una disminución de la aptitud para el desempeño de la actividad para la cual se encuentran contratados. *Cfr.* Álvaro Castro Estada, *El nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo* [en línea]. México, Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, p. 494. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/153/28.pdf>>. [Consulta: 31 de julio, 2013.]

³¹ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes*

En México, la LFT establece que el empleador o empleadora tienen la obligación de abstenerse de todo maltrato en contra de la trabajadora o trabajador, ya sea de palabra o de obra. Además, están obligados a proporcionarles condiciones de trabajo que aseguren su vida y salud. Sin embargo, no dispone mayores elementos para asegurar la seguridad de la o el trabajador del hogar.

A este respecto, la OIT precisa lo siguiente:

El derecho penal se ocupará, por lo general, de ciertas formas de abuso y violencia a las que pueden estar expuestos los trabajadores domésticos, estableciendo, entre otras medidas, sanciones para castigar delitos como el trabajo forzoso, la reclusión, las lesiones corporales y las agresiones sexuales. No obstante, ocurre a veces que el abuso y el acoso que padecen algunos trabajadores domésticos no siempre se considera una conducta criminal, aunque pueda atacar contra su dignidad y crear un ambiente de trabajo hostil y coaccionador (por ejemplo, el abuso verbal y la intimidación), y suelen redundar en que los trabajadores domésticos acepten violaciones de sus derechos laborales o abandonen su empleo. La legislación, en particular las leyes laborales, también pueden contrarrestar estas formas de abuso y acoso.

Las disposiciones jurídicas destinadas a proteger a los trabajadores del abuso, el acoso y la violencia pueden servir concretamente para:

- › definir lo que constituye abuso, acoso y violencia;
- › prohibir conductas basadas en el abuso, el acoso y la violencia;
- › establecer sanciones disuasorias;
- › asignar responsabilidades con respecto a la prevención y la protección;

- › estipular medidas preventivas;
- › asignar responsabilidades en cuanto a la supervisión y la puesta en práctica.³²

Un buen ejemplo de lo anterior es lo que se analizó sobre la legislación de Bolivia, la cual señala los cauces que deben tomarse en caso de violación al derecho a la seguridad de la persona empleada.

Otro elemento en materia de seguridad que no está incluido en la LFT, es el que se refiere a lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo. El capítulo XIII de esta ley sólo indica las obligaciones que tiene el empleador o empleadora en caso de enfermedad, siempre que la enfermedad no sea de trabajo, dejando implícitamente fuera las lesiones o enfermedades derivadas del trabajo, creando no sólo un vacío en el reconocimiento de derechos de las personas trabajadoras del hogar cuando sufran de lesiones o enfermedades por su trabajo, sino dando lugar a que, bajo la interpretación de lo señalado por la ley, en caso de enfermedad laboral o derivada de un riesgo de trabajo, las y los trabajadores no recibirían pago alguno ni atención médica para su atención.

La LFT debe contemplar para los trabajadores y trabajadoras del hogar elementos para su seguridad, al igual que para los trabajadores en general, considerando las particularidades derivadas de este tipo de actividades. Por ejemplo, debe tomarse en cuenta las enfermedades o riesgos que puedan derivar de un contagio por alguno de los integrantes de la familia a los que se prestan los servicios; en este supuesto, debe considerarse que si el trabajador o trabajadora del hogar son contagiados por alguna de las personas integrantes de la familia a la que prestan sus servicios, se puede equiparar a una enfermedad de trabajo, toda vez que la misma se adquiere por el desarrollo de las labores para las cuales son contratados y que el hecho de no contemplarse implica que

³² *Ibid.*, pp. 43-44.

no exista responsabilidad para el patrón y, por lo tanto, que no exista una indemnización en caso de que ésta proceda.³³

En materia de salud o higiene, la LFT no establece ningún elemento.

Resulta significativo considerar la experiencia de Argentina, Brasil, Bolivia y Uruguay al respecto; en el caso argentino se reconoce el derecho que tienen las y los trabajadores del hogar de continuar percibiendo su salario en casos de enfermedad o de accidente que impida la realización del trabajo, siendo además la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares la encargada, de acuerdo a sus atribuciones y deberes, de promover el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad en el trabajo del personal de casas particulares. Por su parte, Brasil busca reducir el riesgo de trabajo a través de reglas de seguridad e higiene, además de que, en caso de enfermedad, las y los trabajadores del hogar pueden acudir al Instituto Nacional de Seguridad Social.

³³ Al respecto, la Segunda Sala de la SCJN ha establecido que

para calificar el origen profesional de una enfermedad, no es suficiente que tanto el padecimiento como la actividad estén comprendidos en alguno de los apartados de la tabla a que se contrae el citado precepto legal, ni es válido sostener que el dictamen pericial médico por sí solo pueda conducir a aquella calificación por actualizarse la presunción legal, sin necesidad de comprobar que se desarrolló la actividad específica o el medio ambiente señalados en la demanda laboral, ya que se requiere, necesariamente, de la comprobación de dos hechos: de la existencia del padecimiento, por lo general diagnosticado en el dictamen pericial médico, y de que la actividad específica que se desarrolló o el respectivo medio ambiente esté identificado, pues sólo si se conocen estos hechos podrá determinarse el referido nexo causal y actualizarse, en su caso, la presunción legal sobre el origen profesional de la enfermedad diagnosticada [Segunda Sala. Tomo VI. Laboral Primera Parte - SCJN Primera Sección - Relaciones laborales ordinarias. Subsección 2 - Adjetivo, Novena Época. Apéndice 1917-Septiembre 2011, pág. 589. Véase <<http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/1009/1009400.pdf>>. [Consulta: 6 de marzo, 2014.].]

La protección y garantía del derecho de seguridad e higiene en el trabajo permitiría que las y los trabajadores del hogar tuvieran acceso a un entorno de trabajo seguro y saludable. De acuerdo con el Convenio 189 de la oit, “todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos”.

Avanzar en la protección de este derecho permite, de manera integral, garantizar y proteger otros derechos como la integridad física, la salud y la vida de las y los trabajadores del hogar.

Inspección del trabajo

La oit ha señalado en el Convenio 189 que los Estados deben formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de normas y sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo del hogar y, en la medida en que sea compatible con la legislación nacional, especificar en dichas medidas las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Sin omitir las complicaciones que, como se ha señalado, resultan de este tema, principalmente por la inviolabilidad del derecho a la intimidad de las familias, es importante que la LFT establezca mecanismos viables para que en México pueda supervisarse el cumplimiento de las normas laborales para el trabajo del hogar y establecerlo explícitamente en la LFT, así como la institución encargada.³⁴ Si bien el capítulo V de la LFT establece todo lo relativo a las inspecciones del trabajo —éstas se contemplan bajo esquemas que son ajenos a las características del trabajo del hogar, pero que reconocen a los trabajadores y trabajadoras

³⁴ Véase artículos 527 y 527-A de la LFT.

del hogar la igualdad de derechos laborales frente al resto de los trabajadores—, debe implicar que este tema se incluya también.

Como se ha visto en las legislaciones de los países analizados en este documento, las vías que se han encontrado para inspeccionar que las normas laborales en materia de trabajo del hogar se cumplan varían de un país a otro. Sin embargo, es un tema que ninguno de los países ha dejado fuera de la regulación y que, por el contrario, fue un elemento que se fortaleció en la ampliación de derechos que hubo en las normas laborales de este sector.

Por ejemplo, en Uruguay la Ley 18.065 faculta a la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social a realizar inspecciones domiciliarias, siempre y cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con orden judicial expedida por el Poder Judicial, al que deberá presentar testimonio de su trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.³⁵

Derechos de igualdad y no discriminación

En México existe un marco normativo antidiscriminatorio que se ha ido fortaleciendo en los últimos años. Además de contar con una cláusula antidiscriminatoria a nivel constitucional y de una Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, como se ha señalado anteriormente, a partir de la reforma realizada a la LFT en diciembre de 2012 se introdujo en su artículo 2º el concepto de trabajo digno o decente, y señala que en él “no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil”.

Al margen de la legislación existente en materia de no discriminación y del reconocimiento del trabajo digno o decente en la LFT, es posible determinar que la legislación vigente crea

³⁵ Ley 18.065, *op. cit.*, artículo 13.

situaciones de discriminación, tanto directa como indirecta,³⁶ en detrimento de las y los trabajadores del hogar en México.³⁷

La discriminación directa puede identificarse con elementos relativos, por ejemplo, a la jornada de trabajo que se les estipula en la LFT, la cual es distinta al resto de las y los trabajadores, la ausencia de la prohibición de despido por embarazo o la ausencia de mecanismos para proteger su salud y seguridad en el trabajo, a pesar de que se considera dentro de los trabajos especiales. Por otro lado, la ausencia de elementos para formalizar el trabajo del hogar dificulta que éste se inserte en el sector formal, limitando así las posibilidades de acceder a derechos ligados a esto, como la afiliación a la seguridad social.

Esta situación se traduce en la imposibilidad que tienen estos trabajadores y trabajadoras para lograr mejores niveles de vida, así como para enfrentar cualquier eventualidad que les implique atención médica, incapacidad o acceder a una pensión. Asimismo, supone que las mujeres no puedan gozar de licencias de maternidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley del Seguro Social, como el resto de las trabajadoras y por lo tanto no puedan hacer uso del servicio de guarderías con que cuenta el IMSS.

³⁶ La discriminación puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico. Entre las formas de discriminación directa figuran los anuncios de empleo en los que se excluye la candidatura de las personas mayores de una edad determinada, o la imposición por los departamentos de recursos humanos de pruebas de embarazo periódicas con el fin de no contratar a las candidatas embarazadas o incluso de despedir a las empleadas que están en estado. La discriminación es indirecta cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ello sin justificación alguna. Así, por ejemplo, la organización de cursos de formación fuera de las horas de trabajo, durante los fines de semana o en horas tardías puede traducirse en la exclusión de aquellas personas trabajadoras que pudieran interesarse en asistir, pero que no podrán hacerlo porque deben atender sus responsabilidades familiares, exclusión que comprometerá sus perspectivas de carrera. Comité DESC, *Observación General No. 20. La no discriminación y los derechos económicos sociales y culturales*, op. cit., párrafo 10.

³⁷ Véase Conapred, *Reporte sobre la discriminación en México 2012*, op. cit.

La legislación también debe tomar en cuenta las dificultades que puedan presentarse a nivel social, considerando lo que se ha señalado anteriormente sobre el poco valor social que se da a este trabajo, y que en muchos casos las y los trabajadores del hogar están sujetos a situaciones de discriminación múltiple en función de su género, origen étnico, nacional o social, lo cual tiene repercusiones en el ejercicio de sus DHL analizados en este documento.

En este sentido habría que atender lo señalado por el Comité DESC a través de su *Observación General No. 18*, donde se establece que

Entre las infracciones de la obligación de respetar el derecho al trabajo están las leyes, políticas y actos que sean contrarios a las normas enunciadas en el artículo 6 del Pacto. En particular [...] toda discriminación en materia de acceso al mercado de trabajo o a los medios y prestaciones que permiten conseguir trabajo, [y que] obedezca esa discriminación a motivos de raza, color, sexo, idioma, edad, religión, opinión política o a motivos de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, o a cualquier otra condición social, con el fin de obstaculizar el disfrute o el ejercicio, en plena igualdad, de derechos económicos, sociales y culturales. La prohibición de no discriminación que establece el párrafo 2 del artículo 2 del Pacto es de aplicación inmediata y no está sujeta a una aplicación progresiva ni se supedita a los recursos disponibles. Se aplica directamente a todos los aspectos del derecho al trabajo.³⁸

Es por ello que, “cuando lo que se pretende es diseñar leyes laborales que sean eficaces para los trabajadores domésticos debería velarse por que este colectivo también goce de protección

³⁸ Comité DESC, *Observación General No. 18*, op. cit., párrafo 33.

jurídica frente a la discriminación”.³⁹ Para ello se considera de suma importancia que la LFT incorpore de manera específica la prohibición de despido a las trabajadoras del hogar a causa del embarazo o el parto.

También se considera relevante poner especial atención sobre la situación de discriminación a la que están sujetas las y los trabajadores del hogar migrantes. Es importante que el Estado mexicano avance en el cumplimiento específico de la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, así como a lo señalado por la Recomendación 201 de la OIT, en el sentido de adoptar medidas adicionales que permitan asegurar la protección efectiva de las y los trabajadores del hogar migrantes, mediante, por ejemplo, el establecimiento de una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para el o la trabajadora que requiera ayuda o establecer servicios públicos de asistencia para informar a este sector sobre sus derechos y mecanismos de acceso a la justicia, así como su derecho a gozar de igualdad de trato con las y los trabajadores en el país.⁴⁰

La OIT ha hecho énfasis en que la discriminación en el trabajo, de manera particular, “constituye una violación de un derecho humano fundamental, que en los planos social y económico genera desigualdades y debilita la cohesión y la solidaridad sociales y, por lo tanto, dificulta la reducción de la pobreza”.⁴¹

³⁹ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*, op. cit., p. 39.

⁴⁰ Cfr. OIT, *Recomendación 201*, op. cit., párrafo 20, inciso 2.

⁴¹ Véase OIT, *La igualdad en el trabajo. Afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo* [en línea]. Conferencia Internacional del Trabajo 96ª reunión, Ginebra, 2007. p. 9. <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Derecho a la libertad sindical y derecho a la contratación colectiva⁴²

La parte colectiva de los DHL que integran el modelo normativo óptimo, resulta fundamental, ya que a partir de su respeto, garantía y protección, las y los trabajadores pueden, de manera colectiva y no aislada, mejorar sus condiciones salariales y de trabajo.

En la legislación laboral mexicana, los derechos sindicales y de contratación colectiva se encuentran ampliamente regulados; sin embargo, en el capítulo XIII de la LFT no se establece de manera específica que las y los trabajadores del hogar puedan ejercer estos derechos, aunque, como en el resto de los derechos que hemos venido analizando, se entendería que también son aplicables las normas generales a este sector.

La falta de claridad de la legislación laboral se suma a la poca trayectoria organizativa de este grupo de trabajadores y trabajadoras, quienes hasta el momento no cuentan con una organización sindical que les represente. Además, habría que agregar el poco respaldo que existe por parte de sindicatos consolidados a las demandas formuladas por parte de estos trabajadores y trabajadoras.⁴³

La posibilidad de gozar y ejercer sus derechos colectivos a la huelga implicaría que de manera organizada, las y los trabajadores del hogar pudieran incidir desde sus vivencias y experiencias en la transformación cultural (social y laboral) que fomenta su discriminación y el trato desigual que reciben frente al resto de las y los trabajadores.

⁴² Es importante señalar que ninguno de los países estudiados reconoce el derecho a huelga a favor de las y los trabajadores del hogar.

⁴³ En México la lucha por la reivindicación de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar ha sido acompañada por actores claros, entre ellos el Centro de Apoyo y Capacitación de Trabajadoras del Hogar, así como la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, el Conapred, la Unión Nacional de Trabajadores y la Campaña Trabajo Digno: Derecho de todas y todos.

La OIT invita a los Estados a que, con base en lo establecido en el Convenio 189, adopten medidas que permitan asegurar la promoción y protección de la libertad de asociación, la libertad sindical y la negociación colectiva,⁴⁴ así como también promuevan la negociación colectiva de este sector, a fin de impulsar aquellos mecanismos que pueden estar ya establecidos, pero que no han sido aplicados para este sector, particularmente aquellos de carácter tripartito.

El derecho de los trabajadores domésticos y sus empleadores a construir organizaciones que estimen convenientes y de afiliarse a ellas es un requisito previo para que puedan ejercer el derecho a la negociación colectiva. Los gobiernos pueden tomar medidas –incluso a través de la legislación laboral– para promover la formación de tales organizaciones y el proceso de negociación colectiva mediante la creación de un marco jurídico e institucional propicio. En los países en que ha tenido lugar una negociación colectiva en el sector del servicio doméstico, los convenios colectivos han contribuido de manera significativa a la mejora de las condiciones de empleo de estos trabajadores. Las normas elaboradas como resultado de este proceso sacan provecho de las competencias desarrolladas por los interlocutores sociales y tienen la capacidad de adaptar el marco jurídico a las particularidades del sector.⁴⁵

⁴⁴ Cfr. OIT, *Convenio 189*, *op. cit.*, artículo 3.3. Es importante señalar que el artículo 2 del *Convenio 87* de la OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación es aplicable a todas y todos los trabajadores sin ninguna distinción. Del mismo modo que el *Convenio 98* de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que tiene por objeto velar por que las y los trabajadores gocen de una protección apropiada frente a toda injerencia en la constitución, el funcionamiento y la administración de sus organizaciones representativas. Véase OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, *op. cit.*, p. 20.

⁴⁵ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*, *op. cit.*, p. 30.

Pueden considerarse también las experiencias de Argentina, Bolivia, Brasil y Uruguay, cuya legislación en la materia ha sido impulsada y a la vez aplicada, gracias al papel relevante que han tenido las organizaciones de trabajadoras en el reconocimiento de sus derechos.

Derechos de la infancia trabajadora

De acuerdo con lo señalado en la Convención sobre los Derechos del Niño, así como en los Convenios 138 y 182 de la OIT, que hacen parte del modelo normativo óptimo, es importante que los Estados avancen en la protección de las y los niños en contra de la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda resultar peligroso, entorpezca su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social, para lo cual se obligan a través de dichos instrumentos, a adoptar medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar dicha protección, estableciendo una edad mínima para trabajar y reglamentando los horarios y condiciones de trabajo para este grupo de población.

En México, el estándar de protección establecido en la CPEUM (artículo 123, apartado A, fracción III) y en la reglamentación contenida en la LFT (artículo 21) debe mejorarse para introducir en el sistema jurídico nacional la edad mínima a partir de la cual las personas pueden trabajar en estricta consonancia con el Convenio 138 de la OIT, es decir, estableciendo esa edad a partir de los 15 años, y no a los 14 como se prevé actualmente, considerando que en la mayoría de las ocasiones es a esa edad cuando las personas culminan su educación básica obligatoria, resaltando con ello que la etapa de la niñez es una época enfocada al desarrollo físico y mental de las personas. Asimismo, es necesario delimitar que la jornada de trabajo de 6 horas para las niñas y niños mayores de 15 años también abarque el trabajo de las personas menores de 18 años.

Para ello es fundamental que el Estado mexicano ratifique, por un lado, el Convenio 138 de la OIT y, por el otro, modifique la legislación nacional a fin de establecer la edad mínima para laborar en 15 años de edad.

En lo que hace al trabajo del hogar, la LFT no determina una edad mínima para esta actividad, por lo que se entiende que sobre ella aplica lo establecido de manera general para el trabajo infantil, siendo, por tanto, fundamental la reformulación de la ley vigente como se indicó con anterioridad. Por otro lado, conforme se señaló a lo largo de este estudio, el trabajo del hogar presenta características particulares que requieren, en consecuencia, que los marcos normativos laborales las tomen en cuenta. En materia de trabajo infantil y trabajo del hogar esto implica considerar, particularmente en el desarrollo de legislación y su respectiva reglamentación, que al realizarse este trabajo en un espacio privado:

1. Se requiere del establecimiento de mecanismos adecuados y eficaces para evitar toda explotación, maltrato y violencia, incluida la violencia sexual, a la cual pueden estar sujetos las y los niños trabajadores.
2. En muchos casos, niñas y niños laboran junto con familiares, realizando trabajo del hogar sin que se reconozca una relación laboral individual para ellos ni los DHL que de la condición de trabajador derivarían.
3. Es fundamental que también con relación al trabajo infantil se consideren y definan con claridad tanto las actividades a realizarse como las modalidades bajo las cuales se pueden desarrollar. Niñas y niños que trabajan bajo la modalidad “de planta”, pueden ser sujetos de mayores violaciones a sus derechos, considerando que en muchos casos son niñas y niños que migran de zonas rurales, sin redes sociales de apoyo en el lugar de trabajo.
4. Ante la posibilidad de que en caso de enfermedad, las y los trabajadores del hogar sean despedidos, no existe una protección legal explícita que lo impida.

5. Por otro lado, la libertad de movimiento de niñas y niños trabajadores del hogar tiende a ser limitada, particularmente bajo la modalidad “de planta”, ya que más allá de establecerse previamente bajo las condiciones de trabajo, esto se determina en función de la voluntad del empleador. La OIT también ha señalado que incluso si son remunerados, quizás no administren sus propios salarios o no dispongan de suficiente dinero para irse, en caso de querer hacerlo.⁴⁶
6. Es importante que la LFT refuerce lo relativo a la obligación de apoyar a niñas, niños y adolescentes empleados en trabajo del hogar, a continuar con sus estudios. En muchos casos, niñas y niños se emplean en este sector debido a la falta de formación y capacitación.
7. Si bien en la versión vigente de la LFT se contempla una cláusula antidiscriminatoria, dicha ley no establece sanciones claras para situaciones de trato o actos discriminatorios.

En consecuencia, es fundamental que el Estado mexicano considere lo señalado en el Convenio 189 de la OIT, el cual establece que se deberá fijar una edad mínima para las y los trabajadores del hogar, que sea compatible con los convenios 138 y 182 de la OIT, asegurándose de tomar las medidas adecuadas para que el trabajo efectuado por las y los trabajadores del hogar menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo, no sean privados de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.⁴⁷

Asimismo, sería importante que se considerara lo establecido en la Recomendación 201 de la OIT, en el sentido de identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o a las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la sa-

⁴⁶ *Idem.*

⁴⁷ Véase OIT, *Convenio 189*, artículo 4.2.

lud, la seguridad o la moralidad de niñas y niños, y prohibiendo y erradicando esas modalidades de trabajo infantil. Además, es indispensable que se adopten medidas para proteger a este grupo de población, tales como: limitar estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares; prohibir el trabajo nocturno; limitar el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico, y establecer o reforzar los mecanismos de vigilancia de las condiciones de trabajo y de vida.⁴⁸

En el establecimiento de los derechos de la infancia trabajadora también resulta importante considerar las experiencias de los países analizados, que prohíben el trabajo infantil. En el caso de Argentina, por ejemplo, prohíbe la contratación de personas menores de 17 años bajo la modalidad “sin salida”. Por su parte, Uruguay es el país con el estándar más alto de protección al establecer como edad mínima los 18 años para desempeñarse como trabajador o trabajadora del hogar.

Derecho a la justicia laboral

De acuerdo con el modelo normativo óptimo, todas las personas tienen derecho a ser escuchadas públicamente, con las debidas garantías, por un tribunal competente, independiente e imparcial, establecido por la ley, para la determinación de sus derechos u obligaciones de carácter civil. Asimismo, pueden acudir ante los tribunales para hacer valer sus derechos, debiendo contar con un procedimiento sencillo y breve por el cual la justicia las ampare contra actos de la autoridad que violen, en perjuicio suyo, alguno de los derechos fundamentales consagrados constitucionalmente.⁴⁹

⁴⁸ Véase OIT, *Recomendación 201*, párrafo 5.

⁴⁹ *Cfr.* Artículo 14 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

En México, tanto las y los trabajadores del hogar como las y los trabajadores en general pueden acudir ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje a dirimir los conflictos derivados de la relación laboral. Al respecto, la LFT señala lo siguiente:

Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.⁵⁰

Por su parte, el Convenio 189 de la OIT establece en su artículo 16 que “todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos las y los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general”.

Sin embargo, es importante señalar que el acceso a los mecanismos judiciales es uno de los obstáculos más importantes en el caso de las y los trabajadores del hogar, debido, por un lado, a que la LFT no establece con claridad sus derechos o, en todo caso, no señala de manera expresa que también les son aplicables todos los derechos que han sido reconocidos para los trabajadores y trabajadoras en general, presentándose casos como el resuelto por la SCJN que termina por no reconocer el pago de tiempo extra.⁵¹

Por otro lado, la falta de reconocimiento de este trabajo en el marco de una relación laboral formal, dificulta que tanto la parte empleadora como las y los trabajadores tengan conocimiento

⁵⁰ La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje conocerá de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, apartado A, fracción XXXI, de la Constitución Política y 527 de la LFT (artículo 698, párrafo segundo). Por lo tanto, los conflictos derivados del trabajo doméstico serán resueltos por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁵¹ Contradicción de tesis 250/2011. Segunda Sala de la SCJN, *op. cit.*

de sus derechos y obligaciones y la posibilidad que ambas partes tienen para acudir a estas Juntas.

En el informe de su misión a México en mayo de 2001, el Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados de la ONU señaló que tuvo conocimiento de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje –tanto a nivel federal como de los estados– y los Tribunales Laborales Federales son tribunales especializados no adscritos al Poder Judicial sino al Poder Ejecutivo y que, en consecuencia, no tienen garantías de independencia. Indicó también que recibió denuncias con relación a que estas Juntas están dominadas por las personas empleadoras y que las y los trabajadores que presentan quejas ante las mismas son amenazados con el despido. Por lo anterior, el Relator recomendó al gobierno estudiar la posibilidad de garantizar la independencia de estos organismos.⁵²

Asimismo, existe un trato desigual y por lo tanto discriminatorio en contra de las y los trabajadores del hogar migrantes,⁵³ sobre todo los que no ingresaron de manera regular al país, razón

⁵² ONU, *Informe del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados, Sr. Dato Param Coomaraswamy, presentado de conformidad con la resolución 2001/39 de la Comisión de Derechos Humanos Adición. Informe sobre la misión cumplida en México* [en línea]. 24 de enero de 2002. Documento E/CN.4/2002/72/Add.1, párrafos 148, 149, 192 [m]. <[http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/5c17af34e0ac43a6c1256b760040adc2/\\$FILE/G0210345.pdf](http://www.unhchr.ch/Huridocda/Huridoca.nsf/0/5c17af34e0ac43a6c1256b760040adc2/$FILE/G0210345.pdf)>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

⁵³ La condición de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular es especialmente preocupante. Cuando los y las empleadoras incumplen la legislación nacional, estos trabajadores y trabajadoras pueden tener dificultades en reivindicar el respeto de sus derechos o en pedir resarcimiento ante los tribunales, ya que algunos países no contemplan para los trabajadores irregulares esta posibilidad ni el derecho a procedimientos legales en un idioma que estos trabajadores comprendan. Además, en muchos países los trabajadores migrantes indocumentados que son detenidos por las autoridades competentes no tienen la oportunidad, ni a veces el tiempo, de pedir que se les abonen los salarios y las prestaciones que se les adeudan, ni de presentar recursos. La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores migrantes en situación irregular, incluida la protección contra la discriminación racial, étnica o sexual, no es más que una ilusión si éstos no tienen acceso a los procedimientos legales. Véase OIT, *La igualdad en el trabajo. Afrontar los retos que se plantean*, op. cit., p. 36.

por la que resulta importante considerar lo establecido de manera general en el modelo normativo óptimo, particularmente lo señalado en la Recomendación 201, que establece que todos los Estados miembros deberían considerar la adopción de medidas tendientes a asegurar la protección efectiva de las y los trabajadores del hogar migrantes, disponiendo de un servicio público de asistencia que les informe en idiomas que éstos comprendan, “sobre sus derechos, sobre la legislación pertinente, sobre los mecanismos de queja y de recurso disponibles, tanto en lo relativo a la legislación en materia de empleo como a la legislación sobre inmigración”.⁵⁴

Estas personas se encuentran en situaciones de discriminación múltiple que hace más difícil, no obstante la legislación existente, que se les pueda proteger de abusos o incluso de prácticas de trata de personas, para cumplir con los compromisos internacionales establecidos.

De los países estudiados, destaca el caso de Argentina, país en el que existe un Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, el cual depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y es el organismo competente para conocer de los conflictos que deriven de las relaciones laborales reguladas para esta actividad.

Derecho a la seguridad social

De acuerdo con el modelo normativo óptimo, toda persona tiene derecho a la seguridad social, incluso al seguro social, a fin de garantizar su dignidad humana ante circunstancias que las privan de ejercer sus derechos plenamente.⁵⁵ Particularmente para obtener protección contra falta de ingresos procedentes del tra-

⁵⁴ OIT, *Recomendación 201*, *op. cit.*, párrafo 21, inciso f.

⁵⁵ Véase ONU, PIDESC, *op. cit.*, artículo 9. También, OEA, Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de DESC (Protocolo de San Salvador), *op. cit.*, artículo 9, y Comité DESC, *Observación General No. 19*, *op. cit.*, párrafo 1.

bajo a causa de enfermedad, invalidez, maternidad, accidentes laborales y salud.

De acuerdo con la Recomendación 202 de la OIT sobre los pisos de protección social, los Estados partes, en función de sus circunstancias nacionales, deberían establecer y mantener pisos de protección social propios que incluyan garantías básicas en materia de seguridad social. “Estas garantías deberían asegurar como mínimo que, durante el ciclo de vida, todas las personas necesitadas tengan acceso a una atención de salud esencial y a una seguridad básica del ingreso que aseguren conjuntamente un acceso efectivo a los bienes y servicios definidos como necesarios a nivel nacional”.⁵⁶ El piso de protección social básica debería comprender por lo menos las garantías de seguridad social siguientes:

- › acceso a un conjunto de bienes y servicios que constituyen la atención de salud esencial, incluida la atención de la maternidad, que cumpla los criterios de disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y calidad;
- › seguridad básica del ingreso para las y los niños que asegure el acceso a la alimentación, la educación, los cuidados y cualesquiera otros bienes y servicios necesarios;
- › seguridad básica del ingreso para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular en caso de enfermedad, desempleo, maternidad e invalidez, y
- › seguridad básica del ingreso para las personas adultas mayores.

En México, como se ha señalado, las y los trabajadores del hogar únicamente pueden incorporarse al *régimen obligatorio de afiliación voluntaria*, bajo lo previsto en el artículo 13 de la Ley

⁵⁶ OIT, *Recomendación 202 sobre los pisos de protección social, 2012* [en línea]. Adoptada en Ginebra, 101ª reunión. Artículo 4. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

del Seguro Social y su Reglamento. Esta situación ha implicado que tengan un acceso limitado a los derechos que se reconocen a trabajadores y trabajadoras en general, en virtud de que las y los trabajadores del hogar asumen de manera individual el pago de su registro ante el IMSS, sin que exista una aportación tripartita para el fondo de enfermedades y maternidad, así como para el fondo de pensiones y jubilaciones, teniendo únicamente derecho a las prestaciones en especie.

Por otro lado, como se mencionó en el marco normativo vigente, la incorporación a este régimen deriva en el acceso limitado que tienen las y los trabajadores del hogar a los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad, ya que sólo tienen derecho a los beneficios que se otorgan en especie, más no en efectivo.

En caso de *riesgo de trabajo*, este grupo de trabajadores y trabajadoras tiene derecho únicamente a la asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica; servicio de hospitalización; aparatos de prótesis y ortopedia, y rehabilitación,⁵⁷ quedando excluidos de todas las prestaciones en efectivo, como es el pago de incapacidad (100% del salario con el que estuvieran cotizando) o, en su caso, al pago de incapacidad permanente total o incapacidad parcial.⁵⁸

En caso de *enfermedad no profesional*, las y los trabajadores del hogar tendrán derecho a la asistencia médico quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de cincuenta y dos semanas para el mismo padecimiento,⁵⁹ quedando excluidos del pago del subsidio cuando la enfermedad no profesional incapacite a las y los trabajadores.⁶⁰

En el caso de *maternidad*, el IMSS otorgará a las trabajadoras asistencia obstétrica durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio; ayuda en especie por seis meses para lactancia y una

⁵⁷ Ley del Seguro Social, *op. cit.*, artículo 56.

⁵⁸ *Ibid.*, artículos 58 y 61.

⁵⁹ *Ibid.*, artículo 91.

⁶⁰ *Ibid.*, artículos 96 a 100 [De las prestaciones en dinero].

canastilla al nacer el hijo.⁶¹ Sin embargo, las trabajadoras del hogar quedan excluidas del subsidio que se cubre durante el embarazo y el puerperio equivalente a 100% de su último salario diario, el cual se cubre por 42 días antes del parto y 42 días posteriores al mismo, al ser prestaciones en dinero.⁶²

Por otro lado, debido a que el régimen de afiliación voluntaria no incluye el seguro de *guarderías* y prestaciones sociales,⁶³ establecido en el capítulo VII de la Ley del Seguro Social, las trabajadoras del hogar quedan excluidas de estas prestaciones.

De igual manera, en el caso de los seguros de *invalidéz y vida, y retiro, cesantía en edad avanzada y vejez*, las y los trabajadores únicamente tendrán derecho a las prestaciones de atención médica, pero no al pago de pensiones.⁶⁴

La exclusión que se hace de las y los trabajadores del hogar a disfrutar del derecho de seguridad social, implica una violación a sus derechos humanos y un incumplimiento a las obligaciones de respetar, proteger y garantizar que tiene el Estado mexicano frente a este grupo de trabajadores y trabajadoras.

Por otro lado, cabe señalar que lo establecido en la LFT en materia de salud y seguridad social no subsana el limitado acceso que tienen las trabajadoras del hogar a este derecho, conforme lo establece la Ley del Seguro Social. Por el contrario, la LFT no contempla ningún elemento en materia de enfermedades por trabajo, maternidad y vejez. La única mención que se hace es en caso de enfermedad no laboral, la cual, según lo estipula la propia ley, puede dejarse a cargo de “algún servicio asistencial” (artículo 338).

En consecuencia sería importante que se observe lo establecido en el Convenio 189, el cual señala que:

⁶¹ *Ibid.*, artículo 94.

⁶² *Ibid.*, artículos 101 a 104. En caso de muerte de la o el trabajador por motivo de enfermedad o embarazo, los familiares también quedan excluidos del pago de pensión por viudez u orfandad, dejándolos en estado de indefensión.

⁶³ *Ibid.*, artículo 222, fracción II, inciso b.

⁶⁴ *Ibid.*, artículos 155 y 161.

todo Miembro, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo del hogar, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores del hogar 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.⁶⁵

Asimismo, sería importante que México diera cumplimiento a lo señalado en el *Convenio 102*, así como en la *Recomendación 202* de la OIT, “sobre poner en práctica pisos de protección social en el marco de estrategias de extensión de la seguridad social que aseguren progresivamente niveles más elevados de seguridad social para el mayor número de personas posible, según las orientaciones de las normas de la OIT relativas a la seguridad social”.⁶⁶

Es relevante considerar las experiencias de los países aquí analizados, en donde se han incorporado a las y los trabajadores del hogar en los regímenes de seguridad social que aplican para todas y todos los trabajadores en general, sin discriminación. Aunque cabe destacar que esta incorporación no implicó sólo el establecimiento de la obligación de toda empleador o empleadora de afiliar a la persona trabajadora del hogar, sino que esto significó además una labor importante por parte de los gobiernos para simplificar los regímenes tanto de seguridad social como de fiscalización, a fin de permitir a las y los empleadores, así como a las y los trabajadores, conocer sus derechos y obligaciones, y facilitarles el cumplimiento de la ley.

⁶⁵ OIT, *Convenio 189*, *op. cit.*, artículo 14.

⁶⁶ OIT, *Recomendación 202 sobre los pisos de protección social, 2012*, *op. cit.* párrafo 1, inciso b.

Determinación y propuesta legislativa

A fin de determinar la propuesta legislativa que se tendría que elaborar para alcanzar el estándar más alto de protección de los DHL de las y los trabajadores del hogar, conviene recordar la importancia que conlleva la aplicación del enfoque de derechos en materia legislativa.

En el caso que nos ocupa, el Poder Legislativo, al momento de cumplir con su mandato constitucional, está obligado a buscar por todos los medios adecuados el alcance del estándar más alto de protección a los derechos humanos. De esta manera, la armonización legislativa con enfoque de derechos adquiere una importancia vital, pues a la vez de que con su realización se da cumplimiento a la obligación de garantizar, también a través de la homologación del sistema jurídico interno con los principios y estándares de protección en materia de derechos humanos contenidos en los diversos tratados internacionales de los que el Estado es parte, se tiende a construir un sistema jurídico protector, garantista y justo, colocando al centro el respeto y la protección de los derechos humanos.

Según la OACNUDH los parlamentos y sus miembros tienen un papel relevante, ya que la actividad parlamentaria en su conjunto (legislar, aprobar el presupuesto y supervisar al Poder Ejecutivo) abarca el espectro completo de los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales, con una repercusión inmediata en el disfrute de los derechos humanos.¹

De acuerdo con lo anterior, y con base en el modelo normativo óptimo y las experiencias legislativas positivas que se han vivido en la región latinoamericana, principalmente en los países

¹ OACNUDH, *Derechos humanos. Manual para parlamentarios* [en línea]. 2005, núm. 8. <<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training13Newsp.pdf>> [Consulta: 18 de febrero, 2014.] Es importante señalar que, a partir de las obligaciones generales del Estado y de los principios de los derechos humanos, se han desarrollado una serie de elementos que permiten alcanzar los objetivos de las políticas públicas con este enfoque de derechos, criterios que sirven de base para la armonización legislativa con enfoque de derechos (estos elementos se agrupan como Anexo 2).

estudiados, es importante que se reflexione y analice la posibilidad de modificar la legislación mexicana, particularmente la LFT con el fin de lograr una mayor protección a los DHL de las y los trabajadores del hogar.

Lograr una mayor protección a estos derechos daría lugar a que de manera progresiva se alcancen mejores condiciones de trabajo para las y los trabajadores de hogar, consiguiendo una mejor protección salarial, además de contribuir a combatir las distintas discriminaciones que se viven en torno a este tipo de trabajo.

A modo de conclusión de este estudio, se proponen algunos elementos que se consideran deben ser analizados, a fin de que la legislación nacional contenga la protección más amplia de los DHL de las y los trabajadores del hogar en México, con base en el estándar más alto de protección que ha sido reconocido en instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte.

Definición del trabajo del hogar

- › Establecer una definición de trabajo del hogar, acorde con la establecida en el Convenio 189 de la OIT, que incluya las modalidades en que este trabajo puede realizarse (“de planta” o “de entrada por salida”), considerando las situaciones de un solo empleador/empleadora o múltiples.
- › Brindar una definición clara de lo que se entiende por persona trabajadora del hogar, considerando la definición misma que se da en el Convenio 189, el cual establece (artículo 1, inciso b) que “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”.
- › Identificar actividades que por su naturaleza no pueden ser consideradas como trabajo del hogar, por ejemplo aquellas que impliquen tareas de cuidado y asistencia de niños

y niñas, personas enfermas o personas con discapacidad, mismas que requieran contar con habilitaciones profesionales específicas.²

Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo

- › Establecer la obligación explícita de contar con contratos de trabajo que señalen, al menos, las condiciones básicas pactadas por las partes como: el lugar en donde se realiza el trabajo, los sujetos de la relación laboral, las formalidades que debe cumplir el contrato de trabajo (nombre y domicilio de las partes), horario de trabajo, salario, días de descanso, vacaciones, prestaciones adicionales, modalidad del trabajo, entre otras.
- › Se considera fundamental que la LFT incorpore de manera explícita, en el capítulo XIII, la obligación de contar con un contrato escrito de trabajo, o independientemente de lo establecido en el título segundo (Relaciones individuales de trabajo), capítulo I (Disposiciones generales), en materia del contrato,³ ya que la OIT ha indicado que, considerando el “aislamiento y la vulnerabilidad que padecen los trabajadores domésticos, y de que es muy probable que éstos desconozcan sus derechos legales, el contrato de tra-

² Como lo establece la Ley 26.844 del Régimen de Trabajo en Casas Particulares de Argentina.

³ Este capítulo de la LFT determina que un *contrato individual de trabajo*, “cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario” (artículo 20), y que, en una relación individual de trabajo, “se presume la existencia del contrato de trabajo y de la relación laboral entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe (artículo 21). Este capítulo, en los artículos 24 y 25, incluye también el contenido que deben tener dichos contratos y especifica en el artículo 26 que “la falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad”.

bajo escrito es un elemento clave para que puedan ejercer sus derechos en la relación de empleo”.⁴

- › Generar mecanismos legales a las partes para que pueda llevarse a cabo el registro de las horas de trabajo.⁵
- › Establecer claramente los supuestos que se considerarán como despido injustificado del trabajador o trabajadora del hogar (por ejemplo, cuando éste se realice por motivos de embarazo, parto, matrimonio, adopción, cumplimiento de horarios escolares, enfermedad, entre otros), señalando en todo caso el derecho de la o el trabajador a la reinstalación, o a una indemnización.⁶
- › Incorporar disposiciones relativas al trabajo nocturno o bien, de manera explícita, establecer la supletoriedad del capítulo II, título III.
- › Determinar una indemnización especial en caso de despido injustificado por embarazo o parto.⁷
- › Fijar periodos de pre-aviso en caso de terminación de la relación laboral. Estos tendrán que ser mayores para las personas que trabajan en la modalidad “de planta”, otorgando en ese periodo facilidades para que la persona pueda encontrar otro empleo.
- › Por otra parte, relacionado con el derecho de estabilidad en el empleo, es importante que se considere lo establecido en las legislaciones de Argentina, Brasil, Bolivia y Uruguay, con relación a los periodos de contratación a prueba, fijados de manera diferenciada dependiendo de si las y los trabajadores son “de planta” (sin retiro) o “de entrada por

⁴ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores. Guía para diseñar leyes laborales*, op. cit., p. 18.

⁵ Ministério do Trabalho e Emprego. *Trabalho doméstico. Direitos e deveres*, op. cit., p. 30.

⁶ En el caso de Bolivia esta indemnización puede ser equivalente al tiempo trabajado, si es que el trabajador o trabajadora cuenta con más de 5 años en el servicio.

⁷ Sería importante que en la iniciativa de reforma se consideren los casos argentino, uruguayo y brasileño, en lo que hace a las indemnizaciones especiales en el caso de que una trabajadora sea despedida por motivos de embarazo o parto.

salida” (con retiro), los cuales, de manera general, van de 15 a 90 días.

- › Reconocer el derecho que tienen las y los trabajadores del hogar a dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para ellas y ellos, cuando existan casos de acoso o violencia sexual o laboral, teniendo derecho a una indemnización por tales hechos, además de lo que corresponda a la reparación que se consiga por la vía penal.

Derecho al salario suficiente

- › Eliminar o reducir a lo mínimo posible el pago en especie, por concepto de habitación y alimentación, de tal manera que se salvaguarde el poder adquisitivo de la persona y se garantice que el pago en especie no signifique una reducción considerable del salario efectivo que perciben y que afecte la posibilidad de satisfacer de manera adecuada necesidades y derechos básicos como alimentación, vivienda, educación propia y de las y los hijos, pago de servicios, transporte, recreación, por citar algunos, tal y como se encuentra actualmente legislado.
- › Establecer los días de pago, la forma en que el mismo se llevará a cabo y la obligación de incluirlo en el contrato de trabajo pactado entre las partes.
- › Determinar cómo se fijará el salario mínimo para las diferentes modalidades en que se realiza este trabajo, siendo “de planta” o “de entrada por salida”.
- › Es necesario que se regularice el salario de las y los trabajadores del hogar no sólo para subsanar la evidente contraposición de los conceptos legales y alcances constitucionales de las antinomias advertidas, sino también porque el trato es absolutamente discriminatorio para las personas trabajadoras del hogar; es evidente que la fijación del salario profesional mínimo de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos debe ser en términos de

garantizar que el salario recibido de forma líquida sea el señalado por la Ley Federal del Trabajo sin ningún tipo de compensación o menoscabo.

Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo

- › Establecer que la jornada de trabajo será de ocho horas, como la del resto de las y los trabajadores en general.
- › Especificar, considerando las particularidades de este tipo de actividad, las horas normales de trabajo, las horas extraordinarias (y su compensación) y las modalidades de disponibilidad laboral inmediata.⁸
- › Determinar claramente el pago de horas extras, considerando las modalidades en que puede desarrollarse esta actividad, a fin de que su determinación no quede a la interpretación que puedan hacer las Juntas de Conciliación y Arbitraje a cada caso en concreto ni que la carga de la prueba se traslade a las personas trabajadoras del hogar.
- › Fijar el descanso diario y semanal para las personas que trabajan en la modalidad “de planta” y “de entrada por salida”.⁹
- › Determinar el número de pausas en el trabajo y su duración, teniendo en cuenta el número de horas trabajadas de forma continua.¹⁰
- › Reconocer su derecho a tomar periodos vacacionales con goce de sueldo, especificando claramente los criterios utilizados para definirlo, considerando las distintas modalidades en que puede desarrollarse esta actividad.
- › Prohibir que la parte empleadora contabilice como periodo vacacional con goce de sueldo, los periodos en los que

⁸ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*, op. cit., pp. 51-56.

⁹ *Ibid.*, pp. 57-59.

¹⁰ *Ibid.*, p. 60.

la o el trabajador del hogar laboran en acompañamiento de vacaciones de la persona empleadora.

- › Establecer la obligación que tiene la parte empleadora de que los días festivos sean al igual que el resto de los trabajadores, inactivos con derecho a remuneración.
- › Incluir el derecho al pago del aguinaldo.
- › Determinar con claridad las características que debe tener la habitación que se proporcione al trabajador o trabajadora del hogar, debiendo señalar como mínimo que ésta sea privada, que tenga ventilación adecuada y que cuente con mecanismos de seguridad.
- › Modificar las obligaciones estipuladas en la LFT, a fin de que éstas incluyan un enfoque de derechos humanos en el marco de una relación laboral, pudiendo incorporarse, por ejemplo, el derecho de las y los trabajadores del hogar a la intimidad y el derecho de la parte empleadora a la privacidad de la familia.¹¹
- › Establecer las medidas de seguridad e higiene que se tienen que observar dentro del trabajo del hogar, atendiendo sus características específicas, con el fin de evitar y disminuir accidentes de trabajo, que puedan poner en riesgo la integridad física, la salud y la vida de las y los trabajadores.

Seguridad social

- › Reconocer, proteger y garantizar el derecho que tienen las y los trabajadores del hogar a ser registrados ante el régimen obligatorio conforme lo establece la Ley del Seguro Social, a fin de que puedan acceder y gozar de los derechos reconocidos por dicha ley y sus reglamentos, tanto en prestaciones en especie como económicas.

¹¹ Como lo establece la Ley 26.844 del Régimen de Trabajo en Casas Particulares de Argentina, *op. cit.*

- › Es fundamental que se simplifique el sistema de registro para el trabajo del hogar, considerando sus particularidades, la naturaleza de la actividad y el tipo de patrón o patrona, el cual difiere del resto de estos.
- › Establecer con claridad las cuotas a cargo del empleador o empleadora, así como de las y los trabajadores, y mecanismos que permitirían dar seguimiento al pago de cuotas y al cálculo de ahorro para el retiro generado por estos.
- › Debe retomarse en la legislación los riesgos o enfermedades de trabajo derivadas del trabajo del hogar, que pueden ser distintos y particulares al resto de los trabajos. Por ejemplo, en caso de contagio por algún miembro de la familia o en caso de accidente en el acompañamiento de la familia fuera del hogar donde se labora.
- › Establecer las modalidades en que se llevará a cabo el cuidado materno cuando se trate de una trabajadora del hogar bajo la modalidad “de planta”, así como establecer los periodos de licencia a que tiene derecho la trabajadora del hogar, de acuerdo a lo señalado en la Ley del Seguro Social.

Derechos de la infancia trabajadora

- › Establecer la edad mínima para realizar trabajo del hogar, de acuerdo a lo establecido en los convenios 138 y 182 sobre trabajo infantil de la OIT, señalando las sanciones a que se harían acreedoras las personas que incumplan con esta prohibición.
- › Señalar el derecho que tienen las y los niños trabajadores a continuar con sus estudios, a no realizar trabajos que pongan en riesgo su integridad física, su salud o su vida, la edad a partir de la cual pueden realizar trabajo “de planta” en una casa, a tener acceso a la seguridad social, a descanso suficiente atendiendo a su edad, a no trabajar más de 6 horas al día.

Derecho a la igualdad y no discriminación

- › Prohibir explícitamente la discriminación salarial en las disposiciones sobre el trabajo del hogar.
- › Establecer el principio de igualdad de derechos para las y los trabajadores del hogar migratorios, sin importar su situación migratoria, atendiendo los principios de universalidad y no discriminación de los derechos humanos.
- › Prohibir la retención de documentos de trabajadores y trabajadoras migrantes por parte de las y los empleadores, siendo acreedores al procedimiento que aplique establecido por la ley.
- › En el caso de trabajadores y trabajadoras del hogar pertenecientes a pueblos o comunidades indígenas, se deberá reconocer el derecho que tienen a que sus creencias, tradiciones y manifestaciones culturales sean respetadas por parte de su empleador o empleadora.

Derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva

- › Establecer el derecho que tienen las y los trabajadores del hogar a formar asociaciones y sindicatos, sin que esto sea motivo de despido o persecución alguna.
- › Determinar los derechos que tienen a la negociación colectiva para mejorar sus condiciones de trabajo.

Derecho a la justicia laboral

- › Los mecanismos de acceso a la justicia laboral deben ser accesibles para las y los trabajadores del hogar. Estos mecanismos deben considerar que tanto la parte empleadora como empleada pueden desconocer los derechos y obligaciones que contraen en la relación laboral y no estar familiarizados con las leyes vigentes que les fueren aplicables.

- › Establecer que en caso de violación a sus derechos laborales, las y los trabajadores del hogar puedan acceder a tribunales especializados, independientes e imparciales, en los que sean oídos públicamente y con las debidas garantías procesales, de manera pronta, expedita y gratuita.

Supervisión de la relación obrero-patronal

- › Incluir medidas de supervisión de la relación obrero-patronal, aunque sea un tema sumamente complejo por las características inherentes al trabajo del hogar. La OIT ha señalado que las regulaciones y la labor de inspección son válidas y aplicables para el trabajo doméstico, lo que no significa que deba realizarse tal y como se inspeccionan el resto de las categorías de trabajo.¹²
- › La OIT también ha señalado que sin que exista un modelo único para la inspección laboral de este trabajo, los países que han establecido sistemas que combinan varios enfoques tienen más probabilidades de tener en cuenta las características específicas de la relación de las partes empleadora y trabajadora, y por lo tanto tienen más opciones de ofrecer respuestas satisfactorias en el momento de enfrentar situaciones de disputa y de incumplimiento.¹³
- › En consecuencia, han señalado algunos modelos para dar cumplimiento con la inspección, basados en la conciliación, en la inspección, en las denuncias o en la prevención, los cuales, como se indicó, pueden combinarse para obtener mejores resultados:¹⁴

¹² María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.), *Trabajo Doméstico. Un largo camino hacia el trabajo decente*, op. cit., p. 269.

¹³ OIT, *Nota de Información N° 1. Remuneración en el Trabajo Doméstico*, op. cit., p. 8.

¹⁴ *Idem*.

- » *Conciliación y mediación.* La incertidumbre sobre los respectivos derechos y obligaciones de las partes en la relación de empleo son frecuentes en el contexto del trabajo doméstico. Mecanismos que proporcionan información, asesoramiento y recomendaciones sobre cómo abordar desacuerdos entre personas trabajadoras y empleadoras para resolverlos de manera informal y que funcionen de modo expedito, ofrecen una oportunidad de resolver controversias de un modo consensuado, conservando la relación de empleo.

- » *Fiscalización en curso.* Una autoridad pública específica, como el servicio de inspección del trabajo, se designa como responsable de la fiscalización y vigilancia de las leyes y regulaciones pertinentes. El registro de los contratos de trabajo con las instituciones administradoras del empleo o de seguridad social, incluidos los servicios basados en internet, permiten supervisión en curso de las condiciones laborales, incluida la remuneración. Las fiscalizaciones de rutina se pueden basar en los registros mantenidos en el hogar, según se exige por ley. Se debe contar con un marco legal apropiado al considerar visitas de inspectores del trabajo a las viviendas particulares, para asegurar el respeto a los derechos de privacidad.

- » *Enfoques basados en denuncias.* Mecanismos de denuncias judiciales y administrativas, como último recurso, para asegurar el derecho de acceder a la justicia y para obtener decisiones vinculantes.¹⁵ Estos mecanismos pueden desarrollarse a través de procedimientos claros y expeditos de multas y sanciones. Y requiere que las y los funcionarios encargados de las inspecciones estén comprometidos y sensibilizados. Por ejemplo, la

¹⁵ *Idem.*

Dirección de la Mujer Trabajadora del Viceministerio de Trabajo de Paraguay llevó a cabo entre 2005 y 2007 un proceso de capacitación a inspectores y mediadores que tuvo como resultado una mejor y más rápida solución de los conflictos.¹⁶

» *Prevención.* La labor de inspección debe ir acompañada de una labor preventiva por parte de los gobiernos, a través de campañas de información y promoción del cumplimiento de la Ley, también a través de la simplificación y facilitación de trámites y servicios para su cumplimiento. El conocimiento de la ley y la confianza en las instituciones son fundamentales para que las trabajadoras hagan uso de los mecanismos legales y administrativos. En Chile, por ejemplo, el portal de internet de la institución del trabajo, ofrece un modelo de contrato de trabajo, y al igual que en Argentina, se ofrecen los formularios necesarios para la afiliación del trabajador al sistema de seguridad social, así como una guía de los derechos de los trabajadores y procedimiento para su reclamación.¹⁷

» Para ello es necesario que se refuercen las facultades de la Dirección General de Inspección Federal del Trabajo, perteneciente a la STPS, y se generen mecanismos viables que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar y que no violen el derecho a la intimidad de las personas.

» *Protocolos de inspección:* Es necesario incorporar en la legislación la obligación de generar un protocolo de inspección específico para el trabajo doméstico, con-

¹⁶ María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.), *Trabajo doméstico. Un largo camino hacia el trabajo decente*, op. cit., p. 300.

¹⁷ *Idem.*

siderando que, debido a la naturaleza del trabajo del hogar, los protocolos existentes no se podrían aplicar, ya que se corre el riesgo de violar los derechos humanos de la persona empleadora y/o sus familiares, en vista de que el centro de trabajo también es un domicilio particular. Asimismo, será pertinente incluir disposiciones que establezcan la obligación de crear mecanismos de coordinación con las autoridades locales para instaurar protocolos congruentes de inspección.

Otras medidas

- › Además de todas las medidas señaladas anteriormente, es fundamental que se simplifiquen los mecanismos para el registro de las y los trabajadores del hogar en el seguro social, así como en materia de fiscalización y de empleo. De lo contrario, los procesos de formalización se verán limitados ante la poca accesibilidad a ellos.
- › Independientemente de las modificaciones a la normativa en materia de trabajo y seguridad social, el Estado mexicano deberá analizar las adaptaciones que tendrán que realizarse en materia de tributación, derivado de los procesos y mecanismos de formalización del trabajo del hogar y su incorporación en el sector formal laboral. De las experiencias nacionales sudamericanas analizadas en este documento, se resaltan dos características particulares:
 1. Se crearon categorías específicas para este trabajo, considerando las particularidades de esta relación laboral, las características de ambas partes, particularmente de la persona empleadora, y que la contratación de este empleo no tiene carácter lucrativo para quien emplea (por ejemplo, en Costa Rica se identifica como “patrono de servicio doméstico”);

2. Las políticas fiscales sirvieron para incentivar la formalización y registro del trabajo del hogar, por ejemplo, en Argentina la parte empleadora puede deducir de sus impuestos sobre las ganancias –bajo los términos que la ley señala– el salario que paga a su trabajador o trabajadora del hogar. Cabe señalar que la legislación argentina establece la obligación de que la relación laboral se registre en la Administración Federal de Ingresos Públicos y que se registre el pago del salario mensual que se da a la o el trabajador del hogar. De esta forma, la parte empleadora cuenta con un documento oficial para poder llevar a cabo la solicitud de deducción de impuestos, además de ser un documento que puede ser utilizado ante conflictos laborales. Cabe destacar que en la mayoría de los países, las y los trabajadores del hogar ingresan en la categoría de trabajadores exonerados del pago del impuesto sobre las ganancias porque perciben salarios mínimos, por lo que el empleador no está obligado a retenerles el impuesto sobre las ganancias. En caso de que el salario que se paga a la o el trabajador del hogar estuviera dentro de la categoría obligada a pagar impuesto sobre la ganancia, en Costa Rica, por ejemplo, la persona empleadora está obligada a hacer la retención, por lo que la simplificación de los procesos y mecanismos ha facilitado que esto se cumpla.
- › A la par de llevar a cabo las reformas legislativas correspondientes, este proceso debe ir acompañado de campañas de sensibilización sobre la importancia de que se reconozcan, protejan y garanticen los DHL de las y los trabajadores del hogar, estableciendo estrategias específicas de acuerdo con la población a la que se quiera llegar (empleadoras y empleadores o trabajadoras y trabajadores). En la base de la estrategia de estas campañas se tendría que poner los

derechos de igualdad y no discriminación, con el fin de tener impactos más culturales y sociales.

- › Diseñar campañas dirigidas a autoridades, sindicatos y a la opinión pública en general, a través de las cuales se señale la importancia de que se reconozcan, protejan y garanticen los DHL de las y los trabajadores del hogar. Es importante que se detallen los derechos de los que gozan, las obligaciones que tienen las y los empleadores, así como las autoridades competentes frente a estos derechos, y que se combatan prejuicios, estigmas y el clasismo que afecta a esta población.
- › Elaborar diversos materiales de difusión –como cartillas informativas– que estén dirigidas tanto a las y los empleadores como a las y los trabajadores del hogar.
- › Crear formatos que sirvan como modelos a la parte empleadora y a la persona trabajadora del hogar, respecto al contrato de trabajo, registro de horas laboradas, recibos de pago, entre otros datos.
- › Revisar las disposiciones estatales de urbanística y construcción, para asegurar que la vivienda destinada a personas trabajadoras del hogar “de planta” tenga condiciones mínimas de habitabilidad, seguridad, higiene, comodidad, accesibilidad y vivienda digna, elementos que deberán ser incluidos en la reglamentación o normativa administrativa aplicable.



Anexo 1. Convenios de la OIT ratificados por México

CONVENIO	FECHA DE RATIFICACIÓN	SITUACIÓN
C6 Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919	20.05.37	denunciado
C7 Convenio sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1920	17.08.48	denunciado
C8 Convenio sobre las indemnizaciones de desempleo (naufragio), 1920	20.05.37	ratificado
C9 Convenio sobre la colocación de la gente de mar, 1920	01.09.39	ratificado
C11 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921	20.05.37	ratificado
C12 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921	01.11.37	ratificado
C13 Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921	07.01.38	ratificado
C14 Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921	07.01.38	ratificado
C16 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921	09.03.38	ratificado
C17 Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925	12.05.34	ratificado
C19 Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925	12.05.34	ratificado
C21 Convenio sobre la inspección de los emigrantes, 1926	09.03.38	ratificado
C22 Convenio sobre el contrato de enrolamiento de la gente de mar, 1926	12.05.34	ratificado
C23 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar, 1926	12.05.34	ratificado
C26 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928	12.05.34	ratificado
C27 Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929	12.05.34	ratificado
C29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930	12.05.34	ratificado

TRABAJO DEL HOGAR

CONVENIO	FECHA DE RATIFICACIÓN	SITUACIÓN
C30 Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930	12.05.34	ratificado
C32 Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932	12.05.34	denunciado
C34 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933	21.02.38	denunciado
C42 Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), 1934	20.05.37	ratificado
C43 Convenio sobre las fábricas de vidrio, 1934	09.03.38	ratificado
C45 Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935	21.02.38	ratificado
C46 Convenio (revisado) sobre las horas de trabajo (minas de carbón), 1935	01.09.39	ratificado
C49 Convenio sobre la reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935	21.02.38	ratificado
C52 Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936	09.03.38	ratificado
C53 Convenio sobre los certificados de capacidad de los oficiales, 1936	01.09.39	ratificado
C54 Convenio sobre las vacaciones pagadas de la gente de mar, 1936	12.06.42	ratificado
C55 Convenio sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente de mar, 1936	15.09.39	ratificado
C56 Convenio sobre el seguro de enfermedad de la gente de mar, 1936	01.02.84	ratificado
C58 Convenio (revisado) sobre la edad mínima (trabajo marítimo), 1936	18.07.52	ratificado
C62 Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), 1937	04.07.41	denunciado
C63 Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938	16.07.42	denunciado
C80 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946	20.04.48	ratificado

CONVENIO	FECHA DE RATIFICACIÓN	SITUACIÓN
C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948	01.04.50	ratificado
C90 Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948	20.06.56	ratificado
C95 Convenio sobre la protección del salario, 1949	27.09.55	ratificado
C96 Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación (revisado), 1949	01.03.91	ratificado
C99 Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951	23.08.52	ratificado
C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951	23.08.52	ratificado
C102 Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952	12.10.61	ratificado
C105 Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957	01.06.59	ratificado
C106 Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957	01.06.59	ratificado
C107 Convenio sobre poblaciones indígenas y tribales, 1957	01.06.59	denunciado
C108 Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar, 1958	11.09.61	ratificado
C109 Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958	11.09.61	ratificado
C110 Convenio sobre las plantaciones, 1958	20.06.60	ratificado
C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958	11.09.61	ratificado
C112 Convenio sobre la edad mínima (pescadores), 1959	09.08.61	ratificado
C115 Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960	19.10.83	ratificado
C116 Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1961	03.11.66	ratificado
C118 Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962	06.01.78	ratificado

TRABAJO DEL HOGAR

CONVENIO	FECHA DE RATIFICACIÓN	SITUACIÓN
C120 Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), 1964	18.06.68	ratificado
C123 Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), 1965	29.08.68	ratificado
C124 Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), 1965	29.08.68	ratificado
C131 Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970	18.04.73	ratificado
C134 Convenio sobre la prevención de accidentes (gente de mar), 1970	02.05.74	ratificado
C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971	02.05.74	ratificado
C140 Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974	17.02.77	ratificado
C141 Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, 1975	28.06.78	ratificado
C142 Convenio sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975	28.06.78	ratificado
C144 Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976	28.06.78	ratificado
C150 Convenio sobre la administración del trabajo, 1978	10.02.82	ratificado
C152 Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), 1979	10.02.82	ratificado
C153 Convenio sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera), 1979	10.02.82	ratificado
C155 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981	01.02.84	ratificado
C160 Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985	18.04.88	ratificado
C161 Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985	17.02.87	ratificado
C163 Convenio sobre el bienestar de la gente de mar, 1987	05.10.90	ratificado

CONVENIO	FECHA DE RATIFICACIÓN	SITUACIÓN
C164 Convenio sobre la protección de la salud y la asistencia médica (gente de mar), 1987	05.10.90	ratificado
C166 Convenio sobre la repatriación de la gente de mar (revisado), 1987	05.10.90	ratificado
C167 Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, 1988	05.10.90	ratificado
C169 Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989	05.09.90	ratificado
C170 Convenio sobre los productos químicos, 1990	17.09.92	ratificado
C172 Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991	07.06.93	ratificado
C173 Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992	24.09.93	ratificado

Fuente: <<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/mexico/standards/>>.
[Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Anexo 2. Derechos del modelo normativo óptimo

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
<p>DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Libre elección del trabajo o actividad a realizar. • Derecho a un trabajo digno. • No discriminación por motivos de sexo, género, edad, apariencia física, discapacidad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen étnico, nacional o social, embarazo, condiciones de salud, preferencia sexual, estado civil, condición social, o cualquier otra, aplicando los mismos criterios de selección para ocupar un puesto de trabajo. • Permanencia en el empleo. • Indemnización por despido injustificado. • Protección contra el desempleo. • Derecho a un contrato escrito donde se estipulen claramente los derechos y obligaciones de la persona trabajadora, así como sus prestaciones. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos Artículos 2, 4 y 23.1 • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículos 3 y 8 • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículos 3, 4.1 y 8 • Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Artículos 1, 2 y 11.1 • Convención sobre los Derechos del Niño Artículo 32 • Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales Párrafos 1, 7, 31 y 22 <p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convención Americana de los Derechos Humanos Artículos 1, 6.1, 6.2 y 24 • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) Artículos 6, 7 (a), 7 (b), 7 (c) y 7 (d) • Opinión Consultiva OC-18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos Párrafo 133

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO		<p>OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Artículos 3.2 (b), 3.2 (d), 6 y 11
SALARIO EQUITATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración satisfactoria. • Pago regular e íntegro a los trabajadores. • Respeto a la reglamentación en materia de salario mínimo. • No discriminación salarial por No discriminación por motivos de sexo, género, edad, apariencia física, discapacidad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen étnico, nacional o social, embarazo, condiciones de salud, preferencia sexual, estado civil, condición social, o cualquier otra, tomando en cuenta los niveles de formación, competencias y experiencia profesional. • Recompensa al desempeño individual y colectivo. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos Artículos 23.2 y 23.3 • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículos 7 (a) y 7 (i) • Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Artículos 1, 2 y 11.1 (a) • Observación General N°. 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales Párrafo 13 <p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) Artículo 7 (a) <p>OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Artículos 11 y 12

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
<p>CONDICIONES SATISFACTORIAS DE TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo digno del trabajo. • Trabajo en un ambiente libre de violencia. • Jornada de ocho horas. • Pago de horas extras. • Horario de comida. • Descanso suficiente. • Vacaciones pagadas. • Remuneración de días festivos. • Seguridad e higiene en el trabajo. • Indemnización por riesgo o accidente de trabajo. • Acceso a herramientas de trabajo. • Capacitación para la realización adecuada del trabajo contratado. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos Artículos 23.1 y 24 • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículos 6.2, 7, 12.2 (b) y (c) • Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Artículo 11.1 • Convención sobre los Derechos del Niño Artículo 32 • Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares Artículo 25 • Observación General Nº 1 del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares Párrafo 37 <p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convención Americana de los Derechos Humanos Artículos 11 y 24 • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) Artículos 7, 10, 11 y 12

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
CONDICIONES SATISFATORIAS DE TRABAJO		<ul style="list-style-type: none"> • Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para) Artículos 2 (c) y 7 <p>OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Artículos 6 y 10
SEGURIDAD SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la seguridad social, incluso a un seguro social. • Registro ante instituciones de seguridad social, con el fin de obtener y mantener prestaciones sociales, en efectivo o en especie. • No discriminación en el acceso a la seguridad social y a un seguro social. • Jubilación. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos Artículos 22 y 25 • Declaración de los Derechos del Niño Artículo 4 • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículos 9 y 12 • Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Artículos 11 y 14 • Convención sobre los Derechos del Niño Artículo 26 • Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares Artículo 27 y 28 • Observación General N° 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículo 21

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
<p>SEGURIDAD SOCIAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la seguridad social, incluso a un seguro social. • Registro ante instituciones de seguridad social, con el fin de obtener y mantener prestaciones sociales, en efectivo o en especie. • No discriminación en el acceso a la seguridad social y a un seguro social. • Jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales Párrafo 19 • Observación General N° 19 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Párrafo 2 • Observación General N° 1 del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares Párrafos 42 y 43 <p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [Protocolo de San Salvador] Artículo 9 <p>OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 14.1 Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos <ul style="list-style-type: none"> • Párrafo 20 • Convenio 24 sobre el seguro de enfermedad [industria] <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 2 • Convenio 102 sobre la seguridad social [norma mínima]

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
<p>LIBERTAD SINDICAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a asociarse o afiliarse a un sindicato para la defensa de sus intereses económicos, sociales y laborales. • Derecho a elección de representantes a través del voto libre y secreto. • Derecho a establecer libremente los estatutos que rijan la vida del sindicato. • Derecho a no ser perseguidos o despedidos por causa de afiliación o liderazgo sindical. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos Artículos 20 y 23.4 • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículo 8 • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículos 19.1, 19.2, 21, 22, 25(b) • Convención sobre los Derechos del Niño Artículo 15 • Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares Artículo 26 • Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales Párrafos 31 (c), 42, 48, 51, 52 y 54 • Observación General N° 1 del Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares Párrafo 45 <p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convención Americana de los Derechos Humanos Artículos 13.1, 13.3 y 15

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
LIBERTAD SINDICAL		<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Artículos 3.2(a), y 3.3 • Económicos, Sociales y Culturales [Protocolo de San Salvador] Artículos 8.1(a) 8.2 y 8.3 <p>OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Artículo 14.1 • Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Párrafo 20
CONTRATACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a acordar de manera bilateral la mejora de las condiciones de trabajo. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos Artículos 20 y 23.4 • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículo 8 • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículo 22 • Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales Párrafo 39

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
<p>CONTRATACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a acordar de manera bilateral la mejora de las condiciones de trabajo. 	<p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) Artículo 8.1 (a) <p>OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Artículos 3.2 (a) y 3.3 • Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Párrafo 2
<p>DERECHO A HUELGA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la huelga para la promoción y defensa de los intereses colectivos e individuales de las y los trabajadores. • No discriminación sindical. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículo 8.1 (d) <p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) Artículo 8.1 (b)

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
<p>DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso y prestación del trabajo en condiciones de igualdad. • No discriminación por motivos de sexo, género, edad, apariencia física, discapacidad, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen étnico, nacional o social, embarazo, condiciones de salud, preferencia sexual, estado civil, condición social, o cualquier otra. • Igualdad de género en el acceso y prestación del trabajo, incluyendo la protección a la maternidad. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos Artículos 2, 7 y 23.2 • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículos 2.2, 3, 7 (i) y 10.2 • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículos 3 y 26 • Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Artículos 5, 11.2 y 12.2 • Convención sobre los Derechos del Niño Artículo 2 • Observación General N° 14 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículos 12, 22, 26 y 30 • Observación General N° 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Párrafo 13, 31 y 44 <p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convención Americana de los Derechos Humanos Artículos 1, 6.1, 6.2 y 24 • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) Artículos 3, 6.2 y 9.2

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN		<p>OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio 189 sobre los las trabajadoras y los trabajadores domésticos Artículo 3.2 (d) y 11
DERECHOS DE LA INFANCIA TRABAJADORA	<ul style="list-style-type: none"> • Fijación de una edad mínima para el trabajo que no perjudique su desarrollo o salud física o mental. • Protección contra la explotación económica. • Igualdad de derechos laborales con el resto de las y los trabajadores. • Jornada laboral adecuada. • Protección de sus derechos a la salud y a la educación. • Prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a toda persona menor de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos Artículo 25.2 • Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Artículo 10.3 • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículo 24.1 • Convención Internacional sobre los Derechos de los Niños Artículo 32 <p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convención Americana de los Derechos Humanos Artículo 19 • Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) Artículos 7 (f), 13 y 16

DERECHO FUNDAMENTAL	DERECHOS QUE CONTEMPLA	RECONOCIMIENTO A NIVEL INTERNACIONAL
DERECHOS DE LA INFANCIA TRABAJADORA		<p>OIT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Artículos 3.2 (c) y 4 • Convenio 138 sobre la edad mínima Artículo 3 • Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil Artículo 3 • Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos Párrafo 5 • Recomendación 79 sobre el examen médico de aptitud para el empleo de los menores
JUSTICIA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso a tribunales especializados, independientes e imparciales, en caso de violación a sus derechos laborales. • Derecho a ser oídos públicamente y con las debidas garantías procesales, de manera pronta, expedita y gratuita. 	<p>ONU</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declaración Universal de Derechos Humanos Artículo 10 • Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos Artículos 2.3 y 14.1 • Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer Artículos 15.2, 2 (c) y (f) • Convención sobre los Derechos del Niño Artículo 32 (a) <p>OEA</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convención Americana de los Derechos Humanos Artículos 8.1, 10, 11, 14, 17, 24 y 25

Fuente: Elaboración propia con base en los derechos reconocidos por los diversos instrumentos internacionales citados en este tomo.

Anexo 3. Cuadro comparativo de definiciones del trabajo doméstico

PAÍS	DEFINICIÓN DE TRABAJO DEL HOGAR	DEFINICIÓN DE TRABAJADOR Y TRABAJADORA DEL HOGAR
<p>ARGENTINA ARTÍCULOS 1 Y 2. LEY 26.844 DEL 12 DE ABRIL DE 2012</p>	<p>Se considera el trabajo de personal de casas particulares como “las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores”.</p> <p>“Se considerará trabajo en casas particulares a toda prestación de servicios o ejecución de tareas de limpieza, de mantenimiento u otras actividades típicas del hogar. Se entenderá como tales también a la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad”.</p>	<p>No define trabajador o trabajadora del hogar.</p>

<p>BRASIL ARTÍCULO 1. LEY 5.859 DE 1972</p>	<p>No define trabajo doméstico.</p>	<p>“Empleado doméstico es considerado aquel que presta servicios de naturaleza continua y de finalidad no lucrativa a una persona o una familia en el ámbito residencial de éstas”.</p>
<p>BOLIVIA ARTÍCULO 1. LEY DE LA TRABAJADORA DEL HOGAR N° 2450 DE 2003</p>	<p>“Trabajo asalariado del hogar, es aquel que se presta en menesteres propios del hogar, en forma continua, a un empleador o familia que habita bajo el mismo techo”.</p>	<p>“Están considerados en este sector, los(as) que realizan trabajo de cocina, limpieza, lavandería, aseo, cuidado de niños, asistencia y otros que se encuentren comprendidos en la definición, y sean inherentes al servicio del hogar”.</p>
<p>MÉXICO ARTÍCULO 331. LEY FEDERAL DEL TRABAJO</p>	<p>No se define trabajo doméstico.</p>	<p>“Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.</p>
<p>URUGUAY ARTÍCULO 1. LEY 18.065 DE 2006</p>	<p>“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”.</p>	<p>No define trabajador o trabajadora del hogar.</p>

B

BIBLIOGRAFÍA

Instrumentos internacionales

Organización de las Naciones Unidas (ONU)

Carta de las Naciones Unidas [en línea]. Firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, Estados Unidos, al término de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional; entró en vigor el 24 de octubre del mismo año. <<http://www.un.org/es/documents/charter/>>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]

Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados [en línea]. Celebrada en Viena el 23 de mayo de 1969; entró en vigor el 27 de enero de 1980. <http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_de_Viena_sobre_derecho_tratados_Colombia.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares [en línea]. Adoptada por la Asamblea General en su resolución 45/158, del 18 de diciembre de 1990. <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cmw.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [en línea]. Entrada en vigor: 3 de septiembre de 1981, de conformidad con el artículo 27 (1). <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Convención sobre los Derechos del Niño [en línea]. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su resolución 44/25, del 20 de noviembre de 1989. <http://www.unicef.org/mexico/spanish/mx_resources_textocdn.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Declaración Universal de Derechos Humanos [en línea]. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (III) del 10 de diciembre de 1948. <http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Directrices de Maastricht sobre las violaciones de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales [en línea]. Aprobadas en noviembre de 1997. <[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/c12563e7005d936d4125611e00445ea9/ed4316d20459fba3c125699700510241/\\$FILE/G0044707.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/c12563e7005d936d4125611e00445ea9/ed4316d20459fba3c125699700510241/$FILE/G0044707.pdf)>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos [en línea]. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966. <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/ccpr.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [en línea]. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966. <<http://www2.ohchr.org/spanish/law/cescr.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Principios de Limburgo relativos a la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1986) [en línea]. Adoptados en junio de 1986 en la Facultad de Derecho de la Universidad de Limburgo, Países Bajos. <[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/c12563e7005d936d4125611e00445ea9/ed4316d20459fba3c125699700510241/\\$FILE/G0044707.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/c12563e7005d936d4125611e00445ea9/ed4316d20459fba3c125699700510241/$FILE/G0044707.pdf)>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Comités de las Naciones Unidas

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Observación General No. 18. Derecho al Trabajo (artículo 6) [en línea]. E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006. Aprobada en el 35º periodo de sesiones. Ginebra, 25 de noviembre de 2005. <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f18&Lang=en>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Observación General No. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9) [en línea]. E/C.12/GC/19. Aprobada en el 39º periodo de sesiones. Ginebra, del 5 al 23 de noviembre de 2007. <<http://www.refworld.org/cgi-bin/tehis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=47d6667f2>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Observación General No. 20. La no discriminación y los derechos económicos, sociales y culturales (artículo 2, párrafo 2) [en línea]. E/C.12/GC/20. Aprobada en el 42º periodo de sesiones. Ginebra, 4 a 22 de mayo de 2009. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20_sp.doc>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

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

Observación General No. 1, sobre los trabajadores domésticos migratorios [en línea]. 23 de febrero de 2011. CMW/C/GC/1. <http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CMW%2fC%2fGC%2f1&Lang=en>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

Recomendación General No. 30 sobre la discriminación contra los no ciudadanos [en línea]. Aprobada en el 65º periodo de sesiones, 2004. <http://www.dhmigrantes.cide.edu/documentos/observacion_%2030_OACNUDH.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Organización de los Estados Americanos (OEA)

Convención Americana de los Derechos Humanos [en línea].

Adoptada en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969. <<http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/5.%20CONVENCION%20AMERICANA.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la

Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) [en línea]. Suscrita en el XXIV Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la OEA, Belém do Pará, Brasil, junio 6-10, 1994. <<http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Hu-

manos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) [en línea]. Adoptado en San Salvador, El Salvador, el 17 de noviembre de 1988. <http://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_instrumentos_interamericanos_Protocolo_Adicional_Convencion_Americana_DH_OEA.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los

trabajadores domésticos. Adoptado el 16 de junio de 2011. Entró en vigor el 5 de septiembre de 2013. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Recomendación 201, sobre el trabajo decente para las trabajado-

ras y los trabajadores domésticos [en línea]. Aprobada el 16 de junio de 2011. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Recomendación 202, relativa a los pisos nacionales de protección social [en línea]. Aprobada el 14 de junio de 2012. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3065524>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Legislación de otros países

República Argentina

Resolución General 841/2000. Recursos de la Seguridad Social. Ley 25.239 (Título XVIII). Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico. Ingreso de aportes y contribuciones. Forma, plazos y condiciones, en *Boletín Oficial de la República de Argentina* [en línea]. Buenos Aires, 15 de mayo de 2000. <<http://www1.hcdn.gov.ar/BO/boletin00/2000-05/BO15-05-00leg.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Decreto 7.979/56. Reglamentario del Decreto Ley 326/56 de Servicio Doméstico, en *Boletín Oficial de la República de Argentina* [en línea]. Buenos Aires, 7 de junio de 1956. <http://www.eft.com.ar/LEGISLAC/argentina/nacional/nacional-decreto-1956_7979.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Decreto Ley 326/56. Beneficios, obligaciones y derechos para el personal que presta servicios en casa de familia. Buenos Aires, 14 de enero de 1956 [en línea]. <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/988/Decreto%20Ley%20N%C2%B0%20326_56.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley 19.032. Instituto Nacional de Servicios Sociales para Jubilados y Pensionados [en línea]. Buenos Aires, 13 de mayo de 1971. <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/16081/norma.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

- Ley 20.744. Régimen de Contrato de Trabajo** [en línea]. Buenos Aires, 13 de mayo de 1976 <<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Ley 23.661. Sistema Nacional del Seguro de Salud** [en línea]. Buenos Aires, 20 de enero de 1989. <<http://www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/63/norma.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Ley 25.239. Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico** [en línea]. Buenos Aires, 30 de diciembre de 1999. <<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/61784/norma.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Ley 26.844. Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares** [en línea]. Buenos Aires, 13 de abril de 2013. <http://www.trabajo.gba.gov.ar/news-letter-juris/pdf-al/texto_sancionado_personal_%20casas_particulares.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Resolución 958/2012. Fíjanse las remuneraciones mensuales mínimas para el Personal de Trabajo Doméstico comprendido en las categorías laborales establecidas por el Decreto N° 7979/1956** [en línea]. Buenos Aires, 31 de octubre de 2012. <<http://www.entrieros.gov.ar/mintrabajo/userfiles/files/escalas%20salariales%20casas%20particulares.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Estado Plurinacional de Bolivia

- Código de Seguridad Social** [en línea]. La Paz, 14 de diciembre de 1956. <http://www.economiayfinanzas.gob.bo/index.php?opcion=com_contenido&ver=contenido&id=1018&id_item=265&seccion=230&categoria=327>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Código del Niño, Niña y Adolescente** [en línea]. La Paz, 14 de octubre de 1999. <<http://www.iin.oea.org/BADAJ2/pdf/Nacionales/Bolivia/C%C3%B3digo%20del%20>

Ni%C3%B1o,%20Ni%C3%B1a%20y%20Adoloscennte%20Bolivia.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley 2450. Ley de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar [en línea]. La Paz, 9 de abril de 2003 <<http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1445/Ley%20No.2450.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley General del Trabajo [en línea]. La Paz, 24 de mayo de 1939. <<http://www.ine.gov.bo/indicadoresddhh/archivos/trab/nal/Ley%20General%20del%20Trabajo.Pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

República Federativa de Brasil

Constitución de la República Federativa de Brasil [en línea]. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Enmienda Constitucional N° 72 del 2 de abril de 2013 [en línea]. Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos. <<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/93219/108913/F-1345304810/BRA93219.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley 5.859. Reglamento sobre trabajo doméstico [en línea]. Brasilia, 11 de diciembre de 1972. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15859.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley 6.887 de 1980, sobre seguridad social [en línea]. Brasilia, 10 de diciembre de 1980. <<http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/42/1980/6887.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley 7.998. Reglamenta el Programa de Seguro de Desempleo [en línea]. Brasilia, 11 de enero de 1990. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley 8.212 [en línea]. Brasilia, 24 de julio de 1991. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm>. [Fecha de consulta: 21 de marzo de 2014.]

- Ley 10.208, sobre el acceso al Fondo de Garantía de Tiempo de Servicios** [en línea]. Brasilia, 23 de marzo de 2001. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Ley 11.324** [en línea]. Brasilia, 19 de julio de 2006. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.htm>. [Fecha de consulta: 14 de febrero de 2014.]

República Oriental de Uruguay

- Ley 10.449. Consejo de Salarios. Se instituye el Régimen, con existencia de cajas de compensación, y se articulan normas conexas** [en línea]. Montevideo, 12 de noviembre de 1943. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=10449&Anchor=>>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Ley 14.407. Administración de los Seguros Sociales por enfermedad** [en línea]. Montevideo, 31 de junio de 1975. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=14407&Anchor=>>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Ley 15.180. Actividad privada** [en línea]. Montevideo, 7 de septiembre de 1981. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=15180&Anchor=>>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Ley 15.903. Rendición de Cuentas y Balance de Ejecución Presupuestal** [en línea]. Montevideo, 18 de noviembre de 1987 <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=15903&Anchor=>>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Ley 16.736. Presupuesto Nacional** [en línea]. Montevideo, 12 de enero de 1996. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=16736&Anchor=>>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- Ley 17.930. Ley de Presupuesto Nacional** [en línea]. Mon-

tevideo, 19 de diciembre de 2005. <http://www.cgn.gub.uy/innovaportal/v/307/4/innova.front/ley_n%C2%BA_17930_.html>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley 18.065 Trabajo Doméstico. Normas para su regulación [en línea]. Montevideo, 2006. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18065&Anchor>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley 18.345. De licencias especiales [en línea]. Montevideo, 23 de septiembre de 2008. <<http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18345&Anchor=>>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Reglamento de la Ley 18.065 [en línea]. Montevideo, 25 de junio de 2007. <http://archivo.presidencia.gub.uy/_web/ decretos/2007/06/617_28%2005%202007_00001.PDF>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Legislación nacional

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos [en línea]. <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley del Seguro Social [en línea]. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 21 de diciembre de 1995. <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Ley Federal del Trabajo [en línea]. Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 1 de abril de 1970. <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

Sentencias y jurisprudencia

CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS, *Opinión Consultiva OC-18/03, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados* [en línea]. 17 de septiembre de 2003 <http://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_18_esp.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, *Amparo directo 160/2009. Isaac Chicurel Levin y otros*. 19 de marzo de 2009. TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO [en línea]. Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito. <<http://sjf.scjn.gob.mx/SJFSist/Documentos/Tesis/166/166537.pdf>>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Segunda Sala, *Contradicción de tesis 250/2011* [en línea]. 5 de octubre de 2011. Disponible en su versión taquigráfica en <<http://www2.scjn.gob.mx/juridica/engroses/cerrados/publico/11002500.004.doc>>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]

Libros y artículos académicos

BATTHYÁNY, Karina, *Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay* [en línea]. Ginebra, OIT, 2012. (Condiciones de Trabajo y Empleo, 34). <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

CABEZAS, Marta, “19 años de lucha por la ley, 11 en el parlamento’: las reivindicaciones de las trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia durante la etapa neoliberal”, en *Iconos. Revista de Ciencias Sociales* [en línea]. Quito, Facultad

- Latinoamericana de Ciencias Sociales, septiembre 2012, núm. 44. <<http://www.redalyc.org/pdf/509/50923939006.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- CALLE, Guiomara, “La población que se identifica como indígena sube de 18 a 38%”, en *La Razón* [en línea], secc. Sociedad. La Paz, 13 de julio, 2012. <http://www.la-razon.com/sociedad/poblacion-identifica-indigena-suba_0_1649835028.html>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- CANESSA MONTEJO, Miguel, *Los Derechos Humanos Laborales en el seno de la Organización Internacional del Trabajo* [en línea]. Lima, Programa Laboral de Desarrollo (Plades), 2007. <http://www.plades.org.pe/publicaciones/estudios/trabajo_decente/derechos_humanos_laborales_oit.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- CARBONELL, Miguel, *Los derechos fundamentales en México*. 5ª ed. México, Porrúa, 2012.
- CARMONA TINOCO, Jorge Ulises, *La reforma y las normas de derechos humanos previstas en los tratados internacionales* [en línea]. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/7/3033/4.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- CASTRO ESTRADA, Álvaro, *El nuevo Reglamento de Seguridad e Higiene y Medio Ambiente de Trabajo* [en línea]. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/153/28.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- CELIS QUINTAL, Marcos Alejandro, *La protección de la intimidad como derecho fundamental de los mexicanos* [en línea]. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/5/2253/9.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE, *Panorama Social de América Latina 2012*. [en línea]. Santiago, CEPAL, 2012, <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/5/48455/PanoramaSocial2012.pdf>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (Conapred), *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México* [en línea]. México, Conapred, 2012. <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- CONAPRED, *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas* [en línea]. México, Conapred, 2011. <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-TD-Accss.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- CONAPRED, “Incremento en el trabajo doméstico. Evidencia de crisis de empleo en México”, en secc. Noticias [en línea]. <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4002&id_opcion=108&op=214>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- CONAPRED, “Proteger los derechos humanos de las personas migrantes: Reto múltiple del Estado mexicano”. Documento informativo [en línea]. México, Conapred, 2012. <http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Dossier_Migr_2012_INACC.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- CONAPRED, *Reporte sobre la discriminación en México 2012. Trabajo* [en línea]. México, Conapred, 2012. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_Trabajo.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- D’SOUZA, Asha, *Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico. Panorama de la labor de la OIT* [en línea]. Ginebra, Oficina de la OIT para la Igualdad de Género, 2010. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--gender/documents/publication/wcms_142907.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- FACIO, Alda, *Feminismo, género y patriarcado* [en línea]. México, CIDEM, s/f. <<http://cidem-ac.org/PDFs/bibliovirtual/VIOLENCIA%20CONTRA%20LAS%20MUJERES/Genero,%20Derecho%20y%20Patriarcado.pdf>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

- FACIO, Alda, “Igualdad y/o equidad”, en *Notas para la igualdad No. 1* [en línea]. Cataluña, Agencia Catalana de Cooperació al Desenvolupement/ UNDP, s/f. <http://www.americalatina.org/es/documentos/centro_gobierno/FACT-SHEET-1-DQEH2707.pdf> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- FONDO PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO, *Más derechos para las empleadas domésticas brasileñas* [en línea]. <<http://www.mdgfund.org/es/country/brasil/story/M%C3%A1sderechosparalaseempleadasdom%C3%A9sticasbrasile%C3%B1as>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- GLOBAL NETWORK LATINOAMÉRICA, *Migración, mujeres y trabajo doméstico* [en línea]. Global Network Latin America, diciembre, 2010. (Estudios Regionales sobre Protección Social, 1). <http://www.solidar.org/IMG/pdf/c4_migracion_estudio_regional_vf_edicchio_credits.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- HERRERA LEÓN, Fabián, *México y la Organización Internacional del Trabajo, del interés mutuo a la colaboración formal en el periodo de entreguerras (1919-1940)* [en línea]. Morelia, Coordinación de la Investigación Científica de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, s/f. <<http://www.cic.umich.mx/programas/proyectos-de-investigacion/2012-2013/proyectos-aprobados/139-instituto-de-investigaciones-historicas/1647-mexico-y-la-organizacion-internacional-del-trabajo-del-interes-mutuo-a-la-colaboracion-formal-en-el-periodo-de-entreguerras-1919-1940.html>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI), *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2011 (ENOE). Módulo de trabajo infantil* [en línea]. México, INEGI, 2011. <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/modulos/mti/mti2011/>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

- INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico* [en línea]. México, INEGI, 30 de marzo, 2013. <<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2013/domestico0.pdf>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Mundial contra el Trabajo Infantil* [en línea]. México, INEGI, 2013. <<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2013/Infantil0.pdf>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- INEGI, *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010* [en línea]. México, INEGI, 2012. <http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/2010/perfil_soc_tdr_2010.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- LÓPEZ CÁRDENAS, Próspero, *El concepto de trabajo especial en la legislación laboral mexicana* [en línea]. México, UAM, s/f. <<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/14/15-07.pdf>> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- LOUSTAUNAU, Nelson E., *Trabajo doméstico*. Uruguay, Fundación de Cultura Universitaria, 2013.
- MARTÍNEZ SALGUEIRO, María Elena, *Derechos económicos sociales y culturales en las relaciones laborales. OIT. Análisis de la situación de América Latina* [en línea]. Instituto Interamericano de Derechos Humanos. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1840/11.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y EMPLEO, *Trabalhador doméstico* [en línea]. Brasilia, Ministério do Trabalho e Emprego, 2013. <http://portal.mte.gov.br/trab_domestico/trabalho-domestico.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- MONZÓN, Ana Silvia, *Las viajeras invisibles. Mujeres migrantes en la región centroamericana y el sur de México* [en línea]. Guatemala, PCS-CAMEX, 2006. <<http://www.pcslatin.org/portal/images/documentos/mesoamerica-publicaciones/LibroLasviajeras.pdf>> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

- OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS y Unión Interparlamentaria, *Derechos humanos. Manual para parlamentarios* [en línea]. Núm. 8-2005. <<http://www.ohchr.org/Documents/Publications/training13Newsp.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Programa de Trabajo Decente* [en línea]. <<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- OIT, *Formación para el trabajo decente* [en línea]. Montevideo, Cinterfor, 2001. <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/trabdec.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- OIT, *La igualdad en el trabajo: Afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I(B)* [en línea]. Conferencia Internacional del Trabajo 96ª reunión, Ginebra, 2007. <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/igualdad_07.pdf> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- OIT, *La relación de trabajo. Informe V(1)* [en línea]. Conferencia Internacional del Trabajo 95ª Reunión, Ginebra, 2006. <<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- OIT, *Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica. Resumen ejecutivo* [en línea]. Ginebra, 2013. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_200965.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- OIT, *Panorama Laboral 2012. América Latina y el Caribe* [en línea]. Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, 2012. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

- OIT, *Seguridad y salud en el trabajo para hombres y mujeres* [en línea]. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, s/f. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106520.pdf>. [Consulta 17 de febrero, 2014.]
- OIT, *Sistema de gestión de la SST. Una herramienta para la mejora continua* [en línea]. Turín, OIT, 2011. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- OIT, *Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV (1)* [en línea]. Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª Reunión. Ginebra, 2010. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meeting_document/wcms_104703.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- OIT, *Trabajo doméstico, nota de información N°1. Remuneración en el trabajo doméstico* [en línea]. Notas de Información sobre Trabajo Doméstico, 2011. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- OIT, *Trabajo doméstico, nota de información N° 3. Medición del valor económico y social del trabajo doméstico* [en línea]. Notas de Información sobre Trabajo Doméstico, 2011. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159561.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- OIT, “Un trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas del continente”, en *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe* [en línea]. OIT, 2011. (Notas OIT, 1). <http://www.oit.org.ar/WDMS/bib/publ/documentos/td_nota_oit_1.pdf>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- OIT, “Un trabajo decente para los trabajadores domésticos”, en *Educación Obrera* [en línea], 2007/3-4, núm. 148-149.

- <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_120530.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- OIT, *19.5 millones de personas realizan trabajo doméstico remunerado en América Latina* [en línea], secc. Sala de prensa. Lima, 11 de enero, 2013. <http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_201358/lang--es/index.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- ONU, “No al trabajo infantil en el trabajo doméstico: OIT, Unicef, ONU Mujeres y STPS”, en *Boletín ONU* [en línea]. CINU, comunicado N:13/087, 11 de junio de 2013. <<http://www.cinu.mx/comunicados/2013/06/no-al-trabajo-infantil-en-el-t/>> [Consulta: 17 de febrero, 2014.]
- ORTIZ STRUCK, Arturo, “Desde la arquitectura, la discriminación”, en *Nexos* [en línea]. 1 de abril, 2012. <<http://www.nexos.com.mx/?p=14759>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- PALLARES Y ABUR, Pedro de Jesús, *La protección y justiciabilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Un camino posible en México* [en línea]. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, s/f. <<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derhumex/cont/3/art/art4.pdf>>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]
- PEÑARANDA, Katrina, Ximena Flores y Álvaro Arandía, *Se necesita empleada doméstica. De preferencia cholita. Representaciones sociales de la trabajadora del hogar asalariada en Sucre* [en línea]. La Paz, Fundación PIEB, 2006. <http://books.google.com.mx/books?id=qwGah_GWSKoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]
- PICARD, Marie y Judith Useche, “El principio de progresividad y la actuación de los órganos del Poder Público conforme a la Constitución vigente”, en *Provincia* [en línea], 2005, pp. 421-449 Mérida, Venezuela, Universidad de los Andes. <<http://www.redalyc.org/pdf/555/55509914.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

- PODETTI, Humberto, *Descansos semanal y anual* [en línea]. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, s/f. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/139/28.pdf>>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]
- SANDOVAL, Areli, *Comprendiendo los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA)* [en línea]. México, Equipo Pueblo, 2007. <<http://www.equipopueblo.org.mx/descargas/comprendiendo.pdf>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- SECRETARÍA DE RELACIONES EXTERIORES, *Memorias del Seminario La Armonización de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en México* [en línea]. México, Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, 2005. <<http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/libro.htm?l=2481>>. [Consulta: 4 de agosto de 2013]
- TIZZIANI, Ania, “El *Estatuto del servicio doméstico* y sus antecedentes. Debates en torno a la regulación del trabajo doméstico remunerado en la Argentina”, en *Nuevo Mundo, Mundos Nuevos. Revista evolutiva* [en línea]. Marzo, 2013. <<http://nuevomundo.revues.org/65153>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- VALENZUELA, María Elena y Claudia Mora (eds.), *Trabajo doméstico. Un largo camino hacia el trabajo decente* [en línea]. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2009. <http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_180549/lang--es/index.htm>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- VELÁZQUEZ, Denisse, *Trata con fines de explotación laboral en contextos de migración* [en línea]. <http://redlacti.com/resources/01_ponencia_Denisse.pdf>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]

Referencias en línea

- COMISIÓN NACIONAL DE LOS SALARIOS MÍNIMOS. <http://www.conasami.gob.mx/pdf/tabla_salarios_minimos/2013/01_01_2013.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- CONSEJO DE SALARIOS, Grupo N° 21 (Servicios domésticos), *Convenio colectivo*. Uruguay), abril, 2013. <http://www.mtss.gub.uy/files/SALARIOS/Grupo%2021/grupo_21.pdf>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- “Dicas e informações sobre o salário mínimo 2013” [Consejos e información sobre el salario mínimo en 2013], en *Salário mínimo 2013* [en línea]. Brasil, 2013. <http://www.salario_minimo2013.com.br/>. [Consulta: 21 de febrero, 2014.]
- FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORAS DEL HOGAR DE BOLIVIA. <<http://www.fenatrhub.org/index.php?page=quien&cont=historia>> [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES (Infonavit), *Infonavit para todos*. <<http://infonavitparatodos.infonavit.org.mx/MicrositioIPT/accesoT1.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- INFONAVIT, *Requisitos para afiliación*. <<http://infonavitparatodos.infonavit.org.mx/MicrositioIPT/accesoT3.html>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL (IMSS). *Incorporación Voluntaria al Régimen Obligatorio del Seguro Social*. <<http://www.imss.gob.mx/tramites/imss02030c>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- LIGA DE AMAS DE CASA, CONSUMIDORES Y USUARIOS DE LA REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY. <<http://ligadeamasdecasa.com.uy/>>. [Consulta: 27 de marzo, 2014.]
- MERCOSUR. <http://www.mercosur.int/t_generic.jsp?contentid=3862&site=1&channel=secretaria&seccion=3>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]
- MINISTERIO DEL TRABAJO Y EMPLEO, Fondo de Garantía do Tempo de Serviço. Brasil. <<http://www.fgts.gov.br/>> [Consulta: 27 de marzo, 2014.]

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Actividades por región: Bolivia*. <<http://www.ilo.org/indigenous/Activitiesbyregion/LatinAmerica/Bolivia/lang--es/index.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

OIT, *Convenios fundamentales de la OIT*. <http://intranet.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=2019&Itemid=1431>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

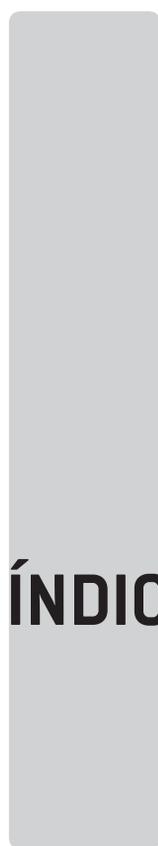
OIT, *Preguntas y respuestas sobre las empresas, discriminación e igualdad*. <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang--es/index.htm#Q1>. [Consulta: 7 de marzo, 2014.]

OIT, *Protección social de América Latina y el Caribe*. <<http://www.ilo.org/americas/temas/protecci%C3%B3n-social/lang--es/index.htm>>. [Consulta: 17 de febrero, 2014.]

OIT, *Trabajo doméstico*. <<http://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

OIT, *Ratificación del C189-Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos*. 2014. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:INSTRUMENT_ID:2551460>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]

UNIÓN PERSONAL AUXILIAR DE CASAS PARTICULARES (UPACP). <<http://www.upacp.com.ar/>>. [Consulta: 18 de febrero, 2014.]



ÍNDICE

Índice

Agradecimientos	5
Presentación	7
Introducción general	11
I. Nociones básicas y recomendaciones	15
Nociones básicas sobre la igualdad y no discriminación	17
Naturaleza de la igualdad y no discriminación	17
Definición de discriminación y motivos prohibidos.....	20
Tipos de discriminación	21
Estereotipos, prejuicios y estigmas.....	23
Obligaciones del Estado en relación con la igualdad y no discriminación	24
Igualdad de trato e igualdad de oportunidades	25
Medidas positivas o especiales	26
Recomendaciones para legislar con perspectiva de no discriminación y derechos humanos	28
<i>Recomendación 1. Legislar para transversalizar la perspectiva de no discriminación y de derechos humanos</i>	29
<i>Recomendación 2. Conocer y contextualizar las obligaciones señaladas en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos</i>	31
<i>Recomendación 3. Utilizar datos confiables y actuales sobre el tema para guiar la actuación legislativa en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos</i>	33
<i>Recomendación 4. Consultar a los principales actores involucrados para guiar la actuación legislativa en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos</i>	33
<i>Recomendación 5. Las iniciativas, dictámenes y minutas deben elaborarse con un lenguaje incluyente, es decir, no sexista y no discriminatorio</i>	34
<i>Recomendación 6: La armonización del derecho interno con los tratados internacionales no sólo se logra a través de la repetición de términos o cambios de mera forma en el lenguaje</i>	35
<i>Recomendación 7: Legislar con una perspectiva de género</i>	35

<i>Recomendación 8: Examen tripartito como guía para las legislaturas: legalidad de la medida, fin legítimo de la medida y proporcionalidad en sentido amplio de la medida (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto)</i>	37
<i>Recomendación 9: Presupuesto. Asignar y aprobar presupuestos específicos para situaciones particulares de desigualdad</i>	38
<i>Recomendación 10: Supervisar el cumplimiento a las obligaciones internacionales en materia de derechos.....</i>	39
<i>Recomendación 11: Considerar la incorporación de medidas especiales para atajar las desigualdades como una herramienta para legislar.....</i>	40
<i>Recomendación 12: Identificar aquello que no puede considerarse como una medida especial.....</i>	41
<i>Recomendación 13: Utilizar un método de análisis para la armonización legislativa</i>	42
II. Trabajo del hogar	47
Introducción temática.....	49
Contexto general del tema	59
A escala mundial	59
En América Latina	68
En México	74
<i>Nivel educativo</i>	76
<i>Infancia trabajadora</i>	77
<i>Discriminación y desigualdad en el trabajo del hogar</i>	80
Cuadro analítico del tema	86
Modelo normativo óptimo	89
Sistema Universal de Derechos Humanos	91
<i>Instrumentos internacionales del Sistema Universal</i>	91
Declaración Universal de los Derechos Humanos	91
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	92
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	92
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	94
Convención sobre los Derechos del Niño	96

Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	97
<i>Observaciones generales de los órganos creados en virtud de tratados internacionales de derechos humanos</i>	99
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	99
Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	102
<i>Organización Internacional del Trabajo (OIT)</i>	105
Convenio 189 y Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos	106
Sistema Interamericano de Derechos Humanos	113
Obligaciones de los Estados	115
Derechos humanos laborales	120
Reconocimiento de los derechos humanos laborales de los y las trabajadoras del hogar en América Latina	130
<i>República Oriental del Uruguay</i>	132
Antecedentes	132
Reconocimiento de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar	135
Definición del trabajo del hogar	135
Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo	136
Derecho al salario equitativo	137
Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo	138
Derechos de igualdad y no discriminación	140
Derechos de la infancia trabajadora	140
Derecho a la seguridad social	141
<i>República Argentina</i>	142
Antecedentes	142
Reconocimiento de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar	143
Definición del trabajo del hogar	144
Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo	146
Derecho al salario equitativo	149
Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo	151
Derechos de igualdad y no discriminación	153
Derechos de la infancia trabajadora	155
Derecho al acceso a la justicia laboral	155

Derecho a la seguridad social	156
<i>República Federativa de Brasil</i>	159
Reconocimiento de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar	159
Definición del trabajo del hogar	161
Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo	161
Derecho al salario equitativo	162
Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo	162
Derechos de la infancia trabajadora	163
Derechos de igualdad y no discriminación	164
Derecho a la seguridad social	164
<i>Estado Plurinacional de Bolivia</i>	165
Antecedentes	165
Reconocimiento de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar	166
Definición del trabajo del hogar	170
Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo	170
Derecho al salario equitativo	171
Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo	172
Derechos de la infancia trabajadora	174
Derecho a la seguridad social	174
<i>Estados Unidos Mexicanos</i>	175
Modelo normativo vigente	179
Trabajo del hogar en la Ley Federal del Trabajo	184
<i>Definición del trabajo del hogar</i>	184
<i>Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo</i>	185
<i>Derecho al salario equitativo</i>	186
<i>Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo</i>	188
<i>Derecho a la seguridad social</i>	190
El trabajo del hogar en la Ley de Migración	194
Jurisprudencia	197
Comparación del modelo normativo óptimo con el modelo normativo vigente relativo a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar	201
Definición del trabajo del hogar	201
Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo	203
Derecho a un salario equitativo	206
Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo	209

<i>Jornada de trabajo</i>	209
<i>Pago de horas extras</i>	212
<i>Derechos a gozar de descanso suficiente y vacaciones pagadas</i>	214
<i>Aguinaldo</i>	215
<i>Derecho a tener una habitación propia y alimentación adecuada</i>	216
<i>Capacitación y profesionalización</i>	218
<i>Seguridad e higiene en el trabajo</i>	219
<i>Inspección del trabajo</i>	223
Derechos de igualdad y no discriminación	224
Derecho a la libertad sindical y derecho a la contratación colectiva	228
Derechos de la infancia trabajadora	230
Derecho a la justicia laboral	233
Derecho a la seguridad social	236
Determinación y propuesta legislativa	241
Definición del trabajo del hogar	242
Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo	243
Derecho al salario suficiente	245
Derecho a condiciones satisfactorias de trabajo	246
Seguridad social	247
Derechos de la infancia trabajadora	248
Derecho a la igualdad y no discriminación	249
Derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva	249
Derecho a la justicia laboral	249
Supervisión de la relación obrero-patronal	250
Otras medidas	253
Anexos	257
Anexo 1. Convenios de la OIT ratificados por México	259
Anexo 2. Derechos del modelo normativo óptimo	264
Anexo 3. Cuadro comparativo de definiciones del trabajo doméstico	275
Bibliografía	277

Trabajo del hogar, tomo VI de la colección
Legislar sin Discriminación, se terminó de imprimir
en abril de 2014 en los talleres gráficos de Impresora y
Encuadernadora Progreso (IEPSA), S. A. de C. V., San Lorenzo 244,
col. Paraje San Juan, del. Iztapalapa, 09830, México, D. F.

Se tiraron 300 ejemplares.

