



El Cotidiano

ISSN: 0186-1840

cotid@correo.azc.uam.mx

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad

Azcapotzalco

México

Guevara Bermúdez, José Antonio  
El Convenio 189 sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar  
El Cotidiano, núm. 180, julio-agosto, 2013, pp. 89-101  
Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco  
Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32528338006>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

# El Convenio 189 sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar

José Antonio Guevara Bermúdez\*

Las condiciones adversas en las que se desarrolla el trabajo doméstico en México hacen apremiante e insoslayable que nuestro país ratifique el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Este instrumento internacional tiene la ventaja de concentrar en un documento las obligaciones del Estado y detallar las especificidades de este tipo de trabajo desde la perspectiva de los derechos humanos. Además, permite confrontar al actual marco jurídico restrictivo en la materia, el cual mantiene en estado de desprotección y vulnerabilidad a las personas trabajadoras del hogar.

## Qué es el trabajo del hogar y cómo se reconoce por el orden jurídico mexicano

**E**l trabajo del hogar se refiere a las tareas que se desarrollan en las casas para el cuidado de las/los hijas/os y otros cuidados personales, como por ejemplo la limpieza del hogar. Dicho trabajo puede ser remunerado o no (Conapred, 2011: 2). El trabajo remun-

nerado del hogar, según la Ley Federal del Trabajo, se refiere a los “servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia” (2012: 22).

Si bien la legislación laboral mexicana reconoce al trabajo del hogar remunerado incluso desde la misma Constitución<sup>1</sup>, en realidad se trata de un marco jurídico limitado que incluso ha sido interpretado restrictivamente por los jueces federales, principalmente en contravención a las obligaciones

internacionales del Estado mexicano. Algunos ejemplos que evidencian lo anterior los encontramos en la forma en la que los tribunales federales mexicanos han interpretado las normas y prácticas que discriminan a las trabajadoras del hogar respecto de otros tipos de trabajo. Con el objeto de provocar la reflexión en torno a la necesidad de contar con un instrumento que permita a los operadores de justicia visualizar los derechos de un sector de la sociedad discriminado y por consiguiente vulnerable a violaciones de derechos humanos, a continuación mencionaremos históricas decisiones de dichos altos tribunales nacionales.

El primer ejemplo al que nos referiremos es el relacionado con el

\* Doctor en Derecho por la Universidad Carlos III de Madrid; Tercer Visitador General de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. El autor agradece a Greta Ríos Téllez Sill y a Claudia Viviana Vázquez Ortuño por su invaluable apoyo en la elaboración de este artículo.

<sup>1</sup> La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala: Artículo 123. “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil [...] A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo [...]” (Carbonell, 2013: 200).

pago de salarios. Después de la Revolución mexicana, por la historia de abusos en contra de los trabajadores, la propia Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos estableció que el pago de los salarios tendría que hacerse en dinero y no en especie. Dicho ordenamiento señala que el pago del salario debe hacerse

[...] en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo que se pretenda sustituir la moneda (Carbonell, 2013: 200).

A pesar de lo anterior, inexplicablemente la justicia mexicana ha señalado que los alimentos y el hospedaje que obtienen las trabajadoras del hogar equivalen a 50% del salario que reciben en efectivo. En palabras de un tribunal federal al interpretar la disposición de Ley Federal del Trabajo que contiene dicha posibilidad, inconstitucional en nuestra opinión, señaló lo siguiente:

Trabajadores domésticos. Salarios devengados y no cubiertos, pacto de los. El Artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo dispone que: "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". Lo cual permite concluir que tratándose de los trabajadores domésticos, el monto de los salarios devengados y no cubiertos, debe ser equivalente al numerario que recibía, sin que pueda incluirse lo relativo a habitación y alimentos que constituye el cincuenta por ciento restante de su salario, porque al haber disfrutado estos últimos, quedaron cubiertos (TCC, Amp. Dir. 5016/1989).

Asimismo, el Poder Judicial Federal al interpretar la legislación ha establecido distinciones a las personas que se dedican al trabajo del hogar para acceder a la seguridad social, incluso de seguro de ahorro para el retiro. México es parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales<sup>2</sup> que reconoce como derecho irrenunciable para todas las personas sin distinción a la seguridad social. Tradicionalmente el gremio jurídico había

<sup>2</sup> El Artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece: "Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social" (CDHDF, 2008: 40).

interpretado que los tratados internacionales tenían una jerarquía inferior a la Constitución pero superior a las leyes federales y, por supuesto, locales. Sin embargo, un tribunal federal señaló que los patrones de las personas trabajadoras del hogar, a diferencia del resto de los empleadores en el país, no tienen obligación de inscribir a sus trabajadores del hogar en el seguro social ni tampoco al seguro para el retiro. Es importante conocer el criterio aludido en palabras del tribunal:

Trabajadores domésticos. No existe obligación del patrón de inscribirlos al Instituto Mexicano del Seguro Social ni al sistema de ahorro para el retiro. 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 (TCC, Amp. Dir. 160/2009).

De la misma manera, los tribunales federales han limitado los derechos laborales de jornadas máximas de 8 horas diarias y 6 días semanales, reconocidos en la Constitución (Artículo 123, Apartado A, Inciso IV). Pero no sólo eso, sino también han generado un trato diferenciado inexplicable, innecesario y desproporcional para las personas trabajadoras del hogar, al revertir la carga de la prueba para reclamar ciertos derechos, lo cual no sucede con otros sectores del mundo laboral (para probar, por ejemplo, que trabajó en cierto día). En palabras del tribunal:

Trabajadores domésticos. Cuando reclaman el pago de la prima dominical y el patrón lo niega, a ellos les corresponde probar que laboraron en domingo. La jornada de los trabajadores domésticos se rige por la regla especial prevista por el Artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo, que no establece límites al horario para encuadrarlo en un máximo legal semanal, sino que determina que el empleado deberá gozar de periodos de reposo durante el día para tomar alimentos y de descanso durante la noche, precisamente por la vinculación *sui generis* de convivencia familiar que guarda con el empleador y su familia; consecuentemente, no les es aplicable la regla general contenida en el Artículo 58 de la citada legislación, que define la jornada de trabajo como el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del patrón. Por tanto, la ausencia de una jornada específica conduce a

establecer que cuando un trabajador doméstico reclama el pago de la prima dominical, a él corresponde probar que laboró los domingos si el empleador lo niega (TCC, Amp. Dir. 5753/2005).

No satisfechos con lo anterior, los tribunales federales también han limitado los derechos laborales sobre la forma en la que se deberán pagar horas extras y el número de días que se permiten por la Constitución, la cual señala lo siguiente:

[...] cuando por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente de un 100% más de lo fijado por las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias ni de tres veces consecutivas (Carbonell, 2013: 200).

Los tribunales federales, en contravención a dicha disposición, han restringido el derecho al pago de horas extras de las trabajadoras del hogar en los siguientes términos:

Trabajadores domésticos. Dada la naturaleza de su trabajo no existe fundamento legal para reclamar el pago de tiempo extra. La jornada de trabajo y la distribución del horario de los trabajadores domésticos no se rige por el factor tiempo como si se tratara de empleados de una empresa productora o distribuidora de bienes o servicios, pues las actividades que desempeñan no son de carácter material con vista a la obtención de un lucro a favor del patrón, sino que están vinculadas con el aseo y atención del hogar de una persona o familia en particular, predominando la convivencia con el núcleo familiar para el que laboran; por tanto, a este tipo de trabajadores no les es aplicable la regla general que establece el Artículo 58 de la ley laboral que define la jornada como el tiempo durante el cual una persona está a disposición del patrón para desempeñar un servicio personal y subordinado mediante el pago de un salario, sino que basta que a cambio de la prestación de sus servicios el patrón les confiera el tiempo suficiente para reposar y tomar alimentos y de descanso durante la noche, según lo prescribe el Artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo; consecuentemente, en la remuneración salarial de estos trabajadores no interviene el factor tiempo, ya que su retribución comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, por lo que no les asiste fundamento legal para reclamar el pago de tiempo extra (TCC, Amp. Dir. 5753/2005).

Recientemente se reformó la Ley Federal del Trabajo (30 de noviembre de 2012) con el propósito, entre otros, de enfrentar los obstáculos que impiden que en el trabajo se respeten los principios de equidad, igualdad y no discriminación. En la iniciativa presidencial de dicha reforma se incluía como objetivo mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar, mediante la regulación de las horas de descanso diurno y nocturno (en lugar de reiterar el máximo de horas y el pago de horas extras). El nuevo Artículo 333 de dicha ley a la letra señala que

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 mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Antes dicho artículo se refería a “reposos suficientes para tomar sus alimentos y descanso durante la noche”, por lo que se encubre una práctica contraria a la Constitución, es decir, el derecho a trabajar máximo ocho horas diarias.

Por otro lado, también se reformó la ley para incluir el derecho a un descanso semanal de día y medio sin interrupciones y que sea de preferencia sábado y domingo (LFT, 2012: 72). Se establece que las trabajadoras del hogar con sus empleadores podrán acordar que los medios se acumulen para gozar de dos días de descanso cada dos semanas, en el entendido de que cada semana tendrán por lo menos un día de descanso.

En la Ley modificada también se reconoce el derecho de los trabajadores, con la correlativa obligación de los patrones, de contar con habitación cómoda e higiénica a diferencia de como estaba indicado anteriormente, donde se exigía que contara con un “local cómodo e higiénico para dormir”. También se reconoce el derecho a recibir alimentación no sólo sana, como anteriormente se contemplaba, sino también suficiente (LFT, 2012: 72).

Parte del problema que impide que se visibilice la profunda discriminación en la que viven millones de empleados domésticos, mujeres principalmente, descansa en el hecho de que culturalmente el trabajo doméstico no se valora como un asunto laboral, como vimos en algunas de las consideraciones de los jueces federales en los criterios arriba citados. Probablemente lo anterior se debe a que físicamente dicho trabajo se desempeña en lugares distintos a los centros tradicionales de trabajo (oficinas, fábricas, campo), es decir en el hogar. Además, el trabajo doméstico tampoco se valora en países como México por

tratarse de funciones asociadas por tradición a las mujeres, quienes cotidianamente son víctimas de estereotipos y hábitos discriminatorios por la sociedad. Algunos señalan que el trabajo del hogar no es considerado como digno de ser remunerado por la supuesta naturaleza del servicio (Pierrette, 2011: 36).

El resultado de dicha conceptualización y tratamiento legal es que en la realidad mexicana las trabajadoras del hogar son profundamente discriminadas, como veremos a continuación.

## **Contexto de la discriminación de las personas trabajadoras del hogar en México**

De acuerdo con información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2005-2010), el total de la población empleada en México es de 43,809,329 personas, de las cuales profesionalmente se desempeñan como trabajadores o trabajadoras del hogar 2,019,310 (representando 4.6% del total de la población empleada). De dicho universo 1,824,028 son mujeres (aproximadamente 90% del total), mientras que 195,212 son hombres (9.6% del total). Del total de los trabajadores del hogar, 147,027 personas tienen entre 14 y 19 años de edad (representando 7.3%).

En cuanto a la distribución geográfica del trabajo del hogar, 54% se concentra en siete estados de la República, que son: el Estado de México con 296,462 personas (14.7%); el Distrito Federal con 204,549 (10.1%); Veracruz con 166,812 (8%); Jalisco con 129,756 (6.4%); Puebla con 109,363 (5.4%); Guanajuato con 94,635 (4.7%) y Nuevo León con 83,435 (4.1%). Los estados con la menor concentración de trabajadores domésticos son Campeche (15,266), Baja California Sur (12,276) y Nayarit (12,094).

La Encuesta Nacional de Discriminación (Conapred, 2011) identificó que las personas trabajadoras del hogar “de planta” (residentes en el hogar en el que trabajan) representan 11.8% del total, mientras que la modalidad de “entrada por salida” (trabajadora que reside en otro domicilio) representó 88.2% del total.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2011) ha señalado que 14% del total de mujeres empleadas en México se desempeñan como trabajadoras del hogar y una quinta parte de ellas tiene menos de 20 años de edad. Además, alrededor de 30% de las personas que se desempeñan profesionalmente en este sector solamente cuenta con estudios de primaria.

Según datos del Conapred, 95% de las trabajadoras del hogar no cuenta con servicios de salud; 80% carece de prestaciones laborales; 61% no goza de periodos vacacionales; 46.5% no recibe aguinaldo, y los salarios que reciben son de los más bajos en la escala de sueldos, algunas reciben menos de un salario mínimo mensualmente. La gran mayoría de las trabajadoras del hogar en México carece de un contrato escrito y los acuerdos con los empleadores son de palabra (2011).

Por todo lo anterior, se hace indispensable contar con un instrumento internacional ratificado por México que permita a los operadores jurídicos identificar con facilidad las obligaciones en materia de derechos de las trabajadoras del hogar. Con ello también será más sencillo para las autoridades instrumentar políticas públicas encaminadas a garantizar todos los derechos de las trabajadoras del hogar.

## **Las obligaciones contenidas en el Convenio 189 y su interpretación por la Recomendación 201 de la OIT**

En junio de 2011 se aprobó el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en el que se establecen los derechos de las personas que realizan trabajos domésticos y las obligaciones correlativas de las autoridades de los Estados.

En el mismo periodo de sesiones de dicha organización también adoptó su Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en la que se establecen disposiciones que explican a mayor profundidad las obligaciones del Convenio –y auxilia a los gobiernos en una mejor implementación– por lo que ambos documentos deben ser considerados en su conjunto (OIT, 2011: 9).

A continuación haremos una breve exposición de las obligaciones que le produciría a México la ratificación del Convenio 189, las cuales son reiteraciones de las contenidas en la Constitución, así como en otros tratados previamente ratificados por el país. Vale la pena hacer hincapié en que el Convenio 189 no crea obligaciones adicionales a México a las ya existentes en la misma Constitución Política y otros instrumentos internacionales, como por ejemplo el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, así como la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los trabajadores migratorios

y de sus familiares<sup>3</sup>. Por ello no debería ser un problema ratificar un tratado con normas similares establecidas en tratados ratificados por el país.

El Convenio define al trabajo doméstico como aquel que se realiza en o para un hogar (u hogares). De la misma forma, describe al trabajador doméstico como aquella persona que realiza trabajo doméstico bajo una relación laboral (OIT, 2011: 2), lo que implica que tiene un lugar de trabajo, horario, salario, responsabilidades, y recibe y ejecuta órdenes de un superior jerárquico. El Convenio no califica como trabajo doméstico el que no es realizado como ocupación profesional (OIT, 2011: 2). Es decir, no está cubierto el trabajo doméstico no remunerado.

Con la ratificación del Convenio los países se obligan a tomar las medidas necesarias para garantizar la promoción y protección de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos que desempeñen sus funciones dentro de sus territorios (OIT, 2011: 3). El Convenio establece que los principios y derechos fundamentales en el trabajo doméstico son:

- a) La libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, lo que incluye la libertad de constituir las organizaciones que sean necesarias para este fin y de formar parte de ellas.
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- c) La abolición del trabajo infantil.
- d) La eliminación de discriminación en materia de empleo (OIT, 2011: 3).

La Recomendación –con respecto a la adopción de medidas para garantizar a los trabajadores domésticos el derecho de negociación colectiva y la libertad sindical– establece que los Estados deben identificar y eliminar todas las leyes internas que impidan a los trabajadores domésticos y sus patrones constituirse o afiliarse en organizaciones y que éstas a su vez tengan acceso a confederaciones de organizaciones de trabajadores en general<sup>4</sup>. Asimismo, exhorta a

<sup>3</sup> Como anexo de este artículo se podrá observar un cuadro comparativo entre el Convenio 189 y los tratados internacionales de derechos humanos mencionados en los que se contienen obligaciones equiparables.

<sup>4</sup> El derecho de asociación sindical se reconoce en la Constitución en el Artículo 123 de la siguiente manera: “XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.” (Carbonell, 2013: 200).

los Estados a tomar las medidas necesarias para asegurar la autonomía e independencia de dichas organizaciones, así como apoyarlas en el fortalecimiento de sus capacidades (OIT, 2011: 9).

Los Estados se obligan a través del Convenio a fijar una edad mínima para poder ejercer como trabajador doméstico, la cual no podrá ser menor a la mínima que ya existe en cada país para realizar cualquier otro trabajo; en el caso mexicano se prohíbe el trabajo a menores de 14 años (Carbonell, 2013: 200). Además, los gobiernos deberán asegurarse de que las personas menores de edad que trabajen en hogares reciban la educación que es obligatoria y que su carácter como trabajadores domésticos no les impida tener acceso a los niveles superiores de educación (OIT, 2011: 3).

En relación con el trabajo infantil, los Estados tendrán que identificar, prohibir y erradicar las modalidades de trabajo doméstico que pudieran dañar la salud, seguridad o la moralidad de los niños. En el caso de los trabajadores domésticos que sean menores de edad pero mayores que la edad mínima para el empleo, los Estados deberían adoptar medidas especiales para protegerlos: limitando estrictamente sus horarios laborales<sup>5</sup>, asegurando que dispongan de tiempo para educación, descanso y esparcimiento; prohibiendo que laboren de noche, limitando el trabajo excesivamente agotador (tanto físico como mental), e implementando mecanismos que regulen y monitoreen sus condiciones de trabajo y de vida (OIT, 2011: 10).

La Recomendación reitera que los Estados miembros del Convenio deberán tomar medidas para eliminar la discriminación en materia de empleo y al hacerlo deberán poner especial atención respecto al sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo, para que éstos respeten el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, se realicen en un marco de no-discriminación, y los trabajadores no estén obligados a someterse a pruebas de embarazo o de detección de VIH/sida (OIT, 2011: 10). Los trabajadores domésticos deberán estar protegidos por la ley contra todo tipo de abuso, acoso y violencia relacionados con su trabajo (OIT, 2011: 4). Respecto a la protección de los trabajadores domésticos en contra de abusos, los Estados podrán crear mecanismos de queja que sean accesibles, en donde los

<sup>5</sup> La Constitución en su Apartado A, Fracción III señala que: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas” (Carbonell, 2013: 200).

trabajadores puedan denunciar casos de abuso, acoso y violencia laboral. Dichos mecanismos deberán asegurar que todas las quejas presentadas serán investigadas y que tomarán acciones judiciales en caso de que las quejas lo ameriten. Asimismo, los mecanismos podrán contar con programas de reubicación y readaptación de trabajadores domésticos que hayan sido víctimas de abuso, acoso y violencia laboral, pudiendo incluso proporcionarles alojamiento temporal y atención de salud (OIT, 2011: 11).

También deberán tener condiciones laborales equitativas y de trabajo decente. En caso de que residan en sus lugares de trabajo, se les deben garantizar condiciones de vida decentes, que respeten su privacidad (OIT, 2011: 4).

Los países deberán asegurarse de que los trabajadores domésticos conozcan los términos de trabajo a los que están sujetos, en una forma accesible, de fácil comprensión y de ser posible en un contrato escrito, que contenga el nombre del empleador y del trabajador, la dirección del trabajo, la fecha de inicio y término del contrato, el tipo de trabajo a realizar, la remuneración y periodicidad de los pagos, el horario de trabajo, las vacaciones anuales y los periodos de descanso diarios y semanales, así como las condiciones de término del contrato para ambas partes (OIT, 2011: 4). En este contexto, la Recomendación alienta a los Estados a ofrecer su apoyo a los trabajadores domésticos, a efecto de que éstos comprendan cuáles son sus condiciones de empleo. Al describir las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos deberá incluirse: la descripción del puesto de trabajo; las licencias por enfermedad y todo tipo de permisos temporales; la tasa de remuneración de las horas extra y las horas de disponibilidad laboral inmediata<sup>6</sup>; todo otro pago al que el trabajador tenga derecho; los pagos en especie (y el valor monetario de éstos); los detalles sobre el alojamiento del trabajador; y los descuentos autorizados aplicables a sus salarios, además de cumplir con los requisitos básicos que establece el Convenio referentes a las condiciones de empleo<sup>7</sup>. Al respecto, los Estados podrán

<sup>6</sup> Las horas de disponibilidad laboral inmediata son aquellas que los trabajadores domésticos pasan en sus lugares de trabajo, sin poder disponer libremente de su tiempo y en espera de instrucciones para llevar a cabo tareas (OIT, 2011: 2).

<sup>7</sup> De acuerdo con el Convenio, los países deberán asegurarse de que los trabajadores domésticos conozcan los términos de trabajo a los que están sujetos, en una forma accesible, de fácil comprensión y, de ser posible, en un contrato escrito que contenga el nombre del empleador y del trabajador, la dirección de trabajo, la fecha de inicio y término del contrato, el tipo de trabajo a realizar, la remuneración y periodicidad de los pagos, el horario de trabajo, las vacaciones anuales y los periodos de descanso diarios y semanales, así como las condiciones de término del contrato para ambas partes (OIT, 2011: 4).

diseñar un modelo de contrato de empleo para trabajadores domésticos, en conjunto con las organizaciones de trabajadores y empleadores domésticos. Dicho modelo de contrato deberá estar disponible de manera gratuita para organizaciones, trabajadores, empleadores y el público en general (OIT, 2011: 11).

Los empleadores deberán de contar con un registro de las horas de trabajo realizadas, así como las horas extra y los periodos de disponibilidad inmediata, para lo cual los Estados podrán darles capacitación a través de las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los trabajadores deberán tener fácil acceso a dicho registro (OIT, 2011: 11).

Sobre la cuestión de los periodos de disponibilidad inmediata, al igual que el trabajo doméstico realizado durante la noche, los Estados deberían reglamentar el número máximo de horas (a la semana, al mes o al año) que pueden sumar dichos periodos, la manera para calcular su duración, la tasa de remuneración para los mismos, así como las compensaciones a las que se harán acreedores cuando un periodo de disponibilidad inmediata interrumpa sus periodos normales de descanso (OIT, 2011: 12).

A este respecto, los Estados miembros deberían asegurarse de que los trabajadores domésticos cuenten con pausas adecuadas durante sus jornadas laborales que les permitan tomar sus comidas y descansar (OIT, 2011: 12). Cada semana el descanso obligatorio será de 24 horas consecutivas como mínimo, para lo cual se deberá fijar un día de descanso de común acuerdo entre el empleador y el trabajador doméstico. Dicho día será pactado tomando en cuenta los requerimientos del trabajo, así como las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador (OIT, 2011: 12).

Las razones por las cuales a los trabajadores domésticos se les podría exigir laborar durante tiempos de descanso deberían estar establecidas por ley, junto con la remuneración pertinente y un periodo de descanso compensatorio apropiado (OIT, 2011: 12).

En los casos en los que los trabajadores domésticos acompañen a miembros del hogar durante los periodos vacacionales de estos últimos, dicho servicio no se podrá contabilizar como parte del periodo de vacaciones anuales pagadas del trabajador (OIT, 2011: 12). En el caso de trabajadores domésticos migrantes, deberán recibir una oferta laboral por escrito o un contrato antes de salir de sus países de origen, excepto cuando existan tratados entre varios países sobre libertad de movimiento de personas con fines de empleo (OIT, 2011: 4).

Los países deberán garantizar a los trabajadores domésticos que éstos podrán acordar libremente con sus patrones si residirán o no en su lugar de trabajo, que no estarán obligados a prestar servicios durante sus horas de descanso y vacaciones, así como su derecho a conservar consigo sus documentos de identidad y viaje (OIT, 2011: 5). Los trabajadores domésticos deberán tener igualdad de trato con todos los demás trabajadores respecto a las horas normales de trabajo, la compensación por horas extras, los periodos de descanso y las vacaciones anuales pagadas, teniendo en cuenta que el trabajo doméstico tiene características particulares. El periodo de descanso semanal deberá ser por lo menos de 24 horas consecutivas. Todo el tiempo que los trabajadores domésticos pasen en sus lugares de trabajo sin poder disponer libremente de su tiempo se considerará como horas de trabajo (OIT, 2011: 5).

La Recomendación señala que los trabajadores domésticos recibirán sus salarios directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. Con el consentimiento del trabajador, se le podrá pagar por medio de transferencia bancaria, cheque, giro postal o cualquier otra manera monetaria de pago legal (OIT, 2011: 5).

La Recomendación explicita que las condiciones bajo las cuales se deberá proveer alojamiento y alimentación a los trabajadores domésticos incluyen acceso a una habitación separada, privada, amueblada, con ventilación y una chapa con cerrojo de la que el trabajador posea la llave; instalaciones sanitarias en buenas condiciones; iluminación adecuada, así como calefacción o aire acondicionado en los casos en los que sea necesario; comidas de buena calidad y cantidad suficiente, acordes con las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores (OIT, 2011: 13).

Junto con su pago, los trabajadores deberán recibir una boleta de fácil comprensión en donde se incluya su sueldo y los descuentos aplicables que pudieron haberle hecho. Al momento de terminar la relación laboral toda suma pendiente de pago deberá ser liquidada (OIT, 2011: 13). Al término de la relación laboral por motivos de faltas que no sean graves, en los casos en los que los trabajadores reciban alojamiento en su lugar de trabajo, se les deberá dar un plazo razonable y las condiciones necesarias para que busquen un nuevo lugar de alojamiento y empleo (OIT, 2011: 13).

Con respecto a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o fallecimiento del trabajador, los Estados deberían asegurar a los trabajadores domésticos un trato por lo menos igual a aquél del cual gozan los demás trabajadores en este rubro (OIT, 2011: 13).

El Convenio señala que los gobiernos deberán asegurar que el entorno de trabajo de los trabajadores domésticos sea seguro y saludable. Los trabajadores domésticos deberán gozar de las mismas condiciones que los demás

trabajadores con respecto a su seguridad social, incluso en el tema de maternidad (OIT, 2011: 6).

La Recomendación establece que los Estados deberán adoptar medidas para proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo los riesgos relacionados con el trabajo, promoviendo la seguridad en los hogares en donde laboran; deberán contar con un mecanismo para inspeccionar que existan condiciones de salud y seguridad en sus trabajos y de no ser así aplicar sanciones; publicar estadísticas y estudios relativos a los accidentes laborales en el trabajo doméstico; asesorar a empleadores y trabajadores sobre las medidas de seguridad y protección a tomar durante el desempeño de sus labores (incluyendo las características del equipo de protección adecuado), y crear programas de formación y difusión sobre los requisitos en materia de seguridad específicos del trabajo doméstico (OIT, 2011: 13). Asimismo, los Estados deberán implementar sistemas que faciliten a los trabajadores domésticos pagar sus aportaciones al sistema de seguridad social. Tomando en consideración que algunos de ellos prestan servicios a más de un empleador, se recomienda implementar sistemas de pago simplificado. Además, al valorar la cotización de los trabajadores en el sistema de seguridad social, se deberían considerar también los pagos en especie que éstos reciban (OIT, 2011: 14).

Respecto a la participación de las agencias privadas de contratación, los Estados miembros deberían promover las buenas prácticas de éstas en relación con los trabajadores domésticos y en particular con los migrantes (OIT, 2011: 15).

Todos los Estados deberán asegurar que los trabajadores domésticos tengan acceso a los mecanismos de resolución de conflictos laborales, ya sea en persona o por medio de representantes, en condiciones iguales a las de todos los demás trabajadores en la materia (OIT, 2011: 7).

Con respecto a las leyes de protección a los trabajadores domésticos, los Estados deberán establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar que éstas se cumplan. Asimismo, deberán establecerse medidas sobre la inspección del trabajo, la aplicación de las normas, así como las sanciones pertinentes, tomando en cuenta las características especiales del trabajo doméstico. Además, se especificarán las condiciones de acceso al domicilio del hogar en donde se realiza el trabajo doméstico, siempre que sea compatible con las leyes nacionales ya existentes, y respetando la privacidad del hogar (OIT, 2011: 7).

Los países miembros del Convenio pondrán en práctica las disposiciones aquí enunciadas, en conjunto con las organizaciones representantes de los trabajadores domésticos y sus empleadores, ya sea adaptando las leyes que ya existan en materia laboral o creando nuevas disposiciones específicamente para los trabajadores domésticos (OIT, 2011: 7).

La posibilidad de que los inspectores del trabajo (y los funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las

leyes laborales aplicables) ingresen a los lugares de trabajo, deberá establecerse teniendo en cuenta las leyes nacionales en la materia, así como las prácticas nacionales sobre el respeto a la privacidad de los hogares (OIT, 2011: 15).

Los países, en conjunto con las organizaciones de trabajadores domésticos y de empleadores, deberán formular políticas y programas para fomentar el desarrollo continuo de competencias de los trabajadores, así como su alfabetización, para mejorar sus condiciones de vida y trabajo; deberán atender sus necesidades para equilibrar su vida personal con su vida laboral, así como lograr que las necesidades particulares de los trabajadores domésticos sean tomadas en cuenta al diseñar estrategias generales para que puedan conciliar sus responsabilidades laborales con su vida familiar. De la misma forma, los gobiernos deberán recopilar la información estadística necesaria para extrapolar las necesidades de los trabajadores domésticos al momento de generar políticas públicas (OIT, 2011: 15).

El Convenio reconoce que si existieran disposiciones en tratados internacionales que fueran más favorables a los trabajadores domésticos que las establecidas por el Convenio, se deberán aplicar las primeras (OIT, 2011: 7).

## Conclusiones

Las condiciones actuales en México permiten que los derechos humanos y laborales de las personas trabajadoras del hogar sean vulnerados, al ser la legislación específica que lo regula insuficiente, inconstitucional y contraria a tratados internacionales en derechos humanos. Además, las prácticas violatorias que han llegado a ser conocidas por tribunales federales se han consentido históricamente.

En tal sentido, es importante que nuestro país tome las acciones necesarias para ratificar el Convenio 189 de la OIT, pues así tendrá la oportunidad de corregir las deficiencias del marco legal con miras a redignificar el trabajo del hogar remunerado y adoptar políticas para garantizar a los trabajadores del hogar sus derechos humanos y laborales.

Por lo anterior es muy importante señalar que el valor que tiene el Convenio 189 es que define el trabajo y al trabajador del hogar, aglutina en un solo texto las obligaciones preexistentes de los Estados en la materia y detalla las especificidades del trabajo del hogar con miras a erradicar la discriminación y garantizar los derechos.

## Referencias

Carbonell, M. (2013). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Porrúa (Leyes y Códigos de México).

Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF) (2008). *Compilación de documentos básicos de derechos humanos*. México: CDHDF.

Conapred (2011). "Documento informativo sobre trabajadoras del hogar en México". Recuperado de <[http://www.conapred.org.mx/redes/documentos\\_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf](http://www.conapred.org.mx/redes/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf)>.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2011). "Encuesta Nacional de Discriminación".

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) (2005-2010). "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, Conjunto de datos: Población ocupada". Recuperado de <[http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2005-2010/po.asp?s=est&c=10826&proy=enoe\\_po](http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2005-2010/po.asp?s=est&c=10826&proy=enoe_po)>.

Ley Federal del Trabajo (LFT) (última reforma DOF, 30 de noviembre de 2012). Recuperado de <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>>.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). "Convenio 189 y Recomendación 201: un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos". Recuperado de <[http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS\\_168267/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_168267/lang-es/index.htm)>.

Pierrette, H. (2011). *Doméstica. Trabajadoras inmigrantes a cargo de la limpieza y el cuidado a la sombra de la abundancia*. México: Centro de Estudios Migratorios/Instituto Nacional de Migración/Miguel Ángel Porrúa.

Tribunales Colegiados de Circuito (TCC) Novena Época, Registro 166537, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXX, Agosto de 2009, Laboral, SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 160/2009. Isaac Chicurel Levin y otros. 19 de marzo de 2009. Unanimidad de votos. Ponente: Carolina Pichardo Blake. Secretario: Augusto Santiago Lira.

Tribunales Colegiados de Circuito, Novena Época, Registro 177758, Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta XXII, Julio de 2005, Tesis Aislada, laboral, DÉCIMO TERCER TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 5753/2005. Anita Galicia Bautista. 14 de abril de 2005. Unanimidad de votos. Ponente: Héctor Landa Razo. Secretaria: Griselda Lupita Reyes Larrauri.

Tribunales Colegiados de Circuito, Octava Época, Registro 227544, Tesis Aislada, Semanario Judicial de la Federación, IV, Segunda Parte-I, Julio a Diciembre de 1989, Laboral, SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO. Amparo directo 5016/1989. María del Carmen Lira Romero. 25 de septiembre de 1989. Unanimidad de votos. Ponente: María del Rosario Mota Cienfuegos. Secretaria: Idalia Peña Cristo.

## Tabla comparativa de derechos del Convenio 189 de la OIT y otros instrumentos de derechos humanos

PIDESC / Otro instrumento

PIDCP

Convenio 189 OIT

Derecho reconocido

<p>Protección efectiva de derechos humanos</p>	<p><b>Artículo 3</b> 1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.</p>	<p><b>Artículo 2</b> 1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>	<p><b>Artículo 2</b> 1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a 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 aquí reconocidos.</p>
<p>Obligación del Estado de adoptar disposiciones para la protección</p>	<p><b>Artículo 3</b> 2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo.</p>	<p><b>Artículo 2</b> 2. Cada Estado Parte se compromete a adoptar, con arreglo a sus procedimientos constitucionales y a las disposiciones del presente Pacto, las medidas oportunas para dictar las disposiciones legislativas o de otro carácter que fueren necesarias para hacer efectivos los derechos reconocidos en el presente Pacto y que no estuviesen ya garantizados por disposiciones legislativas o de otro carácter.</p>	<p><b>Artículo 2</b> 1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a 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 aquí reconocidos.</p>
<p>Libertad de asociación sindical</p>	<p><b>Artículo 3.2</b> a) La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.</p> <p><b>Artículo 7</b> Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos [...]</p>	<p><b>Artículo 20</b> 1. Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.</p>	<p><b>Artículo 8</b> 1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos. b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.</p>
<p>Eliminación del trabajo forzoso</p>	<p><b>Artículo 3.2</b> b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.</p>	<p><b>Artículo 8.3</b> a) Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio.</p>	<p><b>Artículo 10.3</b> 3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.</p>
<p>Abolición del trabajo infantil</p>	<p><b>Artículo 3.2</b> c) La abolición efectiva del trabajo infantil.</p>	<p><b>Artículo 10.3</b> 3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.</p>	<p><b>Artículo 10.3</b> 3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.</p>

Continúa...

Derecho reconocido	Convenio 189 OIT	PIDCP	PIDESC / Otro instrumento
No-discriminación en materia de empleo	<p>Artículo 3.2. d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p>	<p>Artículo 26 Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>	<p>Artículo 2 2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>
Edad mínima para el trabajo	<p>Artículo 4 1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.</p>	<p>Artículo 24 1. Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado.</p>	<p>Artículo 10.3 3. [...] Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.</p>
Derecho a la educación	<p>Artículo 4 2. 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.</p>	<p>Artículo 13 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.</p>	<p>Artículo 13 1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la educación. Conviene en que la educación debe orientarse hacia el pleno desarrollo de la personalidad humana y del sentido de su dignidad, y debe fortalecer el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales. Conviene asimismo en que la educación debe capacitar a todas las personas para participar efectivamente en una sociedad libre, favorecer la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y entre todos los grupos raciales, étnicos o religiosos, y promover las actividades de las Naciones Unidas en pro del mantenimiento de la paz.</p>
Integridad y seguridad personal	<p>Artículo 5 Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.</p>	<p>Artículo 17 1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias o ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación. 2. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra esas injerencias o esos ataques.</p>	<p>Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto. b) La seguridad y la higiene en el trabajo. c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.</p>
Condiciones de trabajo equitativas y decentes	<p>Artículo 6 Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, 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.</p>	<p>Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto. b) La seguridad y la higiene en el trabajo. c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.</p>	<p>Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual. ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto. b) La seguridad y la higiene en el trabajo. c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.</p>

Continúa...

Derecho reconocido	Convenio 189 OIT	PIDCP	PIDESC / Otro instrumento
<p>Protección especial a trabajadores domésticos migrantes</p>	<p>Artículo 8 I. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el Artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.</p>		<p>d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.</p>
<p>Protección especial a trabajadores domésticos migrantes</p>	<p>Artículo 9 Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:</p> <p>a) Puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan.</p> <p>b) Que residan en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los periodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y</p> <p>c) Tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.</p>		<p>Convención Internacional Sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y sus Familiares Artículo 21 Ninguna persona que no sea un funcionario público debidamente autorizado por la ley podrá confiscar, destruir o intentar destruir documentos de identidad, autorizaciones de entrada, estancia, residencia o permanencia en el territorio de un país ni permisos de trabajo. En los casos en que la confiscación de esos documentos esté autorizada, no podrá efectuarse sin la previa entrega de un recibo detallado. En ningún caso estará permitido destruir el pasaporte o documento equivalente de un trabajador migratorio o de un familiar suyo.</p>
<p>Igualdad de trato entre trabajadores; derecho al descanso, derecho a la compensación por horas extraordinarias, salario mínimo</p>	<p>Artículo 10 I. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.</p> <p>Artículo 11 Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.</p> <p>Artículo 12 I. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagarseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.</p>		<p>Artículo 7 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:</p> <p>a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:</p> <p>i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor; sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.</p> <p>ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.</p> <p>b) La seguridad y la higiene en el trabajo.</p> <p>c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.</p> <p>d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.</p>

Continúa...

Derecho reconocido	Convenio 189 OIT	PIDCP	PIDESC / Otro instrumento
<p>2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.</p>	<p>Artículo 13                      1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. 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 garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.</p>	<p>Artículo 9                      Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.</p> <p>Artículo 10                      Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:                      2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un periodo de tiempo razonable antes y después del parto, durante el cual se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.</p>	
<p>Protección efectiva en contra de abusos por parte de agencias de empleo privadas</p>	<p>Artículo 14                      1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.</p> <p>Artículo 15                      1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:</p> <p>a) Determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales.</p> <p>b) Asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos.</p> <p>c) Adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en los que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico, y se prevén sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos.</p>		

Derecho reconocido	Convenio 189 OIT	PIDCP	#DESC / Otro instrumento
	<p>d) Considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo.</p> <p>e) Adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.</p> <p>2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los trabajadores domésticos y sus empleadores cuando tales organizaciones existan.</p>		
Acceso a la justicia	<p>Artículo 16</p> <p>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 previstas para los trabajadores en general.</p> <p>Artículo 17</p> <p>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.</p>		<p>Artículo 2</p> <p>3. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que:</p> <p>a) Toda persona cuyos derechos o libertades reconocidos en el presente Pacto hayan sido violados podrá interponer un recurso efectivo, aun cuando tal violación hubiera sido cometida por personas que actuaban en ejercicio de sus funciones oficiales.</p>

Antecedentes

Números

Autores

Temas

Colaboradores

Publicaciones

**BIENVENIDOS**  
a nuestra revista

Regístrate con nosotros de forma voluntaria para conocerte mejor; los datos proporcionados son confidenciales y nos permitirán darte un mejor servicio.

Gracias

**REGISTRO**



Certificado de Licitud de Título 5306.  
Certificado de Licitud de Contenido 4086.

Revista No. 179  
Mayo - Junio de 2013  
Año 28 ISSN 0186-1840  
Periodicidad Bimestral



LA HEMEROTECA CIENTÍFICA EN LÍNEA

Buscar

comentarios en línea

- directorio de la revista
- comentarios al editor
- preguntas frecuentes
- opinión de la página web

a nuestros colaboradores 