



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

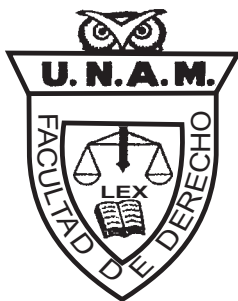
**LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES
DE LAS
TRABAJADORAS DEL HOGAR**

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

PRESENTA:

ANGÉLICA GONZÁLEZ VEGA



ASESOR: **DR. ENRIQUE LARIOS DÍAZ**

MÉXICO, CIUDAD UNIVERSITARIA

OCTUBRE, 2013



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

AGRADECIMIENTOS

A mi mamá y papá:

Doy gracias por la vida, amor y confianza.

A mi hermano:

Por su amor, compañía y ejemplo.

A mis amigas y amigos:

Por acompañarme amorosamente en este andar por la vida.

A Marcelina Bautista y a las trabajadoras del hogar:

Por compartir conmigo su experiencia de trabajo, su lucha incansable, su esperanza y sus éxitos.

Al Dr. Enrique Larios:

Por enseñarme el derecho al trabajo y la seguridad social y asesorarme en este trabajo de tesis.

GRACIAS

CAPITULADO

Introducción

Capítulo I

Generalidades y Conceptos

A. Derechos Humanos

1. Historia, significado y contenido de los derechos humanos.....1
2. Derechos Económicos, Sociales y Culturales.....7
3. Derecho a la no discriminación.....8

B. Derechos Humanos Laborales

4. Empleo Estable13
5. Salario Suficiente 15
6. Condiciones satisfactorias de trabajo17
7. Seguridad social20
8. Libertad sindical 23
9. Derechos de equidad de género 26
10. Justicia Laboral30

Capítulo II

Evolución Histórica de los Derechos Humanos Laborales

1. Constitución Política Mexicana	35
2. Ley Federal del Trabajo	38
3. Ley del Seguro Social	42
4. Reglamento de la ley del seguro social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización	47
5. Declaración Universal de los Derechos Humanos	49
6. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	52
7. Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer	56
8. Convenios de la OIT	61
9. Convención Americana de Derechos Humanos	64
10. Protocolo Adicional a la Convención Americana de derechos Humanos en materia de DESC (Protocolo de San Salvador).....	68

Capítulo III

Trabajadoras del hogar

1. Concepto	73
2. Contexto	76
3. Análisis en la legislación relativa al trabajo del hogar.....	79

4. Derecho al empleo estable	81
5. Derecho al salario suficiente	84
6. Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo	86
7. Derecho a la seguridad social	91
8. Derecho a la libertad sindical	99
9. Derecho a la justicia laboral	102

CAPITULO IV

Reivindicación de los derechos de las trabajadoras del hogar

1. Aplicación interna del derecho internacional de los derechos humanos	106
2. Principios fundamentales	109
3. Reconocimiento pleno de los derechos humanos laborales	112
4. Convenio 189 "Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos"	116
5. Proceso de elaboración y aprobación	118
6. Contenido	121
7. Recomendación 201.....	124
8. Contenido.....	125
9. Propuesta de reforma integral	128
CONCLUSIONES	132
BIBLIOGRAFIA	136

INTRODUCCIÓN

La discriminación es un fenómeno histórico que está estrechamente ligado a la pobreza y a la marginación e impide que las personas puedan desarrollarse plenamente y en todos los ámbitos. La discriminación en muchas ocasiones es invisible, atenta contra la dignidad de las personas o grupos de población sin ser percibida, ejemplo de esto es la discriminación que viven las trabajadoras del hogar.

La discriminación a las trabajadoras del hogar se manifiesta de distintas maneras, desde el nombre que se les da socialmente y en la legislación: “trabajadoras domésticas”, nombre que es utilizado para denotar dominio o posesión de la trabajadora hasta la negación y exclusión de derechos básicos en la legislación. Las organizaciones han exigido ser reconocidas como trabajadoras del hogar. Término que se utiliza en la presente tesis.

El trabajo del hogar es una de las ocupaciones más antiguas, es desempeñado en todo el mundo por muchas mujeres, es un empleo prácticamente invisible por realizarse en casas y no en oficinas o fábricas. El trabajo del hogar no es considerado como un trabajo cualificado, su valor es subestimado, es mal remunerado y realizado en condiciones de exclusión, discriminación y violencia.

El fenómeno de la discriminación a las trabajadoras del hogar se presenta en varias esferas de la realidad y por tanto las dimensiones de análisis deben ser múltiples, sin embargo el presente trabajo intenta mostrar la discriminación que se encuentra explícitamente establecida en la ley federal del trabajo, en la Ley del seguro social y en el

Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de Afiliación, Clasificación de empresas, Recaudación y Fiscalización.

La tesis se divide en 4 capítulos. El primer capítulo tiene por objetivo presentar e identificar a los derechos laborales como derechos humanos, ubicándolos específicamente en los derechos económicos, sociales y culturales, sin olvidar la universalidad, integralidad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos humanos. Finalizando con la definición de los derechos humanos laborales en general y de cada uno de ellos en particular.

El segundo capítulo hace mención a la evolución de los derechos humanos laborales, enfocándolos en el ámbito nacional a partir de la creación de la Constitución Política Mexicana y en el ámbito internacional desde la creación de la Organización Internacional del Trabajo y de la Organización de Naciones Unidas, identificando la creación y contenido de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos laborales.

El tercer capítulo muestra la discriminación plasmada en la Ley Federal del Trabajo, en la Ley del Seguro Social y en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización, relativas al trabajo del hogar.

El cuarto capítulo se enfoca en retomar la visión integral de derechos humanos plasmada en la constitución política mexicana y los instrumentos internacionales firmados y ratificados por México para elaborar una propuesta integral de reforma que reconozca los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar. Finalmente se presentan las conclusiones de la tesis.

CAPITULO I

GENERALIDADES Y CONCEPTOS

A. DERECHOS HUMANOS

El presente capítulo tiene como objeto mostrar algunas definiciones de los derechos humanos, reconocer las obligaciones del Estado Mexicano en materia de derechos humanos e identificar el contenido de los derechos humanos laborales.

1. Historia, significado y contenido de los derechos humanos.

Al hablar de derechos humanos es importante colocar a la persona en el centro, como titular de derechos. A través de la historia se han ido creando diversos conceptos de derechos humanos por lo cual no existe un concepto unitario, sin embargo las diversas definiciones coinciden en que los derechos humanos “se fundan en las necesidades humanas y en las posibilidades de satisfacerlas dentro de una sociedad”¹. Partiendo de esta idea mencionare sólo algunas definiciones:

1. Los derechos humanos son aquellos derechos fundamentales de la persona-considerada tanto en su aspecto individual como comunitario que corresponden a éste por razón de su propia naturaleza, y que deben ser reconocidos y respetados por todo poder y autoridad y toda norma jurídica

¹ Terrazas Carlos. *Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México*. Porrúa, 2ª.edición, México 1991, p 25.

positiva, cediendo, no obstante en su ejercicio ante las exigencias del bien común².

2. Derechos humanos son el conjunto de facultades, prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todas ellas, que se reconocen al ser humano, considerado individual y colectivamente³.

Cabe mencionar que “al hablar de derechos humanos nos encontramos ante una realidad dinámica, cuyos contornos precisos sólo pueden quedar definidos por el cúmulo de facultades que se reconocen como exigencias del hombre, como derechos que deberán ser proclamados y garantizados por los ordenamientos jurídicos positivos”⁴. Por lo cual, existen tan diversas y múltiples definiciones de derechos humanos y seguirán creándose más definiciones.

Al revisar las categorías de los derechos humanos, nos damos cuenta que éstos surgieron en un contexto histórico específico y con luchas sociales que posibilitaron su reconocimiento. Así pues, los Derechos Civiles y Políticos se refieren a los primeros derechos que fueron consagrados en los ordenamientos jurídicos internos e internacionales. Estos Derechos surgieron como respuesta a los reclamos que motivaron los principales movimientos revolucionarios de finales del siglo XVIII con la idea de independencia de Estados Unidos (1776) y de la revolución francesa (1789). Estas

² Castán Tobeñas José. *Los Derechos del Hombre. Revista general de legislación y jurisprudencia*, Tomo LVIII, año CXVII-CXVIII, No.6, dic, 1968, Madrid, España, pp. 13-14.

³ Instituto de Investigaciones Jurídicas, *Diccionario jurídico mexicano*, tomo D-H, Porrúa-UNAM, México, 1987, p 1063.

⁴ Terrazas, Carlos. Ob.Cit. p. 25.

exigencias fueron consagradas como auténticos derechos y como tales difundidos internacionalmente.

Los Derechos Civiles y Políticos están destinados a la protección de la persona, contra cualquier agresión de algún órgano público. Se caracterizan porque imponen al Estado el deber de abstenerse de interferir en el ejercicio y pleno goce de estos derechos.

En los derechos civiles y políticos se encuentran: el derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona, incluido el derecho a un juicio justo, a la inviolabilidad del hogar y de la correspondencia, la libertad de pensamiento, conciencia y religión, así como a la opinión y expresión. Derecho a la libertad de reunión y asociación. Derecho a elegir y a ser elegido, y a participar en los asuntos públicos. Derecho a poder demandar a la autoridad pública.

Los derechos económicos, sociales y culturales fueron reconocidos a principios del siglo XX, para lo que contribuyó de manera importante la revolución mexicana (1910) y la revolución Rusa (1917), su reconocimiento empieza con las demandas obreras y las ideas socialistas del siglo XIX.

Los derechos económicos, sociales y culturales consagran los derechos a: la Libre determinación, al nivel de vida adecuado, al trabajo, a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, a la seguridad social, libertad sindical, alimentación, vivienda, salud, educación y cultura.

Los derechos de los pueblos fueron reconocidos en la segunda mitad del siglo XX a raíz de acontecimientos como la internacionalización de conflictos entre países,

movimientos de liberación nacional, la conformación y papel del bloque de los países no aliados durante la Guerra Fría.

Los derechos de los pueblos son los derechos tendientes a garantizar el pleno ejercicio de la soberanía, independencia y autonomía de los pueblos y son: el derecho a la autodeterminación política, el derecho a la libre disposición de los recursos naturales, el derecho a escoger su propio sistema y ritmo de desarrollo, el derecho a desarrollar y conservar su propia cultura y el derecho a la paz⁵.

Características de los derechos humanos

La declaración Universal de los Derechos Humanos, el programa de acción de Viena, el Protocolo de San Salvador, entre otros instrumentos internacionales de derechos humanos, señalan que todos los derechos humanos son universales, indivisibles interdependientes e interrelacionados, además, Boutros Boutros-Ghali⁶, ha declarado que “para lograr que los derechos humanos sean la lengua común de la humanidad, lo ideal es instrumentar un esquema que permita que todos los derechos humanos se respeten del mismo modo”.

A continuación se señala las características de los derechos humanos:

Universales. Los derechos humanos son derechos que corresponden a todas las personas; los destinatarios serían no solamente en lo individual sino también los grupos y los Estados. La caracterización de los derechos humanos como derechos universales no solamente sirve para extenderlos sin distinción a todas las personas y a todos los

⁵ Ibid. P.77

⁶ Carta de las Naciones Unidas. *Las Naciones Unidas y los Derechos Humanos*. Nueva York, 1995.

rincones del planeta, sino que también es útil para deducir su inalienabilidad y su no negociabilidad.

Inalienables. Los derechos humanos no se pueden enajenar, nadie puede ser despojado de ellos. **Irrenunciables.** No se puede renunciar a ellos, aunque sea por propia voluntad, y por lo tanto son también **intransferibles**, nadie más que el propio titular puede valerse de ellos. **Imprescriptibles.** Son para toda la vida, no tienen fecha de caducidad por ningún motivo. **Indivisibles.** Ningún derecho puede disfrutarse a costa de otro derecho, no puede prescindirse de ninguno.

Las obligaciones de los Estado

Las Obligaciones de los Estados en relación con los derechos humanos son las de respetarlos y garantizarlos así como la de adoptar las medidas necesarias para tales fines. Estas obligaciones se adecuan a la distinta naturaleza de los derechos⁷.

En materia de Derechos económicos, sociales y culturales “los Estados deben adoptar medidas tanto de orden interno como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos disponibles, a fin de lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive la adopción de legislación interna, la plena efectividad de los derechos reconocidos⁸”.

⁷ Pinto Mónica. *Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Contexto del Sistema Internacional de Derechos Humanos*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, agosto, 2004 p.6

⁸ cf. PIDESC artículo 2. *Protocolo de San Salvador* artículo 1

Recordemos que estos derechos responden a los valores de igualdad y solidaridad en donde asume gran importancia el principio de no discriminación. En relación con esto Norberto Bobbio señala que la razón de ser de estos derechos sociales, como la educación, el derecho al trabajo y la salud, es una razón igualitaria. Los tres tienden a hacer menos grande la desigualdad entre quienes tienen y quienes no tienen, o a poner un número de individuos siempre mayor en condiciones de ser menos desiguales respecto a individuos más afortunados por nacimiento o condición social⁹.

Las obligaciones establecidas para los estados en los diferentes tratados internacionales son:

Obligación de respetar. Los Estados no deben infringir con su conducta los estándares reconocidos por los derechos humanos. Los Estados deben abstenerse de interferir en el disfrute de los derechos humanos o de limitarlos.

Obligación de proteger: Los Estados deben impedir la afectación por parte de terceros de la calidad de vida descrita por los estándares de derechos humanos. Esta obligación exige que los Estados impidan los abusos de los derechos humanos contra individuos o grupos.

Obligación de garantizar. Los Estados deben tomar las medidas necesarias para proveer los estándares de derechos humanos. Los estados deben adoptar medidas positivas para facilitar el disfrute de los derechos humanos.

⁹ Bobbio Norberto. “*Derecha e Izquierda*”. Santillana S. A Taurus, cuarta edición, España, 1995, p. 151

Es decir los Estados deben respetar, proteger y garantizar los estándares de derechos humanos. Cabe mencionar que “para la realización plena de los derechos económicos, sociales y culturales es necesaria la interacción de todos los actores de la sociedad: el Estado, el gobierno, la comunidad internacional, la sociedad civil, etc”¹⁰.

2. Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales.

Los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y ambientales son derechos humanos vinculados a la satisfacción de las necesidades básicas de las personas en ámbitos como el trabajo, la alimentación, la salud, la vivienda, la seguridad social, la educación, la cultura, el agua y el medio ambiente¹¹.

A continuación se mencionan alguna de las muchas definiciones que existen de los DESC:

1. Son aquellos derechos humanos que posibilitan a la persona y a su familia gozar de un nivel de vida adecuado. El término adecuado implica el respeto a los aspectos de diversidad cultural, geográfica, medio ambiente, etc. Podemos Identificar nuestros derechos económicos, sociales y culturales en la vida cotidiana a partir de la ubicación de aquellas condiciones fundamentales para la satisfacción de nuestras necesidades básicas¹².
2. Son un conjunto de derechos humanos que hacen posible que las personas y sus familias, así como los miembros de sus comunidades y pueblos, puedan

¹⁰ Ventura Robles Manuel Ob cit p.4

¹¹ Espacio DESC, PIDHDD, ONU-DH México. *Los derechos económicos, sociales y culturales: exigibles y justiciables. Preguntas y respuestas sobre DESC y protocolo*. México 2010, p.9

¹² Equipo pueblo. *Manual de seguimiento derechos económicos, sociales y culturales*. México, julio 2001, p.2

tener un nivel de vida adecuado, esto es, cubriendo sus necesidades básicas como: vivienda digna, alimentación, educación, salud, trabajo, etc.¹³.

Los derechos económicos, sociales y culturales consagrados en el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales son en general: el derecho a la libre determinación, nivel de vida adecuado, trabajo, condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, seguridad social, libertad sindical, alimentación, vivienda, salud, educación y cultura.

Como se puede observar, es en los DESC donde se encuentran los derechos que son objeto de esta tesis -los derechos humanos laborales-, los cuales abordaremos más adelante.

3. Derecho a la no discriminación

El derecho a la no discriminación es un derecho fundamental consagrado en diferentes instrumentos internacionales en materia de derechos humanos. El derecho a la no discriminación está estrechamente ligado con el concepto de discriminación, de hecho la mayoría de las personas que trabajan el tema se enfocan en definir la discriminación y no el derecho a la no discriminación. Mencionare algunas definiciones sobre el derecho a la no discriminación y discriminación:

1. El derecho a la no discriminación es “un derecho que se caracteriza por su amplitud, es decir es un derecho que cobra sentido en su relación con el resto

¹³ CAM-CESDER. *Manual Juvenil para conocer los Derechos Económicos, sociales y culturales*. México, 2002, p.5

de los derechos. Es un derecho que se coloca por encima del resto de derechos y cuya función principal es garantizar que todas las personas sin ningún tipo de distinción razonable, puedan gozar y ejercer sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones¹⁴”.

El derecho a la no discriminación a través de la figura de la cláusula de la no discriminación se ha colocado en todas las disposiciones preliminares de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.

2. El derecho a la no discriminación forma parte del principio de igualdad y protege a las personas de ser discriminadas por cualquier motivo; su fundamento es la dignidad humana¹⁵.
3. El derecho a la no discriminación es una norma común en los principales tratados de derechos humanos, así como en las constituciones de los Estados; se le considera un derecho que va más allá de lo jurídico, cuya función es que todas las personas puedan gozar de todos sus derechos humanos en condiciones de igualdad, pues cada vez que un derecho se vulnera se acompaña de la violación de al menos otro derecho humano¹⁶.

Ahora por la relación directa que existe entre el derecho a la no discriminación y la discriminación se mencionan definiciones sobre discriminación.

¹⁴ De la Torre Martínez Carlos. *El Desarrollo del Derecho a la No Discriminación en el sistema de Derechos Humanos de las Naciones Unidas*. México p.2

¹⁵ Comisión Nacional de Derechos Humanos. *La Discriminación y el derecho a la no discriminación*. México, 2012. P14

¹⁶ *Ibidem*. P.15

4. “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, 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”¹⁷.
5. ”Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”¹⁸.
6. “Discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”¹⁹.

La presente tesis pone énfasis en la discriminación a las trabajadoras del hogar que en su mayoría son mujeres y en la discriminación que se presenta en la legislación por tal razón es importante definir también la discriminación directa e indirecta:

¹⁷ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1°

¹⁸ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) artículo 4°

¹⁹ Organización de Naciones Unidas. *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, artículo 1°.

“La discriminación se puede producir de manera directa o indirecta. Es directa cuando se fundamenta expresamente en las características distintivas o definitorias de las personas que pertenecen a un grupo. Es indirecta cuando se produce a través de las normas, las políticas o de ciertas prácticas que aún aunque no constituyen actos discriminatorios, tienen por efecto causar un perjuicio o una cierta desventaja para un grupo de personas”²⁰.

Una vez definidos los derechos humanos en general y en particular el derecho a no discriminación entramos de lleno al tema de estudio del presente trabajo: los derechos humanos laborales.

B. Derechos humanos laborales

Reiterando que los derechos humanos reconocen la dignidad de las personas, que son universales, indivisibles, interdependientes, exigibles y que consideran el fortalecimiento de oportunidades y capacidades para que las personas pueda disfrutarlos plenamente, se definen a continuación los derechos humanos laborales, derechos que se ubican dentro de los derechos económicos, sociales y culturales.

Los derechos humanos laborales han sido definidos por el Centro de Reflexión y Acción Laboral²¹ como:

²⁰ Huerta Ochoa Carla. *La Estructura Jurídica del Derecho a la no Discriminación*. PNDH.Informe de Desarrollo Humano. México, 2006. P187

²¹ Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Derechos Humanos Laborales*. Cereal-Fundación Friedrich Ebert. México 2002. P 17

- a) Todo lo que a hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado, les hace posible alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

- b) Todas aquellas exigencias individuales y colectivas cuya satisfacción garantice a las personas, en tanto trabajadoras, el respeto a su dignidad y su pleno desarrollo.

A continuación se presenta la definición de los derechos que son considerados derechos humanos laborales con el señalamiento que para el presente trabajo se agruparon en: empleo estable, salario suficiente, condiciones satisfactorias del trabajo, seguridad social, libertad sindical, derecho de equidad de género y justicia laboral.

Los derechos humanos laborales están consagrados en: la constitución política mexicana, ley federal del trabajo, ley de los trabajadoras al servicio del estado, en la declaración universal de derechos humanos, en el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, en el pacto internacional de derechos civiles y políticos, convención americana de los derechos humanos, protocolo de san salvador, convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y en los convenios de la OIT. Sin embargo, en este trabajo sólo se mencionarán algunas definiciones consagradas en algunos de estos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, en la constitución y en la ley federal del trabajo.

4. Derecho al empleo estable

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 5 A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Art. 123 Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

Ley Federal del Trabajo

Artículo.2 Se entiende por trabajo digno o decente aquél 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, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Art. 3 El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio.

No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Declaración Universal de Derechos Humanos

Art. 23.1 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Art. 23.2 Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Art. 6.1 Los Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre

Art. XIV Toda persona tiene derecho al trabajo, en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Art. 11.1 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico.

Considerando los elementos consagrados anteriormente en las definiciones podemos resumir diciendo que: el derecho al empleo estable es el derecho que tiene cualquier persona para elegir libremente el trabajo, permanecer en él mientras exista la materia de trabajo, realizarlo de manera voluntaria, obtenerlo sin discriminación alguna, libre de hostigamiento y de cualquier tipo de violencia y ser capacitado para realizarlo.

5. Salario suficiente

Constitución política mexicana

Art. 123 Apartado A

Frac.VI Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de los hijos.

Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Frac. VII Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Ley Federal del trabajo

Art. 82. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

Art. 84. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Art. 85 El salario debe de ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo de acuerdo a las disposiciones de esta Ley. Para fijar el importe del salario se tomarán en consideración la cantidad y calidad del trabajo.

Art. 98. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Art. 23.2 Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

Art. 23.3 Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Art. 7 Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

a) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular debe asegurar a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

b) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familiares conforme a las disposiciones del presente pacto.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Art. 11.1

- c) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo.

Tomando en cuenta el contenido de la legislación antes mencionada podemos decir que el derecho al salario suficiente es el derecho a obtener una remuneración por el trabajo realizado, que garantice a la persona trabajadora y su familia la satisfacción de sus necesidades básicas y a obtenerlo sin discriminación alguna.

6. Condiciones satisfactorias de trabajo

Constitución Política Mexicana

Art. 123 Apartado A

Frac. I La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

Frac. IV Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

Frac. XII Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda...

Frac. XV El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;

Frac. XXVII Serán condiciones nulas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

- Las que estipulen una jornada inhumana, por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo;

Ley Federal del Trabajo

Art. 24 Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el patrón.

Art. 56 Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Art. 23

1 Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Art. 24 Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Art. 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:

b) la seguridad e higiene en el trabajo;

d) el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonada de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

Art. 11.1 Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Con lo anterior, podemos decir que el derecho de condiciones satisfactorias de trabajo es el derecho que permite asegurar la vida y salud física y mental de las trabajadoras - horario adecuado, máximo 8 horas de trabajo, aguinaldo, vacaciones, días de descanso, ambiente laboral seguro, saludable y libre de hostigamiento, trato respetuoso e indemnización por riesgos de trabajo-.

7. Seguridad Social

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 123 Apartado A

Fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Ley Federal del Trabajo.

Art.170. Derechos de madres trabajadoras

Artículo 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su ley y disposiciones reglamentarias.

Riesgo de trabajo

Artículo 473.- Riesgo de trabajo son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo.

Artículo 474.- Accidente de trabajo toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, a la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sea el lugar y el tiempo en que se presente.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar de trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475.- Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Ley del Seguro Social.

Artículo. 2º La seguridad social tiene por finalidad 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.

Artículo 6º El seguro social comprende:

- I. El régimen obligatorio, y
- II. El régimen voluntario.

Artículo 11.- El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad
- III. Invalidez y vida;
- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 9.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Artículo 10.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen que:

2. Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social.

“Protocolo de San Salvador”

Artículo 9.- Derecho a la seguridad social.

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependencias.

2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

Convenio Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Recuperando lo consagrado en la legislación podemos decir que el derecho a la seguridad social es el derecho de la persona trabajadora y su familia a ser protegidos mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte.

8. Libertad Sindical.

Constitución Política Mexicana.

Artículo 6. La manifestación de las ideas no será objeto de ninguna inquisición judicial o administrativa, sino en el caso de que ataque a la moral, los derechos de tercero, provoque algún delito o perturbe el orden público; el derecho a la información será garantizado por el Estado.

Artículo 9. No se podrá coartar el derecho de asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho a deliberar.

No se considerará ilegal y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por objeto hacer una petición o presentar una protesta por algún acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta ni se hiciere uso de violencia o amenazas para intimidarla u obligarla a resolver en el sentido que se desee.

Artículo 123 Apartado A:

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Ley Federal Del Trabajo.

Art. 354. La ley reconoce la libertad de coalición de trabajadores y patrones.

Art. 355. Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Art. 356. Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Artículo 357.- Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Cualquier injerencia indebida será sancionada en los términos que disponga la Ley.

Art. 358. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no puesta

Art. 359. Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentarlos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Artículo 8

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 el 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.

Convención Americana de derechos humanos

Artículo 16

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

Protocolo de San Salvador

Artículo 8. Derechos Sindicales

1. Los Estados partes garantizarán:

- a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.

Podemos decir entonces, que el derecho de libertad sindical es el derecho de asociarse o afiliarse para la defensa de los intereses de los trabajadores en un sindicato o cualquier otra forma de organización laboral, sin intervención de autoridades ni de patrones en la vida sindical; libertad para elegir a los representantes y, facultad de regular la vida interna de la organización mediante estatutos que garanticen el respeto de los derechos humanos fundamentales.

9. Derecho a equidad de género

“La equidad significa partir del reconocimiento de que todas las personas somos iguales en dignidad y derechos y, por tanto, que todas deberían tener garantizadas las mismas oportunidades para orientar su vida en la forma que ellas mismas decidan y estar a salvo de privaciones graves. La equidad de género consiste en garantizar condiciones de igualdad en derechos y oportunidades para que hombres y mujeres se desarrollen plenamente”²².

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 4º El varón y la mujer son iguales ante la Ley.

123 (Apartado A)

V Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia, tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos.

VII Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 2....Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.

²² PNDH. *Informe de desarrollo Humano*. México 2006

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3...No podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. Negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio;

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo; y

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Art. 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 170. Derechos de madres trabajadoras

Convenio Sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer

5 Los Estados Parte adaptarán todas las medidas apropiadas para:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.

b) Implementar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños.

Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

3. Los Estados parte en el presente pacto se comprometen a asegurar a los hombres y a las mujeres igual título a gozar de todos los derechos económicos, sociales y culturales enunciados en el presente pacto.

7 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.

Por lo anterior, podemos decir que el derecho de equidad de género es el derecho a garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el empleo y ocupación, lo que implica prohibir prácticas de discriminación y violencia. “Los términos *empleo* y *ocupación* incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”²³.

10. Justicia Laboral

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Art. 17. Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho.

Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales.

123 A. XX Las diferencias o conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno.

Artículo 604. Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patronos, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

²³ Organización Internacional del Trabajo. *Convenio 111, Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación*, artículo 1°

Artículo 685. El proceso del derecho del trabajo será público, gratuito, inmediato, predominantemente oral y conciliatorio y se iniciará a instancia de parte. Las Juntas tendrán la obligación de tomar las medidas necesarias para lograr la mayor economía, concentración y sencillez del proceso.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

2.3 Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a garantizar que:

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;

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.

Convención Americana de los Derechos Humanos

8.1 Garantías Judiciales. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

24 Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

2 c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

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.

Podemos decir que el derecho de justicia laboral es el derecho de la persona trabajadora a ser escuchadas públicamente por un tribunal independiente e imparcial para determinar derechos y obligaciones, de manera pronta, expedita y gratuita, sin discriminación alguna.

Con la definición y contenido de cada uno de los derechos humanos laborales se termina este capítulo y continuamos con el siguiente, denominado: evolución de los derechos humanos laborales.

CAPITULO II

Evolución histórica de los Derechos Humanos Laborales

El presente capítulo tiene como objetivo revisar el avance en la historia de los derechos humanos laborales tanto en la legislación nacional como en los instrumentos internacionales. Se hace mención de la evolución de los derechos humanos laborales enfocando dicha evolución sólo a partir del siglo XX y hasta la actualidad.

Antes de la segunda guerra mundial la actitud que prevaleció fue la de pensar que la protección de los derechos humanos era una cuestión fundamentalmente interna de cada Estado. Después de los trágicos acontecimientos que se produjeron durante la guerra, se reconoció que la protección de los derechos humanos es una cuestión que le concierne a todos los Estados de un modo universal.

Con la visión anterior, se inició un arduo trabajo para impulsar el reconocimiento de los derechos humanos en diferentes instrumentos internacionales y la creación de los organismos de derechos humanos para impulsaron su protección.

En el ámbito interno de los Estados nos encontramos que históricamente los derechos civiles y políticos fueron los primeros que se reconocieron en las Constituciones de cada estado durante el siglo XIX y no fue sino hasta el siglo XX cuando numerosas constituciones ampliaron el ámbito de sus derechos, incluyendo los derechos económicos, sociales y culturales. En México éstos aparecieron después de la revolución mexicana, en la constitución Política Mexicana de 1917, con lo cual México fue pionero en la protección de los derechos sociales. La incorporación de estos

derechos en la constitución mexicana fue un acto que sirvió de ejemplo para que otros Estados consideraran a los derechos sociales como derechos fundamentales.

Es entonces, a partir de las primeras décadas del Siglo XX cuando se empezó a hablar de los derechos de las personas trabajadoras, campesinas, indígenas, mujeres, de los niños y niñas, etc.

Algunos de los instrumentos nacionales e internacionales de derechos humanos creados y que reconocen los derechos humanos laborales en el siglo XX son:

- Constitución Política Mexicana (1917)
- Ley Federal del Trabajo (1931)
- Ley del seguro social (1943)
- Reglamento de la ley del seguro social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización (2002)
- Declaración Universal de derechos humanos (10 diciembre 1948)
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos (1976)
- Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales (1976)
- La convención Americana de Derechos Humanos (1969)
- Protocolo Adicional a la Convención Americana de derechos Humanos en materia de DESC (Protocolo de San Salvador) 1999
- Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1981)

A continuación se presenta de manera histórica la creación de la legislación y de los instrumentos en materia de derechos humanos mencionados anteriormente.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

México ha tenido diversas constituciones a lo largo de la historia, sin embargo, el presente trabajo sólo se enfoca en la constitución de 1917, la cual incorporó el concepto de justicia social en el ámbito del derecho constitucional y esto se tradujo en lo que se conoce como constitucionalismo social.

Desde su origen la constitución estableció el principio de la supremacía constitucional y la jerarquía de las leyes. Los derechos humanos están contenidos en las garantías individuales y garantías sociales. En ella se reconocieron los derechos de las y los trabajadores. Las garantías sociales, “en particular las disposiciones del artículo 123 están fundadas en el principio de considerar al ser humano como miembro de un grupo social, no como sujeto abstracto de relaciones jurídicas. Con la Constitución de 1917 surgió el constitucionalismo social comprometido a favor de la justicia de los trabajadores. Aun sorprende lo avanzado del catálogo de derechos sociales del artículo 123²⁴”.

El doctor Carpizo²⁵ señaló que “la fuente mediata de la Constitución Mexicana de 1917 fue el movimiento social que principió en 1910. Durante esta lucha se fueron expidiendo decretos de carácter social, especialmente para garantizar ciertos derechos a los trabajadores y campesinos, los que estaban luchando no sólo por cambiar la

²⁴ Moctezuma Barragán, Javier. *Artículo 123*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. Pág 56

²⁵ Carpizo Jorge. *Derecho Constitucional*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. Pág 1702

estructura política y a los gobernantes sino primordialmente para asegurarse un mejor nivel de vida. En la constitución mexicana de 1917 se reconoce a la persona como la base de todas las instituciones sociales, se limita y subordina el poder y se le asegura al hombre una existencia realmente humana”.

En la constitución de 1917 y en todos aquellos instrumentos internacionales que posteriormente rigieron en numerosos Estados, se buscó asegurar la realización de la justicia social, agregando a las tradicionales enunciaciones de derechos, la designación de derechos sociales y creando los organismos necesarios para impulsar su reconocimiento y cumplimiento.

Desde el texto original del artículo 123 se contemplaron los derechos de las y los trabajadores: la jornada máxima de 8 horas de trabajo, derechos de las personas menores de 16 años, descansos, el salario, participación en las utilidades, derecho de asociarse en defensa de sus derechos, derecho de huelga, estableció las autoridades competentes para dirimir los conflictos en materia laboral, derecho a la reinstalación y/o indemnización.

Así mismo, consideró normas protectoras del trabajo de las mujeres: se prohibió las labores insalubres o peligrosas para las mujeres, proscribió el trabajo nocturno industrial. Respecto a las mujeres embarazada se otorgó protección mediante las disposiciones siguientes: impedir que las mujeres desempeñen trabajos físicos que exijan un esfuerzo material considerable, estipuló el descanso forzoso posterior al parto, de un mes de duración, conservando su salario íntegro, así como su empleo y los derechos establecidos en su contrato y el derecho de disfrutar de dos descansos

extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar al hijo durante el periodo de lactancia.

En el texto original del artículo 123 en la fracción XII²⁶ “se estableció la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas en arrendamientos siempre que se encontrarán las factorías o establecimientos fuera de centros poblados. El 14 de febrero de 1972 fue publicada la reforma a la fracción XII, con la cual quedó establecida la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas mediante aportaciones a un fondo nacional de la vivienda, el cual sería administrado por una institución creada específicamente para llevar a cabo esa finalidad”.

El doctor Roberto Báez Martínez²⁷ señala que “el artículo 123 constitucional estableció desde su origen las garantías más importantes para los trabajadores, que forman en la sociedad, al igual que los campesinos, una clase económicamente débil. Tales garantías tienen categoría constitucional para evitar que puedan ser violadas a través de leyes ordinarias o administrativas. Así, alcanzaron jerarquía constitucional principios que rigen y protegen al trabajo humano, por primera vez en el mundo.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que fue promulgada en 1917, estableció en el artículo 123 “la facultad del Congreso de la Unión y de los Congresos locales para expedir leyes que regularan el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo”. Es

²⁶ Ibidem.pag 71

²⁷ Baez Martínez Roberto. *Principios básicos de derechos del trabajo*. Editorial PAC. México 1992. Pág.5

decir, en la constitución se estableció el “trabajo doméstico” como trabajo y se facultó a los congresos para expedir leyes que regularan dicho trabajo.

Al respecto el doctor Báez Martínez²⁸ subraya que los “los derechos que establece la constitución son irrenunciables, es decir, aun cuando el trabajador por necesidad o por ignorancia, expresa su voluntad de no aceptar lo que las leyes le conceden, no tendría ninguna validez. Por eso se afirma que el derecho al trabajo es proteccionista, pues en efecto, cuida y vela por el trabajador”.

La Constitución en su artículo 123 reconoce el “trabajo doméstico” como trabajo, es en la legislación reglamentaria del artículo 123 constitucional en donde ha quedado plasmada la discriminación al negar y excluir de los derechos a las trabajadoras del hogar.

2. Ley Federal del Trabajo

Los derechos de las y los trabajadores están plasmados en el artículo 123 constitucional como quedo ilustrado en el apartado anterior, sin embargo al pasar de los años se vio la necesidad de crear una ley reglamentaria de dicho artículo y fue hasta 1931 cuando se promulgó la Ley Federal del Trabajo.

El presidente Emilio Portes Gil en 1928 fue quien “formuló un proyecto de reforma constitucional, que modificó la fracción X del artículo 73 y el preámbulo del artículo 123 para el efecto de que sólo el congreso de la unión pudiera dictar leyes en materia

²⁸ Ibidem. Pag. 17

del trabajo. A esa solución se le ha denominado federalización de la legislación laboral. Con ello se unificaba el régimen laboral mexicano, lo que obligo al dictado de una ley federal del trabajo, que expidió el presidente Pascual Ortiz Rubio el 18 de agosto de 1931²⁹.

La Ley Federal del Trabajo de 1931³⁰, definió que *doméstico* es el trabajador de uno u otro sexo que desempeña habitualmente las labores de aseo, asistencia y demás del servicio interior de una casa, otro lugar de residencia o habitación; asimismo, estableció como obligación del patrón: tratar a la persona trabajadora con la debida consideración y abstenerse de maltrato de palabra u obra; suministrarle alimentos y habitación; pagarle su sueldo hasta por un mes en caso de enfermedad que no fuere crónica; proporcionarle asistencia médica; permitirle asistir a escuelas nocturnas; y, en caso de muerte, sufragar los gastos del sepelio. Se consideró que su retribución, además del pago en numerario, comprendería los alimentos y la habitación que se estimarán correspondientes al 50% del salario.

Como se puede observar fueron sólo tres artículos los establecidos en el capítulo XIV los cuales consideraron lo que se entiende por “trabajador doméstico”, algunas obligaciones del patrón y que la habitación y comida constituyen el 50% del salario.

²⁹ De Buen Néstor. *El sistema laboral en México*. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México pag 130

³⁰ Diario Oficial de la Federación. *Ley Federal del Trabajo*. 28 agosto de 1931. Art 129-131

Con el tiempo hubo necesidad de hacer reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en 1970 se reforma dicha ley, el primero de abril de 1970 se publica en el Diario Oficial de la Federación la nueva ley laboral.

El presidente Adolfo López Mateos³¹ “provoco la reforma del artículo 123 constitucional, al que agregó un apartado B para colocar en condición de notable inferioridad a los trabajadores al servicio del Estado (Diario Oficial de la Federación 6 diciembre 1960) y no conforme con ello modificó diversas fracciones de lo que fue el texto original del artículo 123, después apartado A. Después intentó la reforma a la ley federal del trabajo, encargando al maestro Mario de la Cueva que preparará un proyecto. El proyecto se terminó pero no se presentó como iniciativa. El propio presidente desconfiaba de que el congreso de la unión lo aprobara. Concluyó el periodo presidencial y correspondió al sucesor, Gustavo Díaz Ordaz, someter el proyecto a la consideración del congreso de la unión. Para ello reconstruyó la comisión redactora, a la que se agregó el maestro Alfonso López Aparicio, y la nueva Ley entró en vigor el primero de mayo de 1970”.

La Ley Federal de Trabajo de 1970 consideró un capítulo XIII denominado “Trabajadores Domésticos” el cual consta de 13 artículos -331 al 343- en ellos se establece: a quien se considera “trabajador doméstico” y a quien no, reposo para tomar alimentos y descanso durante la noche, la alimentación y habitación se estiman equivalentes al 50% del salario, los salarios serán fijados por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos. Los patrones tienen obligación de guardar consideración al

³¹ De buen Néstor. Op. cit pág. 135

“trabajador doméstico” absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra, proporcionar local cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud y cooperar para la instrucción del “trabajador doméstico”, en caso de enfermedad que no sea de trabajo deberá pagar el salario hasta por un mes, si la enfermedad no es crónica proporcionará asistencia médica en tanto se logra la curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial, si la enfermedad es crónica y el trabajador a prestado sus servicios durante seis meses por lo menos se le proporcionará asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; en caso de muerte el patrón sufragará los gastos de sepelio. También se establecen las obligaciones del trabajador y las causas de la rescisión de relación laboral, estableciendo que el patrón podrá dar por terminada la relación laboral en cualquier tiempo, sin responsabilidad y sin comprobar la causa que tenga para ello pagando la indemnización.

Al señalar la ley que el patrón puede dar por terminada en cualquier momento la relación laboral sin que para ello medie causa justificada alguna y que es obligación de las y los trabajadores guardar consideración y respeto al patrón y su familia, siendo causa de rescisión el incumplimiento; que la alimentación y vivienda se estiman equivalentes al 50% del salario, se hace una diferenciación partiendo del estigma de no considerar al trabajo del hogar como trabajo por realizarse en casa y no en oficina y en vez de identificar sus particularidades en torno a garantizar los derechos de las y los trabajadores se utilizó para garantizar las necesidades de las y los patrones.

Recordemos que la Ley Federal del Trabajo es ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, y debió respetar lo establecido en la Constitución, sin embargo esto no

fue así y al crear la Ley laboral se reflejó la cultura de discriminación, basada en hacer distinciones, en negar y excluir de derechos a las personas o grupos de personas por ser mujeres, indígenas, migrantes, por su condición social, económica y cultura.

Lo anterior, lo constata la OIT³² al señalar que: “El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desempeñadas por mujeres en numerosos países. Está vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. En sus manifestaciones contemporáneas es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la permanencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad”.

3. Ley del Seguro Social

En la Constitución de 1917, en el artículo 123 se consagró el derecho de seguridad social. Sin embargo, no fue hasta 1929 doce años después de la promulgación de la Constitución, cuando se planteó la primera reforma al artículo 123, reforma que consideraría la creación de una Ley del Seguro Social, dicha reforma consistió en “modificar la fracción XXIX y reemplazarse la idea de las cajas de seguros populares por una Ley del Seguro Social considerada también de utilidad social, que comprenderá seguros de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, y otros fines análogos. Como un signo de la necesidad de aspirar a un sistema general y obligatorio de seguros sociales para los trabajadores³³”.

³² OIT. *Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos*. Informe IV (1). Ginebra, 2010. P 5

³³ *Ibidem*. Pág.62

La reforma a la fracción XXIX dio lugar a la Ley del Seguro Social, sin embargo fue hasta enero de 1943 -catorce años después- cuando se promulgó la ley del seguro social, en ella se reconoció el derecho a la seguridad social y se consideró la creación del Instituto Mexicano de Seguridad Social -IMSS-.

En el artículo 2³⁴ señalaba que la ley comprendía el seguro de: accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, enfermedades no profesionales y maternidad, Invalidez, vejez y muerte, y Cesantía involuntaria en edad avanzada. Así mismo el artículo 3, estableció que es obligatorio asegurar a: los trabajadores que prestan a otra persona un servicio en virtud de un contrato de trabajo, ya sea en empresas privadas, estatales, de administración obrera o mixtas, a los miembros de sociedad cooperativas de producción y a los que presten servicios en virtud de un contrato de aprendizaje.

El artículo 6 determinó: “El Poder Ejecutivo Federal, previo estudio y dictamen del Instituto, determinará las modalidades y la fecha en que se organice el seguro social de los trabajadores al servicio del Estado, de empresas de tipo familiar, a domicilio, domésticos, del campo, temporales y eventuales. Estas categorías de trabajadores se determinarán conforme a lo prevenido por las leyes respectivas”.

Es decir, en esta ley no se consideró el acceso a la seguridad social de los y las trabajadoras del hogar, se dejó la facultad al poder ejecutivo para determinar las modalidades del acceso al seguro social para después.

³⁴ Diario Oficial de la Federación. *Ley del Seguros Social*. 19 enero 1943. Artículo 2

La ley del seguro social de 1943 fue reformada en diferentes ocasiones, sin embargo fue hasta la reforma de 1973 cuando se contempló la posibilidad de asegurar de manera voluntaria a “los trabajadores domésticos”. Es decir, treinta años después de la creación de la ley del seguro social se ve la posibilidad de incorporar voluntariamente al régimen obligatorio a las trabajadoras del hogar.

La ley del seguro social de 1973 estableció en el artículo 6 que el seguro social comprende: el régimen obligatorio y el régimen voluntario. En el artículo 12 señaló que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: las personas que se encuentran vinculadas a otras por una relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen y cualquiera que sea la personalidad jurídica o la naturaleza económica del patrón y aun cuando éste, en virtud de alguna ley especial, esté exento del pago de Impuestos o derechos; los miembros de sociedades cooperativas de producción y de administraciones obreras o mixtas; y los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios organizados en grupo solidario, sociedad local o unión de crédito, comprendidos en Ley de Crédito Agrícola. Igualmente son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio: Los trabajadores en industrias familiares y los independientes, como profesionales, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asalariados; Los ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de fideicomisos; Los ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios que, para la explotación de cualquier tipo de recursos, estén sujetos a contratos de asociación, producción, financiamiento y otro género similar a los anteriores; Los pequeños propietarios con más de veinte hectáreas de riego o su equivalente en otra clase de tierra, aun cuando no estén organizados crediticiamente; Los ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios no comprendidos en las

fracciones anteriores; Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, cuando no estén ya asegurados en los términos de esta Ley. El Ejecutivo Federal, a propuesta del Instituto, determinará, por decreto, las modalidades y fecha de implantación del Seguro Social en favor de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo, así como de los trabajadores domésticos –artículo 13-. La ley contempló una segunda sección denominada “De los Trabajadores Domésticos” en la cual se estableció:

Artículo 203.-En tanto no se expidan los decretos relativos, la incorporación al régimen obligatorio del Seguro Social de los trabajadores a que se refiere esta sección, se hará a solicitud del patrón a quien presten sus servicios.

Artículo 204.-Efectuada la afiliación de estos trabajadores sólo procederá su baja del régimen obligatorio, cuando termine la relación de trabajo con el patrón que lo inscribió y éste lo comunique al Instituto.

Artículo 205.-Los patrones enterarán las cuotas obrero- patronales por bimestres anticipados.

Lo anterior nos muestra que la ley de 1943 contempló la incorporación de las trabajadoras del hogar al régimen obligatorio, lo cual se modificó en la reforma de 1995.

En 1995 la ley del seguro social se reforma nuevamente, en el gobierno de Ernesto Zedillo Ponce “en un ambiente de crisis económica y de incertidumbres políticas, acompañadas de fuertes debates ideológicos en torno a la desregulación de la economía.

El presidente electo desde su campaña ya había anunciado su intención de hacer cambios en la seguridad social para generar ahorros internos, controlar el déficit fiscal, abaratar el costo de la mano de obra del sector asegurado, abrir mercados para el sector privado como políticas macroeconómicas para favorecer la expansión de la economía.

La gestación de la reforma del IMSS inicio en marzo de 1955 con la presentación del Diagnóstico de sus ramos de aseguramiento, de su financiamiento y de su administración, elaborado por la dirección del IMSS con la participación del sector empresarial y obrero. La reforma fue presentada como una necesidad para mejorar las finanzas de la institución, el valor de las jubilaciones, el acceso y la cobertura.

Una vez asumido públicamente los problemas financieros del IMSS por los actores institucionales, la etapa siguiente, de marzo a agosto, fue de elaboración de propuesta por cada sector. La sociedad no tomo conocimiento del proyecto elaborado en el IMSS y que fue presentado a Hacienda y al Presidente y de hecho es solamente cuando el presidente envía su propuesta al Congreso es que se torna pública la propuesta de reforma.

La propuesta que sale de las discusiones de las comisiones internas al IMSS, luego de ser enviada a Hacienda y al Presidente, sufrió cambios y ajustes. La reforma acabó siendo aprobada, en comisiones, con el voto del PRI, el 8 de diciembre de 1995, sin lograr un consenso social y político favorable. Quedó previsto que la nueva Ley entraría en vigor el primero de enero de 1997³⁵.

³⁵ Abrantes Pego Raquel. *Trabajo y reestructuración. Los retos del nuevo siglo*. Centro Interamericano de Seguridad Social. México 2006

En el **artículo 6º** establece dos formas de inscripción para gozar del derecho: el régimen obligatorio y el régimen voluntario. En el artículo 13 señala que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio: “Los trabajadores domésticos”, los trabajadores en industrias familiares, comerciantes en pequeño, artesanos, trabajadores no asalariados, ejidatarios, comuneros, colonos y pequeños propietarios, los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio, los trabajadores al servicio de las administraciones públicas de la federación, entidades federativas o municipios que estén excluidas o no comprendidas en otras leyes o decretos como objetos de seguridad social”.

Es decir, la ley establece restricciones para el pleno goce del derecho a la seguridad social de las trabajadoras del hogar al dejar a voluntad de la o el patrón la inscripción al seguro social. Además, la característica principal de la incorporación voluntaria al régimen obligatorio es que solo se podrá llevar a cabo en los periodos de inscripción que fije el IMSS y éste podrá establecer plazos de espera para el disfrute de las prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad.

4. Reglamento de la ley del seguro social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización.

El Reglamento fue publicado en el diario oficial en noviembre de 2002. En dicho reglamento se establecen los requisitos para la incorporación voluntaria al régimen obligatorio en el cual se puede inscribir a las trabajadoras del hogar una vez que las y los patrones acepten.

Los artículos 81 a 84 señalan que las y los trabajadores del hogar deben someterse a exámenes y estudios para constatar su estado de salud y en caso de tener alguna enfermedad preexistente o crónica, no podrán gozar del derecho.

- I. Enfermedad preexistente, tales como: tumores malignos; enfermedades crónico degenerativas como: complicaciones tardías de la diabetes mellitus; enfermedades por atesoramiento (enfermedad de gaucher); enfermedades crónicas del hígado; insuficiencia renal crónica; valvulopatías cardíacas; insuficiencia cardíaca; secuelas de cardiopatía isquémica (arritmia, ángor o infarto del miocardio); enfermedad pulmonar obstructiva crónica con insuficiencia respiratoria, entre otras, y
- II. Enfermedades sistémicas crónicas del tejido conectivo; adicciones como alcoholismo y otras toxicomanías; trastornos mentales como psicosis y demencias; enfermedades congénitas y síndrome de inmunodeficiencia adquirida o Virus de Inmunodeficiencia Adquirida Humana positivo (VIH)

Lo anterior significa que aún cuando la o el patrón accediera a inscribirlas deben someterse a exámenes y estudios para constatar su estado de salud y sólo podrán gozar del derecho en caso de no tener alguna de estas enfermedades.

Además el artículo **83 señala tiempos, padecimientos y tratamientos para los cuales** no se proporcionarán las prestaciones en especie, al asegurado o sus beneficiarios:

TIEMPOS:

I. Seis meses:

Tumoración benigna de mama.

II. Diez meses:

Parto.

Se hace mención de estas fracciones por ser servicios a los que las trabajadoras del hogar que en su mayoría son mujeres necesitan acceder por considerarse derechos fundamentales de las mujeres y para los cuales hay la restricción del tiempo que tiene que transcurrir para acceder a ellos.

5. Declaración Universal de Derechos Humanos

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) se creó en 1945, cuando representantes de 50 países se reunieron en San Francisco, en la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional para redactar la Carta de las Naciones Unidas. La Carta fue firmada el 26 de junio de 1945 por los representantes de los 50 países.

“Las Naciones Unidas empezaron a existir oficialmente el 24 de octubre de 1945, después de que la Carta fuera ratificada por China, Francia, la Unión Soviética, el Reino Unido, los Estados Unidos y la mayoría de los demás signatarios. El Día de las Naciones Unidas se celebra todos los años en esa fecha”³⁶.

³⁶ Naciones Unidas, Página web: <http://www.un.org/es/aboutun/history/index.shtml>

Uno de los grandes logros de las Naciones Unidas ha sido la creación de un conjunto amplio de instrumentos de derechos humanos. Desde entonces la humanidad cuenta con un código universal de derechos humanos protegidos internacionalmente, el cual pueden suscribir todas las naciones y al cual pueden aspirar todos los pueblos.

La Organización no sólo ha definido cuidadosamente una amplia gama de derechos reconocidos internacionalmente, como derechos económicos, sociales, culturales, políticos y civiles, sino que también ha establecido mecanismos para promoverlos y protegerlos y para ayudar a los gobiernos a asumir sus obligaciones.

La carta de las Naciones Unidas en su artículo primero señala sus propósitos y en uno de ellos establece que *“Con el propósito de crear las condiciones de estabilidad y bienestar necesarias para las relaciones pacíficas y amistosas entre las naciones, basadas en el respeto al principio de igualdad de derechos y al de la libre determinación de los pueblos la Organización promoverá: a. niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos, y condiciones de progreso y desarrollo económico y social³⁷”*.

Para cumplir con dicho propósito la Organización de Naciones Unidas creó uno de los primeros instrumentos en materia de derechos humanos: la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual fue aprobada por la Asamblea general el 10 de diciembre de

³⁷ Ibid. Pp.34-35

1948. La Declaración incorpora las libertades fundamentales, y establece la necesidad de promover el trabajo permanente y lo reconoce como derecho, entre otros derechos.

La Declaración Universal de derechos humanos contempla los derechos personales, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, en lo relativo al derecho a los derechos humanos laborales señala en su artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

Así mismo el artículo 24 establece: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. Y el artículo 25 señala: “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial a alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad”.

Desde su creación las Naciones Unidas han ampliado gradualmente la legislación de derechos humanos para abarcar normas concretas relativas a la mujer, las niñas y niños, las personas con discapacidad, las y los trabajadores migrantes y otros grupos en situación de discriminación. Los derechos se han ampliado con una serie de decisiones históricas de la Asamblea General, que han ido estableciendo su universalidad, su indivisibilidad y sus conexiones recíprocas con el desarrollo y la democracia. La Naciones Unidas iniciaron un proceso de adopción de instrumentos internacionales sobre derechos humanos, del que con el tiempo los Estados se han hecho parte.

6. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Los derechos económicos, sociales y culturales, quedaron reconocidos en la declaración universal de derechos humanos como ya se vio. Sin embargo, en 1966, la asamblea general de Naciones Unidas adoptó importantes instrumentos en materia de derechos humanos: El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su protocolo facultativo, en el cual se establece la queja como mecanismo al cual recurrir en caso de una violación a los derechos en él consagrados y, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales pero sin establecer un protocolo para éste.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales –PIDESC-, fue adoptado y abierto a la firma por la asamblea general, el 16 de diciembre de 1966, sin embargo, entró en vigor hasta el 3 de enero de 1976³⁸ “no se previó un órgano especial de control sino el examen de los informes periódicos de los Estados Partes por el Consejo Económico y Social. En 1976 el Consejo estableció un grupo de trabajo

³⁸ Sandoval Terán Areli, coordinadora. *Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: exigibles y justiciables*. Equipo pueblo. México, 2010. pag.21

compuesto por 15 de sus miembros que representan a otros tantos Estados parte en el Pacto. En 1982 el grupo de trabajo se convirtió en un órgano electo de expertos gubernamentales en derechos humanos. En 1985, se transformó al grupo en un Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es decir, se estableció un órgano de tratado con facultades análogas a las de otros previstos en los textos convencionales. Una de ellas es el análisis de los informes periódicos que presentan los Estados parte del PIDESC. Es en 1990 que el Comité comienza a tratar la cuestión de un Protocolo Facultativo del PIDESC, que le permitiera ampliar sus facultades para recibir comunicaciones individuales sobre presuntas violaciones. Después de varias discusiones y años de impulsar el protocolo, el 10 de diciembre de 2008, con ocasión del sexagésimo aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Asamblea General de la ONU aprueba el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual se encuentra en proceso de ratificación”.

El PIDESC es un instrumento jurídico internacional, lo que significa que cuando un Estado lo ratifica o se adhiere a él, se compromete a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian.

El artículo 2 del pacto señala algunas de las obligaciones de los estados:

1. Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen 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.

2. Los Estados parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

3. Los países en desarrollo, teniendo debidamente en cuenta los derechos humanos y su economía nacional, podrán determinar en **qué medida** garantizarán los derechos económicos reconocidos en el presente Pacto a personas que no sean nacionales suyos.

Además, el Pacto reconoce los siguientes derechos: derecho al trabajo (artículo 6), derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (artículo 7), derecho a fundar y a afiliarse a sindicatos (artículo 8), derecho a la seguridad social y al seguro social (artículo 9), protección y asistencia a la familia (artículo 10), derecho a un nivel de vida adecuado (artículo 11), derecho al más alto nivel posible de salud física y mental (artículo 12), derecho a la educación (artículos 13 y 14), y derecho a la cultura y a gozar de los beneficios del progreso científico.

En lo relativo a los derechos humanos laborales el PIDESC establece:

Artículo 6. 1“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho”.

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;

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.

Artículo 8. 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 el 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;
- d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

Artículo 9. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

7. Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación

Contra la Mujer

La CEDAW fue adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General del 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor el 3 de septiembre de 1981. La organización de Naciones Unidas ha señalado que:

“La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Estos esfuerzos en pro del adelanto de la mujer han desembocado en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el documento fundamental y más amplio”³⁹.

En la CEDAW los derechos económicos, sociales y culturales de la mujer son enfatizados, al igual que la garantía de no discriminación por motivos de sexo, repitiendo en diversos artículos formulaciones de equidad entre hombres y mujeres. En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que "las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones" y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana". Según el artículo 1, por discriminación se entiende "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera". La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados Partes que tomen "todas las medidas apropiadas, 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" (artículo 3)⁴⁰.

³⁹ Naciones Unidas página web: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

⁴⁰ Organización de las Naciones Unidas. *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. 18 diciembre 1979

A partir del sistema creado en los instrumentos de derechos humanos, la CEDAW tuvo que reiterar la importancia de mejorar las condiciones de vida de las mujeres del mundo, basándose en un hecho: la continua violación de sus derechos mínimos. Varios de los artículos de la convención están dedicados al mejoramiento de los derechos económicos, sociales y culturales, referidos a educación, salud, condiciones de trabajo, entre otros. Además, la Convención en la parte V, en el artículo 17 establece un Comité con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la convención. También, el artículo 18 establece que los Estados Partes se comprometen a someter al secretario general de Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas, legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la convención. El informe que se tiene que rendir, si bien no es una obligación que surta efectos inmediatos, es un elemento moral y de presión para que el Estado mejore sus políticas y sea más incluyente con respecto de la función de la mujer en la sociedad. En suma, la Convención proporciona un marco global para hacer frente a las diversas fuerzas que han creado y mantenido la discriminación basada en el sexo.

La CEDAW señala también la creación de un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, el cual se encarga de velar por la aplicación de la Convención. El mandato del Comité y la aplicación del tratado se definen en los artículos 17 a 30 de la Convención. El Comité está compuesto de 23 expertos "de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención", nombrados por sus gobiernos y elegidos por los Estados Partes a título personal.

Se prevé que los Estados Partes presenten al Comité, por lo menos cada cuatro años, un informe sobre las medidas que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención. Durante su período anual de sesiones los miembros del Comité examinan esos informes con los representantes de los gobiernos y consideran de consuno las esferas que requieren nuevas medidas nacionales. El Comité también hace recomendaciones de carácter general a los Estados Partes sobre aspectos relativos a la eliminación de la discriminación contra la mujer.

La convención señala en lo relativo a los derechos humanos laborales, lo siguiente:

Artículo 1. A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2. Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;

Artículo 11

1. 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, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

4. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

8. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del trabajo fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que

la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente. Su fundación respondía, en primer lugar, a una preocupación humanitaria. La situación de los trabajadores, a los que se explotaba sin consideración alguna por su salud, su vida familiar y su progreso profesional y social, resultaba cada vez menos aceptable. Esta preocupación queda claramente reflejada en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, en el que se afirma que existen condiciones de trabajo que entrañan injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos.

También se basó en motivaciones de carácter político. De no mejorarse la situación de los trabajadores, cuyo número crecía constantemente a causa del proceso de industrialización, éstos acabarían por originar conflictos sociales, que podrían desembocar incluso en una revolución. El Preámbulo señala que el descontento causado por la injusticia constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

La tercera motivación fue de tipo económico. Cualquier industria o país que adoptara medidas de reforma social se encontraría en situación de desventaja frente a sus competidores, debido a las inevitables consecuencias de tales medidas sobre los costos de producción. El Preámbulo señala que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.

Un motivo adicional para la creación de la Organización Internacional del Trabajo, fue el relacionado con el final de la guerra, a la que tanto habían contribuido los trabajadores en el campo de batalla y en la industria. Esta idea queda reflejada en la

propia frase inicial de la Constitución: la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.

La OIT ha realizado aportes importantes al mundo del trabajo desde sus primeros días. La primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919 adoptó seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el verano de 1920 con el francés Albert Thomas como primer Presidente de la Oficina Internacional del Trabajo, que es la secretaría permanente de la Organización⁴¹”. La OIT es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 185 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales.

“La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización, prosiguiendo su misión fundadora: la paz laboral es esencial para la prosperidad. En la actualidad la OIT favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Su estructura tripartita ofrece una plataforma desde la cual promover trabajo decente para todos los hombres y

⁴¹ Organización Internacional del Trabajo. Página web: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm>

mujeres. Sus principales objetivos son: fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo⁴²»

A través de los años la OIT ha ido creado diversos convenios sobre los derechos humanos laborales en diversas materias, teniendo un total en la actualidad de 189 convenios y 202 recomendaciones. Cabe señalar que el último convenio el 189 y la última recomendación 202, son los relativos al “trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

México es miembro de la OIT desde 1931 y ha ratificado 78 convenios, de los cuales 70 están en vigor. De los que se ha demandado la urgente necesidad de ratificarlos por la sociedad civil y organizaciones de las y los trabajadores son: Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva; convenio 138 sobre la edad mínima para trabajar, convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, convenio 183 sobre la protección de la maternidad y convenio 189 sobre “trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”.

9. Convención Americana sobre Derechos humanos

La Convención es conocida también como pacto de San José por haber sido aprobada en la conferencia de San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969. La Convención fue aprobada 21 años después de la creación de la Organización de Estados Americanos –OEA–.

⁴² OIT. Página web: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-es/index.htm>

En 1948, se crea la carta de la Organización de los Estados Americanos después de un largo periodo de negociaciones en la cual se decide darle el nombre de Organización de Estados Americanos. Fueron 21 naciones del hemisferio las que suscribieron la Carta de la OEA, en la que afirmaron su compromiso con los objetivos comunes y su respeto por la soberanía de cada nación. También adoptaron la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el primer documento de su clase.

Desde 1948 las naciones angloparlantes del Caribe y el Canadá se han sumado a la Organización de los Estados Americanos, enriqueciendo una perspectiva que ahora abarca todo el hemisferio. La Organización de los Estados Americanos (OEA) reúne a los países del hemisferio occidental para fortalecer la cooperación mutua y defender los intereses comunes. Es el principal foro de la región para el diálogo multilateral y la acción concertada.

La misión de la OEA se basa en su compromiso con la democracia, como lo afirma la Carta Democrática Interamericana: “Los pueblos de América tienen derecho a la democracia y sus gobiernos la obligación de promoverla y defenderla”. Sobre esta premisa, la OEA trabaja para promover la buena gobernabilidad, fortalecer los derechos humanos, fomentar la paz y la seguridad, expandir el comercio y abordar los complejos problemas causados por la pobreza, las drogas y la corrupción. Por medio de las decisiones de sus organismos políticos y los programas ejecutados por la Secretaría General, la OEA promueve la colaboración y el entendimiento entre los países americanos.

La Convención Americana de derechos humanos, es conocida también como pacto de San José por haber sido aprobada en la conferencia de San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969. Dividida en tres partes: la primera sobre deberes de los Estados y derechos protegidos, la segunda sobre los medios de protección: Comisión y Corte Interamericana de derechos humanos y la tercera sobre disposiciones generales y transitorias, llegando a un total de 82 artículos. En lo que respecta a los derechos económicos, sociales y culturales, no aparecen enumerados en el texto, lo que señala el artículo 26 es el compromiso de los Estados a adoptar providencias para lograr progresivamente su plena efectividad.

Los artículos de la Convención relacionados con los derechos humanos laborales son:

Artículo 1

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.
2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

Artículo 6. 1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.

2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso

Artículo 16. 1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

Artículo 24. Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Artículo 25. 1. Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

Así mismo la Convención señala los medios de protección y los órganos competentes para conocer de los asuntos relacionados con el cumplimiento de los compromisos contraídos por los estados parte en la convención: Comisión Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Interamericana de Derechos humanos –artículo 33-

La Comisión Interamericana de Derechos humanos tiene la competencia para conocer de peticiones que contengan denuncias o quejas de violación de esta Convención por un Estado parte. Las cuales pueden ser presentadas por una persona, un grupo de personas o una entidad no gubernamental legalmente reconocida –artículo 44-

La Corte Interamericana de Derechos Humanos tiene la competencia para conocer de casos presentados sólo por los Estados parte y una vez que hayan agotado el procedimiento ante la Comisión –artículo 61-.

10. Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales (Protocolo de San Salvador)

“La Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos con la finalidad de incluir progresivamente en el régimen de protección de la misma otros derechos y libertades, han convenido en el siguiente Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Protocolo de San Salvador"⁴³". El 17 de noviembre de 1988, fue adoptado un Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y culturales comúnmente llamado “Protocolo de San Salvador” -19 años después de la adopción de la Convención- y fue hasta el 16 de noviembre de 1999, once años después de su adopción cuando dicho protocolo entró en vigor.

El Protocolo logró llenar en alguna medida el vacío histórico dejado por la Convención Americana de Derechos Humanos en relación con los derechos económicos, sociales y culturales pues contiene una enumeración más amplia de dichos derechos. Además el Protocolo “abre la vía del sistema de peticiones individuales, sin embargo, sólo habilita de manera expresa la competencia de la Comisión y la Corte Interamericana para conocer de la violación a los artículos 8.1 a y 13 del citado protocolo, impidiendo que dicha competencia se extienda hacia los restantes artículo⁴⁴”.

⁴³ Preámbulo “Protocolo de San Salvador”

⁴⁴ Urquilla Bonilla, Rafael. *Los Derechos Económicos, sociales y culturales en el contexto de la reforma al sistema interamericano de protección de los derechos humanos*. Instituto Americano de Derechos Humanos. San José Costa Rica 1998

El protocolo se funda en el principio de igualdad y no discriminación y reafirma la visión de integralidad entre los derechos económicos, sociales y culturales y, los derechos civiles y políticos, considerando que todos los derechos encuentran su base en la dignidad de la persona.

El protocolo reconoce un amplio catálogo de derechos económicos, sociales y culturales, entre los que se mencionan los siguientes: derecho al trabajo (art.6);derechos sindicales (art.8); derecho de huelga (art.8); derecho a la Seguridad Social en casos de vejez y de incapacidad física o mental (art.9), que comprende, al menos, la atención médica y la jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto. El derecho a la salud (art.10), que exige el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social; el derecho a un medio ambiente sano y a contar con servicios públicos básicos(art.11); el derecho a la alimentación y a una nutrición adecuada (art.12); el derecho a la educación (art.13); el derecho a los beneficios de la cultura, a participar en la vida cultural y artística de la comunidad, a gozar de los beneficios del progreso científico y tecnológico, y beneficiarse de la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que se es autor (art.14); el derecho a formar familia y a gozar de protección (art.15); el derecho de protección especial de la niñez (art.15); el derecho a protección especial durante la ancianidad (art.17); y el derecho a recibir una atención especial en caso de disminución de las capacidades físicas o mentales. (art.18).

En relación con los derechos humanos laborales el “Protocolo de San Salvador” establece:

Artículo 3

Los Estados partes en el presente Protocolo 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, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye 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.

2. 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. Los Estados partes se comprometen también a ejecutar y a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.

Artículo 7

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a. una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción;
- b. el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva;
- c. el derecho del trabajador a la promoción o ascenso dentro de su trabajo para lo cual se tendrán en cuenta sus calificaciones, competencia, probidad y tiempo de servicio;
- d. la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido

injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional;

e. la seguridad e higiene en el trabajo;

f. la prohibición de trabajo nocturno o en labores insalubres o peligrosas a los menores de 18 años y, en general, de todo trabajo que pueda poner en peligro su salud, seguridad o moral. Cuando se trate de menores de 16 años, la jornada de trabajo deberá subordinarse a las disposiciones sobre educación obligatoria y en ningún caso podrá constituir un impedimento para la asistencia escolar o ser una limitación para beneficiarse de la instrucción recibida;

g. la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales. Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos;

h. el descanso, el disfrute del tiempo libre, las vacaciones pagadas, así como la remuneración de los días feriados nacionales.

Artículo 8

1. Los Estados partes garantizarán:

a. el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente;

b. el derecho a la huelga.

2. El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente sólo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que éstos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía, al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

Artículo 9

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.
2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.

En este capítulo se revisó la evolución histórica de algunos instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y de algunos organismos creados para su protección y defensa con lo cual se buscó mostrar que en la protección de los derechos humanos, dada su complejidad, se ha ido especializando con la finalidad de proteger de manera concreta a personas que comparten una situación específica.

Sin embargo, a pesar de que han existido varios esfuerzos por hacer efectivos los DESC aún queda mucho por hacer para lograr su realización y cumplimiento, porque como lo vemos en la realidad, en las condiciones de vida de las personas alrededor del mundo, muestran que estos derechos se violan en mayor escala de modo progresivo.

Capítulo III

Trabajadoras del hogar

1. Concepto

El trabajo del hogar, “es un trabajo subestimado al considerarse como un trabajo no cualificado, y es objeto de reglamentación insuficiente. En abierto contraste con esta situación, los estudios que dan voz a las y los trabajadores del hogar revelan que éstos creen en la dignidad del duro trabajo que realizan, y que como tal merece reconocimiento y respeto, incluso en el plano legislativo⁴⁵”.

Si bien no hay un acuerdo general sobre el término para nombrar a las personas que realizar el trabajo del hogar, en algunos países se les llama, trabajadoras domésticas y en otros trabajadoras del hogar. El nombre depende de la cultura de cada lugar, en los países en que el nombre no implica discriminación se les llama trabajadoras domésticas, en los que sí implica una discriminación como el caso de México, en el que el nombre es utilizado para denotar dominio o posesión de la trabajadora, las organizaciones han exigido ser reconocidas como trabajadoras del hogar. Término que se utiliza en este documento, mención que ya se ha hecho desde el capítulo primero. Además por ser más del 90% mujeres las que se dedican a esta labor se utiliza la expresión trabajadoras del hogar.

⁴⁵ OIT. *Trabajo Decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (1) .Ginebra, 2010. pág. 6

Una de las exigencias de los y las trabajadoras del hogar ha sido el nombre con el cual quieren ser reconocidas: trabajadoras del hogar, esto, formalmente aun no se cumple porque en la legislación mexicana se utiliza el término: “trabajadores domésticos” y por no ser un término que universalmente denote discriminación en el Convenio elaborado por la OIT se utilizó también: “trabajadoras y trabajadores domésticos”. Sin embargo repito en este trabajo se utiliza el término trabajadoras del hogar.

En el trabajo del hogar, el lugar de trabajo es el hogar, es una casa y se realiza a cambio de una remuneración. Las trabajadoras del hogar “realizan una serie de tareas para y en los hogares de otras personas. Entre estas labores está: cocinar, limpiar, lavar la ropa, cuidar a los niños, personas adultas mayores o las personas con discapacidad e incluso a los animales. Trabajan como jardineros, vigilantes o chóferes de la familia. Sus tareas no se definen con precisión desde un principio y pueden variar considerablemente con el tiempo⁴⁶”.

El convenio 189 “sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” define al trabajo doméstico de la siguiente manera:

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión *trabajador doméstico* designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;

⁴⁶⁴⁶ Ibidem. Pág 7

- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

La Ley federal del trabajo lo define:

Artículo 331.- Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

Artículo 332.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

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.

En términos generales de las dos definiciones se puede observar que un rasgo fundamental y definitorio del trabajo doméstico es que se realiza en el hogar. Otra que sólo se considera en el Convenio 189 es que se realiza en el marco de una relación de trabajo.

Entonces, podemos resumir diciendo que de acuerdo al Convenio 189 y a la ley federal del trabajo, el trabajo del hogar es el trabajo que se realiza en un hogar u hogares y,

trabajadora del hogar es la persona que realiza servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia en el marco de una relación de trabajo.

2. Contexto

“El trabajo de hogar es una de las ocupaciones más antiguas y más importantes para millones de mujeres del mundo entero, que hunde sus raíces en la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. En la sociedad contemporánea, el trabajo de cuidado dentro de los hogares es esencial para que la economía también funcione fuera de ellos. En los dos últimos decenios se ha registrado una creciente demanda de este tipo de cuidado en todas partes del mundo, tendencia que se ha acentuado con la incorporación masiva de las mujeres a la fuerza laboral, el envejecimiento de las sociedades, la intensificación del trabajo y la frecuente insuficiencia o carencia de pautas de actuación para facilitar la conciliación de la vida familiar con la vida laboral⁴⁷”.

La misma OIT⁴⁸ ha señalado que el trabajo del hogar se realiza tras las puertas cerradas de los hogares, escapando a las miras exteriores, por lo que ha permanecido largo tiempo fuera del alcance de los instrumentos de política tradicionales. El trabajo del hogar representa una parte significativa del empleo asalariado en el mundo, pero las personas que realizan este trabajo siguen en su mayor parte fuera del alcance de la legislación laboral, por lo que carecen de la protección jurídica de que disfrutaban las demás personas trabajadoras.

⁴⁷ OIT. *Trabajo Decente para los trabajadores domésticos*. Op cit. pág. 1

⁴⁸ OIT. *Los trabajadores domésticos en el mundo, estadísticas mundiales y regionales y, alcance de la protección jurídica*. Resumen ejecutivo. Ginebra, enero 2013.

En el mismo documento la OIT también establece que hasta 2010 a nivel mundial el número de personas trabajadoras del hogar fue de 56.2 millones, esta suma no incluye a las personas trabajadoras menores de 15 años que suman 7.4 millones. También se establece que si bien el número de hombres que trabajan en el sector es considerable – jardineros, choferes o mayordomos- cabe destacar que sigue siendo un sector en el que predominan las mujeres, que suman más del 80%. A escala mundial el trabajo del hogar representa el 3.5% del empleo de las mujeres.

El mismo documento continua señalando que en la actualidad, los y las trabajadoras del hogar, a menudo, soportan salarios muy bajos, horas de trabajo excesivas, días de descanso semanal no garantizados y en ocasiones se enfrentan a situaciones de abusos físicos, mentales y sexuales o a limitaciones en su libertad de movimiento.

La explotación de los y las trabajadoras del hogar, señala el mismo documento, puede atribuirse en parte a lagunas existentes en la legislación laboral y del empleo de los países, aunque a menudo, es el reflejo de un trato discriminatorio por razón sexo, raza o casta.

La OIT reveló que solo el 10% de todas las personas trabajadoras del hogar -5.3 millones- están cubiertas por la legislación laboral general al mismo nivel que los demás trabajadores. En cambio, más de una tercera parte -29.9%, uno 15.7 millones de personas trabajadoras del hogar- están excluidas por completo del alcance de la legislación laboral de los países.

En México, la situación de discriminación que viven las trabajadoras del hogar en el mundo no cambia, se produce y recrudece considerablemente. Según datos del INEGI - último trimestre 2012- existen 2.1 millones de personas que se dedican al trabajo del hogar.

Según el mismo INEGI⁴⁹ la situación que enfrentan las trabajadoras es la siguiente:

- 91 de cada 100 personas dedicadas al trabajo del hogar son mujeres.
- El 91 % de las trabajadoras del hogar no tienen acceso a servicios de salud.
- Tres cuartas partes no tienen ningún tipo de prestación social y sólo una de cada 100 cuenta con seguridad social.
- 40.7% ganan menos de un salario mínimo; el 44.8% gana de 1 a 2 salarios mínimos y el 13.1% gana más de dos salarios mínimos.
- En promedio las trabajadoras del hogar ganan al mes 2 mil 112 pesos -15.7 pesos por hora-.
- En lo relativo a prestaciones laborales: vacaciones, aguinaldo, guarderías, vivienda, el 79.3% de las trabajadoras del hogar carecen de dichas prestaciones.

Los datos anteriores muestran que el trabajo del hogar es subestimado, no es reconocido como trabajo por ser realizado en casa y por lo tanto no se garantizan los derechos humanos laborales: no cuentan con un contrato de trabajo, realizan largas jornadas de trabajo (más de 8 horas diarias), sin períodos de descanso y en condiciones de trabajo precarias, con salarios bajos, sin cobertura de seguridad social, sin servicio de

⁴⁹ INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México 2002

guarderías – una quinta parte de las trabajadoras del hogar son jefas de familia y no tienen con quien dejar a sus hijas e hijos-, a menudo son despedidas por estar embarazadas, sus habitaciones frecuentemente son incómodas e insalubres y sin privacidad; muchas veces son víctimas de acoso y hostigamiento sexual, no existe reglamentación sobre medidas de seguridad e higiene, ni de prevención de riesgos y accidentes de trabajo y no tienen posibilidades de organizarse para defender sus derechos.

Lo anterior, se examina con mayor profundidad a continuación al analiza derecho por derecho en la legislación que contempla disposiciones relativas al trabajo del hogar.

3. Análisis en la legislación relativa al trabajo del hogar

El trabajo del hogar sigue siendo asociado a “nociones de familia y de trabajo no productivo se considera que la relación de trabajo no cuadra claramente en el marco general de la legislación laboral existente, por consiguiente en la mayoría de los instrumentos legislativos no se contempla la índole específica de las relaciones de trabajo doméstico y se justifica la denegación de su condición de trabajadores reales que les daría derecho al pleno reconocimiento jurídico y a la protección⁵⁰”.

Una característica del trabajo del hogar es que “suele considerarse diferente de un empleo normal y se suele pretender que las trabajadoras del hogar son como miembros de la familia, lo cual se utiliza para expresar la presunta existencia de una interacción estrecha y amistosa entre la familia del empleador y la trabajadora. Esta afirmación, sin

⁵⁰ Ibidem pág 13

embargo, puede desviar la atención de la existencia de una relación de empleo replazándola por una forma de paternalismo que podría justificar que se exija al trabajador del hogar que trabaje más duro y durante más horas para un empleador “considerado” sin que medie retribución alguna⁵¹”

En la actualidad, aun existe una cultura que no reconocen el trabajo del hogar como trabajo, sin embargo el presente trabajo considera al trabajo del hogar como trabajo y coincide con los principio y criterios de la OIT: “reconocemos que el trabajo del hogar es trabajo, es decir una actividad humana que crea y transforma bienes y servicios para el consumo más o menos inmediato de las y los integrantes de los grupos familiares, incluida la o las personas que lo realizan⁵²”.

La OIT conocedora de la cultura de discriminación mundial que existe hacia el trabajo del hogar se dio a la tarea de investigar sobre el tema y realizar algunos estudios e informes para mostrar la realidad que viven las personas que realizan trabajo del hogar, uno de esos estudios de 2003 “identificó las precarias condiciones de trabajo, la explotación y discriminación que viven las trabajadoras, además de las siguientes violaciones: sin contrato de trabajo, con largas jornadas de trabajo y sin períodos de descanso, salarios muy bajos, sin cobertura de seguridad social, con agresiones físicas y sexuales, abusos de las agencias de contratación y sin el derecho a sindicarse⁵³”.

Aun cuando las organizaciones de la sociedad civil a nivel nacional e internacional y la OIT han hecho una gran labor de promoción para reconocer el trabajo del hogar como

⁵¹ Ibidem pag 14

⁵² Organización Internacional del Trabajo. *Un trabajo decente para los Trabajadores Domésticos*. Edición obrera 2007, numero 148/149, pp. 67

⁵³ Idem, pp. 68

trabajo y los derechos humanos laborales de las personas que lo realizan, logrando que en diversos estudios se reconozca al trabajo del hogar como trabajo, necesario e impredecible para el sostenimiento de la vida humana, en los hechos aun no es considerado como un trabajo y las condiciones en las que se realiza implican para las trabajadoras del hogar serias violaciones a sus derechos humanos.

El análisis a la legislación mexicana relativa al trabajo del hogar que se presenta a continuación es abordada desde la visión de los derechos humanos considerando los principios de universalidad, irrenunciabilidad e integralidad, lo que significa que los derechos humanos pertenecen a toda persona, hombre y mujer –principio de universalidad-, que no se puede renunciar a ellos aunque sea por propia voluntad -principio de irrenunciabilidad- y que los derechos humanos estar interrelacionados y la violación a un derecho implica la violación de otros derechos -principio de integralidad-.

Con la visión de los derechos humanos al analizar la Ley Federal del trabajo, la ley del seguro social y el Reglamento de la ley del seguro social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización se encontraron las siguientes violaciones a los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar.

4. Derecho al empleo estable

En el capítulo I del presente trabajo se definió éste derecho sin embargo en este apartado se retomara la definición de la ley federal del trabajo.

La Ley federal del trabajo define lo que se entiende por trabajo decente, en su artículo 2: “Se entiende por trabajo digno o decente aquél 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, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva”.

Este derecho es letra muerta para las trabajadoras del hogar. El trabajo del hogar es realizado por día y con diferentes patronos, con jornadas completas o parciales. Estas formas de contratación colocan a las trabajadoras del hogar en una situación de incertidumbre laboral, quedando sujetas a la disposición y conveniencia del o la patrona.

En el trabajo del hogar no se respeta ni garantiza el derecho de estabilidad en el empleo porque se realiza, en muchos casos, por día y con diferentes patronos –82.2% contratan a trabajadoras de entrada por salida-, con jornadas completas o parciales, lo cual colocan a las trabajadoras del hogar en una situación de incertidumbre laboral, quedando sujetas a la disposición y conveniencia del o la patrona.

Lo anterior, se demuestra en lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. En el capítulo XIII “Trabajadores Domésticos” se señala:

Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

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 lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

Y el artículo 49 establece:

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

IV. En el servicio doméstico;

Es decir, las trabajadoras del hogar son especialmente vulnerables al despido sin causa justificada, el patrón puede dar por terminada en cualquier momento la relación laboral y es obligación de las y los trabajadores guardar consideración y respeto al patrón y su familia, siendo causa de rescisión el incumplimiento y la ley laboral además, les niega el derecho a la reinstalación en caso de que el patrón no pueda demostrar que existe causa justificada para su despido. Aun, en caso de juicio y que éste se resuelva a su favor, no pueden ser reinstaladas.

Con lo anterior, se observa que el derecho a la estabilidad en el empleo no es un derecho que puedan gozar las trabajadoras del hogar, lo cual conlleva la violación de los demás derechos humanos laborales: salario suficiente, condiciones satisfactorias de trabajo que incluye: aguinaldo, vacaciones, días de descanso, seguridad social, libertad sindical y justicia laboral.

5. Derecho al salario suficiente

De acuerdo a la Constitución –artículo 123 fracción VI y a la Ley Federal del Trabajo - artículo 84- el salario suficiente se define de la siguiente manera: “Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para promover la educación obligatoria de los hijos”.

“El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Lo establecido en la Constitución y en ley federal del trabajo muestra por una parte que el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia y por la otra que el salario se integra con las diferentes prestaciones, esto debería ser aplicado para toda persona trabajadora, sin embargo, en el caso de las trabajadoras del hogar la propia ley laboral, en el capítulo XIII “trabajadores domésticos” establece algo diferente.

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.

Es decir, la propia ley hace diferencia en el salario que deben percibir las trabajadoras del hogar al establecer que los alimentos y la habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo y no como se señala en los artículos relativos al salario para las demás personas trabajadoras -la integración de salario-.

La ley laboral debió respetar lo establecido en la constitución y lo consagrado para los demás trabajadores señalando que la habitación y la alimentación integran el salario y no que la alimentación y habitación equivale al 50% del salario del pago que se hace en efectivo. Además, aunque en el artículo 335 señala que la comisión de salarios mínimos

fijará los salarios que deben pagarse, esto en la realidad hasta la fecha aún no ha sido posible.

La realidad muestra que el salario de las trabajadoras del hogar se encuentra entre los más bajos del mercado, es fijado en cada caso particular por el o la patrona, originando una discriminación por motivos de género o nacionalidad, pues un hombre gana más que una mujer y en ocasiones las trabajadoras originarias de algún pueblo o comunidad indígena reciben un menor salario o a veces no reciben salario sólo reciben como pago la comida y la habitación.

En general, la fijación de salario depende fundamentalmente de los ingresos de los hogares que permitan contratar una trabajadora y no por lo que realizan. Las trabajadoras desempeñan una serie de labores -limpiar la casa, cocinar, ocuparse de las y los niños- por mencionar sólo algunas actividades que correspondería a tres empleos y en consecuencia a tres salarios diferentes, sin embargo, una sola trabajadora del hogar realiza éstas labores, con un sólo salario que siempre va a la baja y sin aumentos. Las trabajadoras no se atreven a protestar porque cuando lo hacen generalmente son despedidas, ellas optan por aguantarse o dejar el trabajo sin decir nada.

6. Derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo

La ley federal del trabajo señala en el artículo 24.- “Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener (artículo 25):

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario;

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.

En la misma ley en el capítulo XIII relativo a “los trabajadores domésticos” respecto a condiciones de trabajo se señala:

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 mínimo 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.

Es decir en la ley, en el capítulo XIII sólo existen dos artículos referentes a las condiciones de trabajo y en él se establece que, las trabajadoras del hogar que habitan en el hogar “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”, esto significa que estarán descansando 12 horas por lo cual se entiende que las otras 12 horas estarán trabajando, lo cual es contrario a lo establecido en la misma ley como jornada máxima de 8 horas –artículo 61-:

Artículo 61.- La duración máxima de la jornada será: ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete horas y media la mixta.

Además el artículo 336 establece: “los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo” y también señala que “mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas”.

Lo anterior, contradice lo establecido como jornada máxima en la propia ley pues al trabajar doce horas diarias como se señala, las trabajadoras estarían cubriendo 60 horas

laborales de lunes a viernes y si aún trabajan otro medio día el fin de semana, estaríamos hablando de que la ley está justificando una semana de 66 horas laborales para las trabajadoras del hogar, lo cual contradice lo establecido en la propia ley, en la constitución y en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por México.

Además, la ley señala en el **artículo 337.-** “Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato 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.

El artículo anterior establece como obligación del patrón: la abstención del maltrato de palabra y obra, proporcionar habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud, esto que se establece en la ley en la realidad es letra muerta pues según la ENADIS⁵⁴ al preguntar ¿qué tanto cree que en México las personas dan de comer los alimentos sobrantes a las personas que hacen el servicio doméstico? El 81.5% respondió que sucede poco o mucho (29.7% mucho y 51.8% poco).

⁵⁴ Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS). *Resultados sobre trabajadoras domésticas*. Conapred- Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM

Este dato es revelador de la cultura que aún existe en México y el mundo donde no se reconoce el trabajo del hogar como trabajo y se permite entre otras cosas que se de comida sobrante a las personas que realizan dicho trabajo aún cuando la ley establezca como obligación proporcionar alimentación sana y suficiente.

Si bien en la ley federal del trabajo, en el capítulo XIII en relación al derecho de condiciones satisfactorias del trabajo se contempla como obligación del patrón el buen trato, la alimentación, habitación y la instrucción, la realidad nos muestra que en la práctica difícilmente se aplica. En contraste lo que si se aplica y la ley lo establece, es el horario de 12 horas o más de trabajo, que como ya vimos la misma ley lo permite, lo cual violenta las 8 horas laborales establecidas como máximo para otro tipo de personas trabajadoras, además la misma ley es omisa en señalar el derecho a vacaciones, aguinaldo, aspectos que deben considerarse en el derecho a condiciones satisfactorias de trabajo.

Lo establecido en la ley en la realidad se vive así: las trabajadoras del hogar no tiene horarios fijos, las jornadas que realizan pueden ser de más de 8 horas de trabajo al día, sin pago de horas extras, ni días de descanso. Las trabajadoras del hogar que viven en el domicilio del patrón o patrona son las que generalmente se ven obligadas a trabajar muchas horas más que las previstas en las legislaciones nacionales, los siete días de la semana.

Según datos obtenidos por un estudio realizado por la misma OIT⁵⁵ a 71 países en el mundo, se estima que: el 49,30% de trabajadoras y trabajadores del hogar laboral sin límite de número de horas; en los casos en que se especifica el número de horas: en el 22.54% suele ascender a 40 horas, el 15.49% han establecido un límite intermedio entre 41 y 47 horas; el 5.63%, establecieron 48 horas y el 7.04% de 49 a 60 horas. El 38% de los países las y los trabajadores del hogar tienen derecho a un período de descanso muy breve o no tienen descanso.

7. Derecho a la seguridad social

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el artículo 123 fracción XXIX se establece: “es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

La ley del Seguro social en el artículo 2 señala: “La seguridad social tiene por finalidad 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.

⁵⁵ OIT. *Trabajo Decente para los trabajadores Domésticos*. Op Cit p. 56.

Lo establecido en la Constitución, en la ley del seguro social y en otros instrumentos internacionales en materia de derechos humanos respecto a la seguridad social -en el caso de las trabajadoras del hogar no tienen acceso a ese derecho- no están protegidas por ninguna red de protección social, por lo cual no tienen acceso al servicio médico, guarderías, licencia por maternidad, jubilaciones ni pensiones.

Los siguientes datos demuestran lo anterior:

- **Salud.** Según datos del INEGI⁵⁶ casi la totalidad de las trabajadoras del hogar - 96%- no tienen acceso a servicios de salud por parte de su trabajo.
- **Protección por maternidad.** En caso de embarazo, generalmente, las trabajadoras del hogar son despedidas, y en caso de no ser así no gozan del tipo de medidas de protección para garantizarles un entorno laboral seguro y saludable durante el embarazo y el parto, ni con el periodo de la licencia por maternidad. En México, por ejemplo, el despido por causa de embarazo es más frecuente en el caso de las trabajadoras del hogar⁵⁷.
- **Accidentes o enfermedades.** En caso de accidentes o enfermedad su salario es reducido por tomarse días para su recuperación, los días son descontados y la propia trabajadora debe cubrir los gastos médicos.
- **Jubilaciones y pensiones.** Según datos de la OIT del 2006, en promedio un 10.3% de las trabajadoras tiene cobertura de salud o pensiones en América

⁵⁶ INEGI. *Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Trabajadora Doméstica*. Op cit

⁵⁷ OIT. *Informe Trabajo Decente para los Trabajadores Doméstico*. Op. Cit, P. 74

Latina (chile, costa rica, Uruguay). Sin embargo, en la mayoría de los estados miembros de la OIT que han sido objeto de estudio, la legislación sobre seguridad y salud en el trabajo no ofrece protección a las trabajadoras del hogar de ningún seguro en caso de enfermedad.

- **Antigüedad.-** Las trabajadoras son despedidas injustificadamente en muchos de los casos sin indemnización, aun cuando hayan prestado sus servicios durante un período considerable de su vida productiva –desde 1 hasta 30 años o más de servicio-.

Ante esta realidad en la Ley federal del trabajo encontramos sólo dos artículos relacionados con el derecho de la seguridad social:

Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, 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.

La ley no señala nada sobre enfermedades o accidentes de trabajo. Sólo establece la obligación al patrón de proporcionar a la trabajadora asistencia médica en caso de enfermedad que no sea de trabajo y, en caso de que la enfermedad sea crónica proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses. Cabe señalar que en los dos casos –enfermedad crónica o no- se hace mención de servicio asistencial, es decir no se contempla el derecho de seguridad social, en particular el acceso a servicios de salud, sino que se deja al “servicio asistencial” la salud de las trabajadoras del hogar.

Es decir en el capítulo XIII de la ley laboral no se contempla la obligación de garantizar el derecho de seguridad social a las trabajadoras del hogar, estableciendo sólo algunas obligaciones a los patrones en caso de enfermedades y muerte que no sean de trabajo.

En lo que concierne a la ley del Seguro Social en ella se contemplan dos formas de inscripción a la seguridad social: el régimen obligatorio y el régimen voluntario. La inscripción de las y los trabajadores en general debe ser en el régimen obligatorio en el cual se incluye: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, guarderías y prestaciones sociales.

Por disposiciones de la ley del seguro social, las trabajadoras del hogar, sólo pueden ser incorporadas voluntariamente al régimen obligatorio, lo cual implica por una parte, que la patrona o el patrón acepten inscribir a la trabajadora, no es obligatorio, y por otra, la negación del servicio de guardería y prestaciones sociales. Dentro de las prestaciones sociales se considera el derecho de habitación, el cual es otorgado por el Instituto del

Fondo Nacional para la vivienda -INFONAVIT- y en el cual las trabajadoras del hogar no pueden acceder por negación expresa en la Ley Federal del Trabajo, en la cual se estipula lo siguiente:

Artículo 146.- 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. El artículo 136 se refiere a las aportaciones que debe hacer el o la patrona para el Fondo Nacional de la Vivienda.

Además, en caso de que la patrona o el patrón accedan a inscribir a la trabajadora al seguro social, de acuerdo al reglamento de la ley del seguro social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización, -artículo 81 y 82- es requisito: “someterse a exámenes y estudios para constatar su estado de salud y en caso de tener alguna enfermedad preexistente o crónica no podrán gozar del derecho y, no será sujeto de aseguramiento el solicitante que presente”.

I. Alguna enfermedad preexistente, tales como: tumores malignos; enfermedades crónico degenerativas como: complicaciones tardías de la diabetes mellitus; enfermedades por atesoramiento (enfermedad de gaucher); enfermedades crónicas del hígado; insuficiencia renal crónica; valvulopatías cardíacas; insuficiencia cardíaca; secuelas de cardiopatía isquémica (arritmia, ángor o infarto del miocardio); enfermedad pulmonar obstructiva crónica con insuficiencia respiratoria, entre otras, y

II. Enfermedades sistémicas crónicas del tejido conectivo; adicciones como alcoholismo y otras toxicomanías; trastornos mentales como psicosis y demencias;

enfermedades congénitas y síndrome de inmunodeficiencia adquirida o Virus de Inmunodeficiencia Adquirida Humana positivo (VIH)

Artículo 83. No se proporcionarán las prestaciones en especie, al asegurado o sus beneficiarios, durante los tiempos y por los padecimientos y tratamientos siguientes:

TIEMPOS:

I. Seis meses:

Tumoración benigna de mama.

II. Diez meses:

Parto.

III. Un año:

a).- Litotripcia.

b).- Cirugía de padecimientos ginecológicos, excepto neoplasias malignas de útero, ovarios y piso perineal.

c).- Cirugía de insuficiencia venosa y várices.

d).- Cirugía de senos paranasales y nariz.

e).- Cirugía de varicocele.

f).- Hemorroidectomía y cirugía de fístulas rectales y prolapso de recto.

g).- Amigdalectomía y adenoidectomía.

h).- Cirugía de hernias, excepto hernia de disco intervertebral.

i).- Cirugía de hallux valgus.

j).- Cirugía de estrabismo.

IV. Dos años:

Cirugía ortopédica.

Estos tiempos serán computados a partir de la fecha en que el asegurado y sus beneficiarios queden inscritos ante el Instituto. Transcurridos los mismos podrán

hacer uso de las prestaciones en especie respecto de los padecimientos y tratamientos antes señalados.

La restricción para el otorgamiento de las prestaciones en especie respecto de los padecimientos y tratamientos enunciados en este artículo, no impide que el asegurado o sus beneficiarios hagan uso de dichas prestaciones por otro padecimiento o tratamiento diverso.

Artículo 84. El aseguramiento en la incorporación voluntaria no cubre:

- I.** Cirugía estética;
- II.** Adquisición de anteojos, lentes de contacto, lentes intraoculares y aparatos auditivos;
- III.** Cirugía para corrección de astigmatismo, presbicia, miopía e hipermetropía;
- IV.** Tratamientos de lesiones autoinfligidas y las derivadas de intento de suicidio;
- V.** Tratamiento de lesiones derivadas de la práctica profesional de cualquier deporte con riesgo físico;
- VI.** Examen médico preventivo solicitado por el asegurado o sus beneficiarios;
- VII.** Tratamientos de trastornos de conducta y aprendizaje;
- VIII.** Tratamientos dentales, excepto extracciones, obturaciones y limpieza;
- IX.** Otorgamiento de órtesis, prótesis y aditamentos especiales;
- X.** Tratamiento de padecimientos crónicos que requieran control terapéutico permanente;
- XI.** Tratamientos quirúrgicos o médicos para corrección de alteraciones de la fertilidad de la pareja;
- XII.** Tratamiento de secuelas de lesiones musculoesqueléticas o neurológicas, de origen traumático adquiridas con anterioridad al aseguramiento, y

XIII. Tratamiento de secuelas de enfermedades degenerativas del sistema nervioso central y periférico y secuelas de enfermedad vascular cerebral; insuficiencia vascular periférica, entre otras, adquiridas con anterioridad al aseguramiento.

Lo establecido en la ley del seguro social, como podemos observar, son restricciones para las trabajadoras del hogar que buscan acceder a la seguridad social pues sus posibilidades reales de gozar de este derecho en igualdad de condiciones son nulas. Adicionalmente depende de la voluntad de la o el patrón el que sean inscritos en este tipo de régimen y de la realidad propia del trabajo del hogar.

Datos del INEGI⁵⁸ muestran que del “total de trabajadoras del hogar -4.7% tienen un segundo trabajo y el 2.7% buscan otro empleo ya sea para cambiar el actual o contar con uno adicional. El 82:2% trabaja de entrada por salida”. Trabajan jornadas completas o parciales y con diferentes patronas y patrones, con lo cual no se tiene estabilidad en el empleo, y no se contabiliza la antigüedad.

La realidad muestra la complejidad del problema pero no puede ser ésta una causa para negar, restringir o excluir del derecho de seguridad social en igualdad de condiciones a las trabajadoras del hogar.

⁵⁸ INEGI. *Estadísticas a Propósito del Día Internacional de la Trabajadora Doméstica*. Op. Cit

8. Derecho a la libertad sindical

La ley federal del trabajo en su artículo 357 señala: “Los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa” y en el artículo 356 establece: “Sindicato es la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses”

El derecho de libertad sindical está reconocido en la legislación nacional y en varios instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, como se vio en el capítulo I y las disposiciones allí establecidas se aplican a todas las y los trabajadores, sin embargo, en la práctica al querer acceder a los derechos humanos laborales las trabajadoras del hogar se encuentran varias trabas para poder ejercerlos, el derecho de libertad sindical no es la excepción.

Las trabajadoras del hogar además de enfrentarse por un lado con la naturaleza propia de su trabajo: realiza el trabajo al interior de una vivienda, de manera aislada y sin interacción con quienes se desempeñan en otros hogares, el trabajo se realiza por jornadas largas y extenuantes, con diferentes patrones, sin disposición de tiempo para reunirse, compartir información, y poder organizarse, se enfrentan también a las restricciones que la ley laboral impone para poder constituir un sindicato.

La ley federal del trabajo establece lo siguiente para la constitución de un sindicato:

Artículo 364.- Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de

trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste.

Artículo 364 Bis. En el registro de los sindicatos se deberán observar los principios de legalidad, transparencia, certeza, gratuidad, inmediatez, imparcialidad y respeto a la libertad, autonomía, equidad y democracia sindical.

Artículo 365.- Los sindicatos deben registrarse en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local, a cuyo efecto remitirán por duplicado:

- I. Copia autorizada del acta de la asamblea constitutiva;
- II. Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o establecimientos en los que se prestan los servicios;
- III. Copia autorizada de los estatutos; y
- IV. Copia autorizada del acta de la asamblea en que se hubiese elegido la directiva.

Artículo 366.- El registro podrá negarse únicamente:

- I. Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el artículo 356;
- II. Si no se constituyó con el número de miembros fijado en el artículo 364; y
- III. Si no se exhiben los documentos a que se refiere el artículo 365.

Artículo 372.- No podrán formar parte de la directiva de los sindicatos:

- I. Los trabajadores menores de dieciséis años; y
- II. Los extranjeros.

Artículo 692.- Las partes podrán comparecer a juicio en forma directa o por conducto de apoderado legalmente autorizado.

Tratándose de apoderado, la personalidad se acreditará conforme a las siguientes reglas:

IV. Los representantes de los sindicatos acreditarán su personalidad con la certificación que les extienda la autoridad registradora correspondiente, de haber quedado inscrita la directiva del sindicato. También podrán comparecer por conducto de apoderado legal, quien en todos los casos deberá ser abogado, licenciado en derecho o pasante.

Lo establecido en la ley federal del trabajo para formar un sindicato son requisitos que han hecho complicado o imposible formar nuevos sindicatos a las y los trabajadores pues quienes han intentado formar una organización son despedidos, hostigados y reprimidos, cuando solicitan un registro sindical se obstaculiza bajo cualquier pretexto ese registro, cuando no quieren pertenecer a un sindicato son obligados, cuando quieren ser parte de un sindicato son excluidos etc.

Ahora bien si para las y los trabajadoras de empresa, oficina ha sido complicado formar nuevos sindicatos, en el caso de las trabajadoras del hogar que su lugar de trabajo es una casa o varias casas y con excesiva jornada de trabajo, además del aislamiento en que a veces se encuentran ha hecho complicado pero no imposible su organización, desde algunos años las trabajadoras del hogar han estado organizándose, consolidándose como organización para enfrentarse más adelante a los requisitos que la ley laboral

impone para poder constituir un sindicato, esperando que las autoridades mexicanas cumplan sus obligaciones internacionales de garantizar el derecho de libertad sindical plasmadas en los diferentes instrumentos de derechos humanos y en la observación emitida por la Comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones - CEACR- de la OIT, en 2005 sobre el convenio 87 sobre libertad sindical:

“La CEACR tomó nota de que si bien los trabajadores domésticos estaban contemplados en la Ley Federal del Trabajo, el gobierno mexicano debía velar porque en la práctica estos trabajadores gozarán de las garantías del convenio⁵⁹”

Además, también la OIT ha señalado en el informe global de 2004 de la OIT, sobre libertad sindical que “el silencio de la legislación sobre el trabajo del hogar toma a menudo como pretexto el principio de la no injerencia del Estado en la vida privada para no garantizar el derecho”.

Por lo cual se puede subrayar que se tiene que garantizar el reconocimiento efectivo del derecho de libertad sindical y negociación colectiva de las trabajadoras del hogar, sin distinción alguna y examinar la forma en que las trabajadoras y sus patrones puedan ejercer realmente el derecho a la libertad sindical.

9. Derecho a la justicia laboral

En la constitución en el artículo 17 se establece: “Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y

⁵⁹ Organización Internacional del trabajo. *Trabajo Decente para los trabajadores domésticos*. Op Cit pág 20

términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales”.

En ley federal del trabajo se señala: **Artículo 604.** Corresponden a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el ámbito de su competencia, el conocimiento y la resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos relacionados con ellas.

La justicia laboral es un derecho fundamental reconocido en la constitución y en la ley federal del trabajo, sin embargo en la práctica las instituciones encargadas del impartir dicha justicia han ido perdiendo legitimidad social. En el Diagnóstico de derechos humanos⁶⁰ se señaló “En la procuración e impartición de justicia laboral se ha favorecido a los empleadores y en particular a los abogados de las grandes empresas, incluso las estatales. Los órganos, Tribunales y Juntas están integrados a los poderes Ejecutivos federales y locales, no gozan de autonomía y presentan un alto grado de corrupción en el ejercicio de su actividad”.

En el Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal⁶¹ se señaló: “Además de reforzar los mecanismos no-jurisdiccionales para la defensa de los derechos humanos laborales, se requiere, en el ámbito jurisdiccional, fortalecer a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal (jlca), cuestionada por la falta de garantías

⁶⁰ Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México. *Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México*. México, 2003, pag 117

⁶¹ Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. *Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal*. Ciudad de México, 2009. pag 506 y 507

de independencia e imparcialidad. Asimismo, hace falta elaborar una base de datos que permita sistematizar y transparentar la información relativa a los conflictos individuales y colectivos que conoce la jlca. Otro desafío para la Junta es la lucha contra la corrupción y el restablecimiento de la confianza de las y los usuarios de dicha institución”.

Como se puede observar en los dos documentos se hace énfasis en el desempeño deficiente y por lo tanto en la falta de credibilidad en las instituciones encargadas de impartir justicia laboral. A lo anterior le podemos sumar el tiempo tan prolongado que se tarda la resolución de una demanda y en el caso de las trabajadoras del hogar la imposibilidad de la reinstalación señalado en el artículo 49 de la ley laboral, con lo cual se violenta el derecho a la estabilidad en el empleo y los derechos que generan la antigüedad.

Si una trabajadora empleada durante 20 años o más por una familia es despedida de la noche a la mañana, no acudirá a las autoridades porque no tienen dinero para pagar los servicios del abogado o abogada y porque cuando el empleador es demandado, éste acusa a su vez a la trabajadora de algún delito, generalmente de robo y porque como lo menciona la ley no tendrá derecho a la reinstalación.

En la práctica y en la legislación la discriminación hacia las trabajadoras del hogar es una constante, el trabajo del hogar no es valorado social ni económicamente, es considerado propio de las mujeres y está regulado en la legislación negando derechos.

Garantizar en igualdad de condiciones y de trato el acceso a la justicia laboral a las trabajadoras del hogar implicaría la creación de tribunales autónomos e imparciales que otorgarán la protección efectiva a las trabajadoras del hogar frente a cualquier acto de discriminación.

CAPITULO IV

Reivindicación de los derechos de las trabajadoras del hogar

El presente capítulo tiene como objetivo establecer los aspectos más importantes que deben ser considerados al legislar en materia de trabajo del hogar y analizar el contenido del Convenio 189 y la recomendación 201 “Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores Domésticos”.

1. Aplicación interna del derecho internacional de los derechos humanos

Desde la visión de los derechos humanos, los derechos son de las personas, derechos que no se conceden ni son asuntos de filantropía, por lo tanto todas las personas deben gozar todos los derechos humanos sin discriminación alguna.

Como se vio en el capítulo II fue a partir de la creación de la organización de las naciones unidas cuando se inicia el proceso de desarrollo de los derechos humanos, creándose diversos instrumentos internacionales en materia del derechos humanos como la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacionales de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales etc.

A través de los años se ha construido un sistema de protección internacional de los derechos humanos, sin embargo la aplicación de este derecho internacional al ámbito nacional se hace con grandes dificultades, con lo cual se tiene una nula, escasa o insatisfactoria aplicación de los instrumentos internacionales.

Generalmente, la naturaleza del ordenamiento legal de un Estado determina la aplicación de un tratado internacional de derechos humanos. Cuando un estado ratifica un tratado de derechos humanos, lo establecido en dicho tratado no ingresa necesariamente y de manera automática a la legislación nacional.

En México, el artículo 1º y 133 constitucionales establecen la jerarquía y aplicación de los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos Constitucional, los cuales a la letra dicen:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia,

indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes.

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.

Artículo 133. Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los Tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada Estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de los Estados.

La Constitución establece entonces que, los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos que el gobierno mexicano haya ratificado son considerados ley suprema y de efecto inmediato, es decir, aplicables sin necesidad de una legislación complementaria, pero en general los instrumentos internacionales en materia de

derechos humanos tienen que ser llevados a la práctica mediante leyes que incorporen lo establecido en los instrumentos internacionales, que generalmente describen principios generales y los estados en su legislación pueden ir más allá y proporcionar niveles más altos de protección.

El ámbito de los derechos humanos ha ido desarrollándose con el paso de los años, sin embargo a pesar de los avances el problema fundamental es cómo hacer viable el ejercicio real y efectivo de estos derechos.

Es necesaria una legislación interna que acepte la normatividad internacional para su aplicación en el ámbito interno. Es importante señalar que los tratados internacionales de derechos humanos han establecido ciertos principios para su aplicación interna independientemente de la naturaleza del sistema legal del estado.

2. Principios fundamentales

Desde los orígenes del sistema de protecciones de derechos humanos ha tenido al derecho a la no discriminación y el derecho a la igualdad como sus ejes centrales, como principios rectores del derecho internacional de los derechos humanos. Carlos de la Torre⁶² señala “la nota esencial del derecho a la no discriminación es que constituye un derecho de acceso, o si se prefiere un meta-derecho que se coloca por encima del resto de los derechos y cuya función principal es garantizar que todas las personas sin ningún

⁶² De la Torre Martínez Carlos. *El Derecho a la no Discriminación en México*. Op cit. p 124

tipo de distinción razonable, puedan gozar y ejercer sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones”

La protección del derecho a la no discriminación se encuentra contenido en un conjunto de instrumentos internacionales en materia de derechos humanos con lo cual se busca combatir la discriminación que ha afectado a la sociedad. Desde la aparición del derecho internacional de los derechos humanos, los derechos de las mujeres se han hecho visibles al reconocer el derecho a la no discriminación y el derecho a la igualdad. La prohibición de la discriminación se estableció claramente desde 1948 en la Declaración Universal de derechos humanos, extendiendo después a todos los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.

Con el paso de los años se han ido creando instrumentos internacionales en materia de derechos humanos específicos para las mujeres como la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en la cual se define lo que se entiende por discriminación contra la mujer y establece un concepto de igualdad real y la Convención para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer –Belém do Pará- en ella se define la violencia contra la mujer, reconoce el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, estableciendo que la violencia contra ellas es una violación a los derechos humanos y establece el ámbito de aplicación considerando el ámbito público y el privado.

En ambos instrumentos se hace énfasis en la importancia de garantizar el derecho a la no discriminación y el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres. También se

establece que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana.

Otro principio que se establece para la aplicación de los tratados internacionales de derechos humanos en el ámbito interno indica que los estados se someten a un orden legal dentro del cual ellos, por su bien común, asumen varias obligaciones, no en relación con otros estados, sino hacia los individuos bajo su jurisdicción.

Ejemplo de este tipo de obligaciones es la establecida en el artículo 2 del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales:

Artículo 2

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.

La obligación fundamental que se deriva de lo anterior es que los estados parte den efectividad a los derechos reconocidos en el Pacto, es decir que utilice todos los medios de que dispongan para hacer efectivos los derechos económicos, sociales y culturales.

El derecho a la no discriminación y el derecho a la igualdad son fundamentales para garantizar el pleno acceso a los demás derechos humanos sin distinción alguna, Alejandro Becerra ha señalado que “la discriminación es incompatible con un régimen democrático y la prioridad que se otorgue a su prevención y eliminación se convierte en nuestros tiempos en elemento indispensable de toda sociedad que aspira a tener una democracia integral no solo política sino también social⁶³”.

3. Reconocimiento pleno de los derechos humanos laborales

Desde el capítulo 1 y hasta éste se ha hecho presente la idea de que los derechos humanos son producto de la lucha histórica que hombres y mujeres han realizado a favor de la libertad, igualdad, dignidad.

La lucha de las y los trabajadores ha sido esencial para el reconocimiento de los derechos humanos laborales, aun antes de que existieran las Naciones Unidas o se redactara la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo ya elaboraba y aplicaba una amplia variedad de normas relacionadas con el trabajo.

Estos derechos que son fundamentales de hombres y mujeres que viven del trabajo asalariado, son derechos humanos reconocidos en diferentes instrumentos

⁶³ Becerra Gelover Alejandro. *Atención a la Discriminación en Iberoamérica. Un recuento inicial. La dimensión Internacional de la atención institucional de la discriminación*. CONAPRED- UAM. México 2008, P 103

internacionales y en la legislación nacional como ya se vio en el capítulo II, además, cabe resaltar nuevamente que los derechos humanos son integrales e indivisibles, es decir que el reconocimiento o violación de un derecho conlleva el reconocimiento o violación de otro u otros por ejemplo no se puede decir que se reconoce el derecho de libertad sindical si no se tiene empleo, el derecho de condiciones satisfactorias de trabajo está reconocido también en otros instrumentos internacionales a través del derecho a la vida y a la salud.

Por lo anterior es necesario reconocer todos los derechos humanos laborales y garantizarlos y respetarlos sin distinción alguna, es decir, al reconocerlos como derechos humanos se reconoce que son derechos que tienen todas las personas y que éstas deben tener la facultad de exigirlos y gozarlos de manera efectiva.

Lo que el presente trabajo ha intentado mostrar en los capítulos anteriores y reforzar en el este apartado es la importancia del reconocimiento y respeto de manera integral de los derechos humanos laborales.

El reto de hacer posible todos los derechos humanos para todas las personas tiene una urgencia indiscutible que nos obliga a considerar los criterios de interrelación de los derechos que deben tener como fin el respeto pleno a la vida y a la dignidad de las personas.

La protección de los derechos humanos constituye la obligación principal de los estados, es decir el respeto y garantía de los derechos humanos de todas las personas debe considerarse como el elemento esencial en el diseño e implementación de todas y cada una de las leyes y de las políticas públicas. Los estados deberían tomar las medidas necesarias para garantizar que en cada ley, reglamento, decreto, así como en cada lugar, en cada momento, en cada persona, los derechos humanos deben ser un elemento esencial.

Con lo anterior se intenta reforzar la visión garante de los derechos humanos y con ello hacer énfasis en la importancia de respetar y proteger dichos derechos a todas las personas, es decir la importancia de reconocer y hacer efectivos todos los derechos humanos laborales a las trabajadoras del hogar.

Las trabajadoras del hogar necesitan y exigen el reconocimiento pleno de su trabajo como trabajo, el reconocimiento de los derechos humanos laborales y una protección legal exactamente igual que cualquier otra persona trabajadora. Las trabajadoras del hogar tienen que disfrutar, gozar de los derechos humanos laborales.

Como ya se ha mencionado con anterioridad, el trabajo del hogar está infravalorado, los intereses y necesidades de las trabajadoras suelen permanecer ocultos y no han llegado a integrarse plenamente en los debates sobre legislación y políticas públicas, ante lo cual

la OIT⁶⁴ “ha dedicado parte de su labor a conferir mayor visibilidad al trabajo doméstico. Para ello, ha recopilado y divulgado información sobre el alcance de esta forma de trabajo. En su labor se ha reconocido que existen diferencias marcadas entre los derechos formalmente reconocidos y el trato que los trabajadores reciben en la práctica, además ha dicho que a pesar que el trabajo doméstico es un trabajo esencial para que funcione la economía fuera de los hogares está infravalorado e insuficientemente reglamentado”.

Para enfrentar la situación que viven las trabajadoras del hogar la OIT impulsa el proyecto: **“Hacer del trabajo decente una realidad para las trabajadoras y trabajadoras domésticos en todo el mundo, con el cual se compromete a proteger los derechos de los y la trabajadoras del hogar, promover la igualdad de oportunidades y de trato y mejorar las condiciones de trabajo y de vida⁶⁵”**.

Entre las estrategias para lograr lo anterior, se encuentra la de promover la ratificación y la implementación del Convenio 189 y de la recomendación 201 sobre “Trabajo Decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”.

⁶⁴ Organización Internacional de trabajo. *Trabajo decente para los trabajadores Domésticos*. Op cit pag 103

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo. Página web: <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>

4. Convenio 189 “Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”

Como ya se ha dicho con anterioridad la lucha de las y los trabajadores ha sido fundamental para el reconocimiento de los derechos humanos. Ahora la lucha de las trabajadoras del hogar hizo posible la elaboración y aprobación del Convenio 189 “trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos”.

La lucha de las trabajadoras del hogar data de hace años, sin embargo sólo mencionare la lucha y organización que se ha dado a partir de los años ochenta a la fecha. Las trabajadoras del hogar inician su proceso de organización en los principales jardines de la ciudad de México iniciaron la tarea de hacer llegar a la opinión pública su deseo de ser consideradas como trabajadoras con plenos derechos, de sensibilizar a las empleadoras para ser tratadas como personas, construyeron sus categorías de trabajo, analizaron sus condiciones de trabajo, la violencia laboral en la que están inmersas por la mirada discriminatoria hacia su persona y por la tareas que desempeñan.

Este proceso de organización y construcción de sus derechos humanos laborales, las fue llevando a buscar los acuerdos entre las organizaciones de trabajadoras del hogar que se han venido constituyendo a lo largo del país. La organización de las trabajadoras del hogar ha sido a nivel tanto nacional como a nivel internacional, creando “la Red Internacional de Trabajadoras Domésticas”.

La organización de las trabajadoras llevó a la OIT a realizar estudios sobre las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar. Los resultados condujeron al Consejo de Administración de la OIT a incorporar en su agenda la elaboración de un anteproyecto de convenio sobre los derechos de las trabajadoras del hogar.

La OIT, entonces, conociendo la situación de discriminación y exclusión que viven las trabajadoras del hogar, decidió en marzo del 2008 incluir el tema de trabajo decente para las trabajadoras del hogar en la Conferencia Internacional del Trabajo –CIT-, con el objetivo de desarrollar un convenio acompañado de una recomendación.

La oficina⁶⁶ consideró que los objetivos de estos nuevos instrumentos deberían ser:

1. Garantizar un ámbito de aplicación amplio que permita beneficiar al mayor número posible de trabajadores.
2. Facilitar una ratificación amplia e inmediata del o los instrumentos, así como la mejora continua de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, así como el acceso de éstos a la seguridad social, y
3. Facilitar suficientes pautas de orientación e incentivos para dar a las disposiciones pertinentes un significado real en la práctica.

La oficina consideró también que para alcanzar estos objetivos al adoptarse un convenio, en el debería recalcarse que a los y las trabajadoras del hogar se les debería aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo así como recordar la

⁶⁶ Organización Internacional de trabajo. *Trabajo decente para los trabajadores Domésticos*. Op cit pag. 112

importancia que reviste la igualdad de trato entre este tipo de trabajadores con los demás asalariados con respecto a sus condiciones de trabajo, vida y a su acceso a la seguridad social, incluida la protección por maternidad.

5. Proceso de elaboración y aprobación del Convenio

En la 97ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, de la OIT, realizada en Ginebra, en el mes de junio de 2008, se llevo a cabo el primer debate con vistas a la adopción de un convenio complementado por una recomendación para trabajadoras y trabajadores del hogar.

En dicha Conferencia estuvieron presentes 183 Países miembros de la OIT – representantes del Gobierno, empleadores/as y trabajadores/as- para desarrollar los temas: VIH/SIDA en el mundo del trabajo, el trabajo decente para los trabajadores domésticos, el empleo, y normas de la OIT.

La sesión sobre el punto IV del orden del día relativo al trabajo del hogar se llevó a cabo con una participación amplia de delegados de las y los trabajadores, empleadores/as y gobiernos, incluso se tuvo que cambiar de sala por el gran número de participantes.

La sesión inició con una presentación sobre la situación de las trabajadoras del hogar en el mundo, se destacó la preocupación de la OIT sobre la necesidad de prestar una atención particular a las y los trabajadores del hogar, en su mayoría mujeres y quienes con su trabajo permiten que otras personas mejoren su calidad de vida.

Se recordó que en la reunión de marzo del 2008, el Consejo de Administración de la OIT, decidió incluir en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2010 y 2011 el punto de trabajo decente para las trabajadoras del hogar con el objetivo de desarrollar un convenio acompañado de una recomendación. Se destacó, también, que la existencia de normas internacionales del trabajo para los trabajadores doméstico (trabajadoras del hogar) llenaría un vacío importante en la promoción del trabajo decente (trabajo Digno) para todos y todas porque en la mayoría de los países los y las trabajadoras no son reconocidos como tal y por lo tanto están excluidas/os de la legislación laboral y a menudo se les niegan los derechos fundamentales como la libertad sindical y negociación colectiva.

Los Informes y datos de investigación de la OIT mostraron la falta de trabajo decente (digno) para los trabajadores y trabajadoras del hogar y la situación en que se realiza el trabajo: horas de trabajo excesivas, bajos salarios, deficiente cobertura de seguridad social, acoso sexual, violencia física, trato abusivo, falta de un contrato por escrito, trabajo forzoso y el uso frecuente de trabajo infantil entre otros.

Después de una amplia discusión y mostrar las condiciones en que se lleva a cabo el trabajo del hogar, se votó favorablemente por la adopción de un Convenio complementado por una recomendación, lo que significó un triunfo histórico para las trabajadoras pues por primera vez contarían con un instrumento internacional que las reconociera como trabajadoras y sus derechos en el trabajo.

En la reunión de la CIT de 2009 se elaboró el primer proyecto de Convenio y recomendación el cual se sometió a observaciones y comentarios de los miembros de la OIT.

En 2010, La Comisión de la 99ª Conferencia Internacional, elaboró el segundo proyecto de Convenio con 22 artículos y otros 23 para la recomendación, en los que se recogen definiciones del trabajo y trabajadores, condiciones de trabajo, seguridad social, trabajadoras del hogar migrantes, agencias de empleo, edad mínima para el trabajo y contrato.

El texto del proyecto fue aprobado en la sesión plenaria el 16 de junio, con lo cual la oficina de la OIT hizo una sistematización y lo envió a mediados de agosto de 2010 a los gobiernos para que lo revisaran, hicieran sus comentarios y lo devolvieran a la OIT en noviembre, sobre la base de esos comentarios, la oficina preparó un informe final para ser discutido en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo en Junio de 2011.

El 16 de junio de 2011 en el marco de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo, se aprobó **el convenio 189 y la recomendación “sobre el trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores Domésticos”**.

La adopción de este convenio es muy importante pues por primera vez se dispone de instrumentos internacionales que reconocen el trabajo del hogar y los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar, lo cual es el comienzo pues aún habrá que

lograrse la ratificación y la puesta en práctica de dichos instrumentos internacionales de derechos humanos.

El Director de la OIT señaló: “La incorporación plena de las trabajadoras y los trabajadores domésticos al sistema internacional de normas laborales es un avance fundamental hacia la realización del trabajo decente para todos. Los trabajadores domésticos tienen derecho al trabajo decente al igual que todos los demás trabajadores⁶⁷.”

El pasado 5 de septiembre el Convenio 189 entró en vigor, a la fecha ha sido ratificado por ocho países (Uruguay, Filipinas, Mauricio, Nicaragua, Italia, Bolivia, Paraguay y Sudáfrica) en el convenio se establecieron dos ratificaciones para poder entrar en vigor.

En México se ha implementado por las organizaciones de trabajadoras del hogar una campaña para ratificar el Convenio 189. México está pendiente de ratificarlo.

6. Contenido del Convenio

El Convenio 189 y la recomendación 201 sobre “trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” son instrumentos internacionales históricos pues son los primeros que sientan las bases normativas para reconocer el trabajo del hogar como trabajo y los derechos de las personas que lo realizan.

⁶⁷ Juan Somavia. Director de la Organización Internacional del Trabajo

El Convenio núm. 189, que será vinculante (de aplicación obligatoria) en virtud del derecho internacional para los países que lo ratifiquen, establece los principios y las medidas fundamentales para la promoción del trabajo decente para las trabajadoras del hogar.

El Convenio 189 “ Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos” tiene 27 artículos en los cuales se establece que las y los trabajadores del hogar tienen los mismos derechos básicos que otros trabajadores, incluyendo horas de trabajo razonables, descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas, información clara sobre los términos y las condiciones de empleo, así como el respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo: eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en materia de ocupación y empleo, libertad sindical y negociación colectiva. El convenio 189 garantiza la protección laboral mínima que deben tener las trabajadoras del hogar. A continuación se señala el contenido de cada artículo:

Artículo 1.- Definición de trabajo Doméstico,

Artículo 2.- Ámbito de aplicación del convenio

Artículo 3.- Principios y derechos fundamentales

Artículo 4.- Edad mínima para trabajar

Artículo 5.- Protección efectiva contra abuso, acoso y violencia

Artículo 6.- Condiciones de empleo equitativas, trabajo decente y respeto a la privacidad

Artículo 7.- Información sobre términos y condiciones de trabajo mediante contratos escritos

Artículo 8.- Protección a la y el trabajador migrante

Artículo 9.- Medidas de protección para las y los trabajadores que viven en la casa de la persona empleadora

Artículo 10.- Medidas para asegurar la igualdad de trato, Jornada laboral, pago de horas extraordinarias, períodos de descanso, diarios y semanales y las vacaciones

Artículo 11.- Régimen de salario mínimo sin discriminación por sexo

Artículo 12.- Formas para pagar el salario

Artículo 13.- Derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable

Artículo 14.- protección de seguridad social incluyendo la maternidad

Artículo 15.- Protección contra prácticas de abuso por las agencias de empleo.

Artículo 16.- Derecho al acceso a la justicia con procedimientos efectivos

Artículo 17.- Acceso a mecanismos de queja e inspección del trabajo

Artículo 18.- Adoptar medidas para poner en práctica las disposiciones del convenio por medio de la legislación nacional y convenios colectivos

Artículo 19: Aplicación de disposiciones más favorables a las y los trabajadores

Artículo 21- 27: Reglas para la entrada en vigor del convenio

El Convenio núm. 189 está abierto a la ratificación para los Estados Miembros de la OIT. A partir de su entrada en vigor -5de septiembre de 2013- y, para cada miembro que lo ratifique entrará en vigor doce meses de su ratificación. Al igual que en el caso de los demás convenios de la OIT, los Miembros ratificantes tienen la obligación de presentar a la OIT memorias sobre las medidas que hayan adoptado para aplicar el Convenio. La primera memoria sobre la aplicación del Convenio debe enviarse doce meses después de la entrada en vigor del Convenio.

7. Recomendación 201 “Sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”

La recomendación 201 aporta orientaciones prácticas y útiles sobre la forma de dar efecto a las obligaciones plasmadas en el Convenio 189 al cual complementa. La recomendación es una guía más detallada sobre la forma en que el Convenio puede ser llevado a la práctica.

La OIT señala que la recomendación núm. 201⁶⁸ “es un instrumento no vinculante que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico. La recomendación se basa en las disposiciones del Convenio y debe leerse conjuntamente con éste. La recomendación sirve como fuente de orientación para los Miembros en cuanto a la formulación de las medidas que pueden tomar para aplicar el Convenio.

Además, la recomendación contiene orientaciones sobre diversas cuestiones que no se tratan en el Convenio como, por ejemplo, las políticas y programas para el desarrollo profesional de las trabajadoras del hogar, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, las disposiciones relativas a los datos estadísticos, y la cooperación internacional en diversos campos, en particular con respecto a la protección de los derechos de las y los trabajadores del hogar empleados por el personal diplomático.

En la recomendación se indican varias medidas prácticas para asegurar la aplicación del Convenio, como, por ejemplo, las actividades de sensibilización, el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de los trabajadores y de los empleadores, la difusión

⁶⁸ OIT. *Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 en pocas palabras*. Ginebra, 2011. Pág. 7

pública, el establecimiento de servicios de consulta telefónica, la redacción de contratos tipo, etc”.

8. Contenido de la recomendación 201

Las disposiciones de la recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores del hogar, y deberán considerarse conjuntamente. El contenido de la recomendación es el siguiente:

1. **Principios y derechos fundamentales en el trabajo.** Adoptar medidas para la eliminación de los obstáculos legales o administrativos y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores -párrafo 2-.

2. Adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación: asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad; prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; asegurar que no se exija a las trabajadoras del hogar se sometan a las pruebas médicas sobre el VIH/SIDA y el embarazo (párrafo 3).

3. Consideraciones al examinar las cuestiones de los reconocimientos médicos de las trabajadoras del hogar –párrafo 4-

4. **Protección al trabajo de niñas, niños y adolescentes.** Identificar las modalidades de trabajo doméstico 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- párrafo 5-

5. **Condiciones de empleo.** Prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que las trabajadoras del hogar comprendan sus condiciones de empleo, la comunicación de dichas condiciones y la preparación de contratos de trabajo tipo – párrafo

6. **Protección contra el abuso, el acoso y la violencia.** El establecimiento de mecanismos de queja, investigación y acción judicial, así como de medidas de reubicación, alojamiento temporal, atención de salud y readaptación -párrafo 7-.

7. **Horas de trabajo y descansos.** El registro de las horas de trabajo y la regulación de los períodos de disponibilidad inmediata, así como del trabajo nocturno, el descanso durante la jornada laboral, el descanso semanal, el descanso compensatorio y las vacaciones anuales (párrafos 8 a 13).

8. **Pago en especie.-** Regula los pagos en especie, la entrega de relaciones escritas de la remuneración (hojas de salarios), el pago inmediato de toda suma adeudada en el momento de la terminación de la relación de trabajo, y la protección de los créditos laborales de la trabajadora en caso de insolvencia o de muerte del empleador/a -párrafos 14, 15 y 20, 3-.

9. **Seguridad y salud en el trabajo.-** Regula la adopción de medidas para garantizar la seguridad y la salud laborales -párrafos 4 y 19-.

10. **Seguridad social.** Establecer medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, concertar acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales y cooperar en estos ámbitos, y tomar en consideración el valor monetario de los pagos en especie a efectos del cálculo de las prestaciones de la seguridad social -párrafos 20 y 26, 2-.

11. Protección al trabajo de niñas, niños y adolescentes. Regula el límite de las horas de trabajo de las niñas, niños y adolescentes, prohíbe su trabajo nocturno, restringe su participación en tipos de trabajo excesivamente agotador y vigila sus condiciones de trabajo y de vida -párrafo 5, 2-.

12. Trabajadoras que viven en el lugar de trabajo. Regula el respeto a la privacidad en el contexto de las pruebas médicas relativas al trabajo, del alojamiento y la comida proporcionados por el empleador, y del período de preaviso razonable y el tiempo libre para la búsqueda de un nuevo alojamiento en caso de terminación de la relación de trabajo -párrafos 3, 17 y 18-.

13. Trabajadoras migrantes. Regula el establecimiento de servicios y sistemas de asistencia, el suministro de información, el acceso a mecanismos de queja y de presentación de recursos legales, la repatriación y la cooperación internacional -párrafos 20, 2, 21, 22, 23 y 26-.

14. Agencias de empleo. Regula la promoción de buenas prácticas y la cooperación internacional con respecto a la supervisión de las agencias privadas de empleo -párrafos 23 y 26, 2-.

15. Cumplimiento y control de la aplicación. Establece medidas de sensibilización y el suministro de información sobre la legislación y los mecanismos de queja con respecto al cumplimiento, incluidas la investigación de las quejas, la iniciación de acciones judiciales, la asistencia a las víctimas y el acceso de los inspectores al lugar de trabajo -párrafos 7, 19 b, 21 y 24)-.

9. Propuesta de reforma integral

Desde la visión de los derechos humanos una propuesta de reforma integral debe considerar las obligaciones contraídas por el gobierno mexicano relativas a la promoción y protección de los derechos humanos laborales consignadas en los diversos instrumentos internacionales en la materia, así como garantizar la protección, prevención y eliminación de cualquier forma de discriminación hacia las trabajadoras del hogar.

El respeto al derecho a la no discriminación es indispensable para que todas las personas puedan acceder en condiciones de equidad a todos los derechos humanos laborales. En este caso, es importante, erradicar y prevenir la discriminación en el ámbito laboral por medio de propuestas legislativas que garanticen y protejan dicho derecho.

Las condiciones de discriminación que viven las trabajadoras del hogar hacen necesaria una reforma integral que garantice, proteja y haga efectivos derechos fundamentales como: el derecho al trabajo, salario suficiente, condiciones satisfactorias de trabajo, libertad sindical, derecho a la equidad de género, seguridad social y justicia laboral.

Una reforma tiene que contemplar la prevención y erradicación de la discriminación entendida como “toda distinción, exclusión o restricción, que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud o embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.

Con el fin de contribuir a prevenir y eliminar la discriminación en el mundo del trabajo de las trabajadoras del hogar, es decir eliminar y prevenir la discriminación en el acceso al empleo, discriminación salarial, discriminación por género, discriminación en condiciones de trabajo y, tomando en cuenta los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos, una propuesta de reforma integral debe contemplar:

1. Un lenguaje incluyente y no discriminatorio, utilizar el término trabajadoras del hogar.
2. Reconocer y garantizar el derecho a la no discriminación, los derechos de contrato de trabajo por escrito, salario digno y justo, jornada laboral de 8 horas, vacaciones y prima vacacional, aguinaldo, seguridad social, descanso semanal, establecer causales de despido, indemnización, libertad sindical, derecho a la educación y el acceso a la justicia pronta y expedita.
3. Garantizar el derecho de libertad sindical y protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical considerando los derechos establecidos en el convenio 87 de la OIT, en el cual se establece:

Artículo 2. Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 3. 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir

libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Artículo 4. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

4. Garantizar el acceso al debido proceso con la impartición de justicia pronta y expedita, en tribunales imparciales.
5. Garantizar y proteger el derecho de las trabajadoras del hogar a la igualdad en el trabajo, a la igualdad de oportunidades, igualdad de trato, igualdad de salario.

La propuesta de reforma integral debe partir de lo anterior y debe considerar la reforma a las siguientes leyes:

- a) Reformar la Ley Federal del Trabajo particularmente el capítulo XIII, del Título Sexto.
- b) Reformar a la ley del Seguro Social en la cual se debe considerar la incorporación de las trabajadoras del hogar al régimen obligatorio: **Adicionar fracción IV al artículo 12. Derogar:** artículo 13 frac II, artículo 222 inciso b), artículo 227 frac II; artículo 228 frac I; artículo 231 frac II.

c) Reformar el Reglamento de la ley del seguro social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización: **Reformar:** artículo 2 fracción VI y artículo 80. **Derogar:** artículo 76.

La reforma integral contribuirá a reconocer y garantizar a las trabajadoras del hogar los derechos humanos laborales sin distinción alguna contemplados en los instrumentos de derechos humanos y a la construcción de una sociedad más igualitaria.

La reforma integral implica el reconocimiento del trabajo del hogar como trabajo y así garantizar que los derechos de las trabajadoras del hogar sean reconocidos y respetados. Con la reforma se reafirma el derecho de las trabajadoras del hogar como cualquier otro tipo de trabajo sin distinción alguna reconociendo plenamente sus derechos humanos laborales.

Las trabajadoras del hogar representan un gran porcentaje de la población económicamente activa y dada las condiciones de discriminación que enfrentan debería merecer especial atención y no la exclusión, una reforma integral debe garantizar el reconocimiento pleno de todos los derechos sin distinción alguna

CONCLUSIONES

PRIMERA. La evolución de los derechos humanos a lo largo de los años ha permitido que en varios países, incluido México se haya establecido una jornada máxima, un salario mínimo, la libertad sindical, seguridad social, vacaciones, aguinaldo, es decir que se reconozcan los derechos humanos laborales.

SEGUNDA. La protección y respeto de los derechos humanos se asegura en la medida en que se desarrollan mecanismos y normas para evitar su violación y para que, si ésta ocurre, se pueda exigir su restitución y/o reparación por la vía judicial.

TERCERA. Los derechos humanos laborales están reconocidos tanto en el sistema jurídico mexicano, como en el sistema jurídico internacional. Sin embargo, el problema no es el fundamento legal sino el cómo lograr su real vigencia.

CUARTA. El trabajo del hogar no es considerado como un trabajo real, no se le da un valor económico y social por ser un trabajo que se realiza en el hogar y porque las actividades tienen que ver directamente con el cuidado de la familia.

QUINTA. Las trabajadoras del hogar perciben salarios muy bajos, son pocas las que tienen vacaciones y aguinaldo, su jornada de trabajo es larga, no cuentan con seguridad social, servicio de guarderías, servicios de salud, jubilaciones y

pensiones. La mayoría de los despidos son siempre injustificados y a discreción de los y las empleadoras.

SEXTA. Una de las causas por las cuales las trabajadoras dejan de trabajar o tienen que cambiar de trabajo es por su condición de salud, el despido y malos tratos.

SÈPTIMA. Cuando las trabajadoras del hogar se enfrentan a malos tratos, humillaciones, violencia, despidos y violación a sus derechos humanos laborales generalmente no denuncian.

OCTAVA. La Ley Federal del Trabajo al establecer un capítulo especial en el que se regulan las relaciones de trabajo de las trabajadoras del hogar no contempla los derechos humanos laborales de las trabajadoras en igualdad de condiciones que otro tipo de trabajadores y trabajadoras.

NOVENA. En el capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, relativo al trabajo del hogar, se contempla una jornada de 12 horas, la alimentación y vivienda se estiman equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo. En caso de enfermedad o muerte el patrón deberá sufragar los gastos, no se contempla que esto sea cubierto por la seguridad social como en otro tipo de trabajo. Las trabajadoras del hogar no tienen derecho a la reinstalación en caso de confirmar que el despido fue injustificado y tampoco al derecho a la vivienda.

DÉCIMA. La Ley del Seguro Social y el reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización establece que las trabajadoras del hogar tienen derecho a incorporarse voluntariamente al régimen obligatorio, lo cual implica que el patrón o patrona acepte inscribirlas y las trabajadoras deberán someterse a exámenes y estudios para constatar su estado de salud y en caso de tener alguna enfermedad preexistente o sistémicas crónicas del tejido conectivo no podrán gozar del derecho.

DÉCIMA PRIMERA. La incorporación voluntaria al régimen obligatorio no incluye el servicio de guardería y prestaciones sociales, además sólo se podrá llevar a cabo en los períodos de inscripción que fije el IMSS y éste podrá establecer plazos de espera para el disfrute de las prestaciones en especie del ramo del seguro de enfermedades y maternidad.

DÉCIMA SEGUNDA. Es necesario el reconocimiento social y jurídico del trabajo del hogar en el cual se establezcan las características propias del trabajo y los derechos humanos laborales de las personas que lo realizan (empleo estable, salario suficiente, condiciones satisfactorias de trabajo, seguridad social, libertad sindical, contratación colectiva, huelga, protección al trabajo de menores, equidad de género, irrenunciabilidad a los derechos y justicia laboral)

DÉCIMA TERCERA. Es necesaria una reforma al Capítulo XIII del Título Sexto, de la Ley Federal del Trabajo, a la Ley del Seguro Social y al reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas,

recaudación y fiscalización que incluya y reconozca el derecho a la no discriminación y los derechos humanos laborales establecidos en la legislación nacional y en los instrumentos internacionales de derechos humanos para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato a las trabajadoras del hogar.

DÉCIMA CUARTA. El convenio 189 “Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” de la OIT fue producto de la lucha de las trabajadoras, reconoce el trabajo del hogar como trabajo y que las trabajadoras tienen los mismos derechos que otra categoría de trabajadores.

DÉCIMA QUINTA. Crear normas que reconozcan los derechos de las trabajadoras contenidos en el Convenio 189 significa ofrecer respeto y dignidad para mejorar las condiciones de vida y trabajo de las trabajadoras del hogar.

DÉCIMA SEXTA. México debe ratificar lo antes posible el convenio 189 “Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos” y crear una legislación que reconozca los derechos de las trabajadoras del hogar, con ello, estaría reconociendo la importante contribución social y económica del trabajo del hogar y rectificaría la infravaloración que se ha dado al trabajo del hogar.

FUENTES CONSULTADAS

LIBROS

1. ABRANTES Pego Raquel. *Trabajo y reestructuración. Los retos del nuevo siglo.* Centro Interamericano de Seguridad Social. México 2006
2. AREVALO Álvarez Luís Ernesto. *El concepto Jurídico y la Génesis de los Derechos Humanos.* Universidad Iberoamericana, plantel Golfo centro. 1ª. Edición, México, 1997.
3. BAÉZ Martínez Roberto. *Principios básicos de derechos del trabajo.* Editorial PAC. México 1992.
4. BECERRA Gelover Alejandro. *Atención a la Discriminación en Iberoamérica. Un recuento inicial. La dimensión Internacional de la atención institucional de la discriminación.* CONAPRED- UAM. México 2008,
5. BOBBIO Norberto. *“Derecha e Izquierda”.* Santillana S. A Taurus, cuarta edición, España, 1995
6. BOLIVAR L. *Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Derribar mitos, enfrentar retos, tender puentes.* Estudios básicos en derechos humanos, Instituto Interamericano de Derechos humanos, San José, Costa Rica, 1996.
7. CARBONELL Miguel. *Los Derechos Humanos en la actualidad: una visión desde México.* Instituto de estudios constitucionales, 1ª. Edición, Bogotá, Colombia, 2001.
8. CARPIZO Jorge. *Derechos Humanos y Ombudsman.* Ed. Porrúa, UNAM, 2ª. Edición, México, 1998.
9. Carpizo Jorge. *Derecho Constitucional.* Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México 1991.
10. CAVAZOS Flores Baltasar. *El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la práctica.* 1ª. Edición, México, 1972.
11. Centro de Reflexión y Acción Laboral. *Derechos Humanos Laborales. Una experiencia teórico práctica, para una estrategia integral de promoción y defensa.* Fomento cultural y educativo y Friedrich Ebert Strytung, segunda edición, México, 2002.
12. CUELLAR M. Roberto. *Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Un*

- campo en construcción. Lección del XXII curso interdisciplinario, San José, Costa Rica, 2004.
13. DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo primero. Ed. Porrúa, 1ª edición, México, 1974.
 14. DE BUEN Néstor. Derecho del Trabajo. Tomo segundo. Ed. Porrúa, 16ª edición, México, 2002.
 15. DE BUEN Nestor. El sistema laboral en México. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México. 2002
 16. DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Ed. Porrúa, 21ª edición, México 2007.
 17. DE LA CUEVA Mario. El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Ed. Porrúa, 14ª edición, México 2006.
 18. DE LA TORRE Martínez Carlos. El Derecho a la no Discriminación en México. Ed. Porrúa, México 2008
 19. DE LA TORRE Martínez Carlos. El Desarrollo del Derecho a la No Discriminación en el sistema de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Ed. Porrúa. México
 20. GOZAÍNI Osvaldo Alfredo. El Derecho Procesal Constitucional y los Derechos Humanos (vínculos y Autonomías). UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1ª. Edición, México 1995.
 21. GROS Espiell Héctor. Derechos Humanos. Instituto Peruano de Derechos Humanos, Cultural Cuzco, Perú, primera edición, 1991.
 22. HUERTA Ochoa Carla. La Estructura Jurídica del Derecho a la no Discriminación. PNDH. Informe de desarrollo Humano. México 2006
 23. Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Problemas actuales de los derechos fundamentales. Universidad Carlos III, Madrid, España, 1994.
 24. LAFER Celso. La reconstrucción de los Derechos Humanos. Un diálogo con el pensamiento de Hannah Arendt. Ed. FCE, 1ª. Edición, México, 1999
 25. MADRAZO Jorge. Temas y Tópicos de Derechos Humanos. Ed. CNDH, 1ª. Edición, México, 1995.
 26. MOCTEZUMA Barragán, Javier. Artículo 123. Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. México
 27. MONTEMAYOR Romo de Vivar Carlos. La Unificación conceptual de los Derechos Humanos. Ed. Porrúa, facultad de derecho, 1ª. Edición, México 2002.

28. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.* Primera edición, Ginebra 2003
29. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos.* Informe IV (1). Ginebra, 2010.
30. PINTO Mónica. *Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Contexto del Sistema Internacional de Derechos Humanos.* Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, agosto, 2004
31. QUINTANA Roldán Carlos, Sabido Peniche Norma. *Derechos Humanos.* Ed. Porrúa, 3ª. Edición, México 2004
32. TERRAZAS Carlos R. *Los Derechos Humanos en las Constituciones Políticas de México.* Ed. Porrúa, 2a. Edición, México 1995.
33. TRUEBA Urbina Alberto. *Nuevo Derecho Internacional Social.* Ed. Porrúa, primera edición, México 1979
34. TRUEBA Urbina Alberto. *Derecho Social Mexicano.* Ed. Porrúa, primera edición, México, 1978
35. URQUILLA Bonilla, Rafael. *Los Derechos Económicos, sociales y culturales en el contexto de la reforma al sistema interamericano de protección de los derechos humanos.* Instituto Americano de Derechos Humanos. San José Costa Rica 1998

MANUALES

1. Aguilar Cuevas Magdalena. *Manual de capacitación en Derechos Humanos. enseñanzas. aprendizajes, formación.* Comisión Nacional de Derechos Humanos, México 1995
2. CAM-CESDER. *Manual Juvenil para conocer los Derechos Económicos, sociales y culturales.* México, 2002, p.5
3. Carta de las Naciones Unidas. *Las Naciones Unidas y los Derechos Humanos.* Nueva York, 1995
4. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. *Manual sobre los derechos Económicos, sociales, culturales y ambientales. Guía didáctica de educación.* México, 2004
5. Comisión Nacional de Derechos Humanos. *La Discriminación y el derecho a la no discriminación.* México, 2012.

6. Equipo pueblo. *Manual de seguimiento derechos económicos, sociales y culturales*. México, julio 2001
7. Organización Internacional del Trabajo. *Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 en pocas palabras*. Ginebra, 2011.
8. Organización Internacional del Trabajo. *Los trabajadores domésticos en el mundo, estadísticas mundiales y regionales y, alcance de la protección jurídica*. Resumen ejecutivo. Ginebra, enero 2013.
9. Sandoval Terán Areli, coordinadora. *Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales: exigibles y justiciables*. Equipo pueblo. México, 2010.

LEGISLACIÓN

Nacional

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
2. Ley Federal del Trabajo
3. Ley del Seguro Social

Reglamentos

1. Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de Empresas, Recaudación y Fiscalización

Internacional

1. Declaración Universal de los Derechos Humanos
2. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
3. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
4. Convención Americana de Derechos Humanos
5. Protocolo Adicional a la Convención Americana de derechos Humanos en materia de DESC (Protocolo de San Salvador)

6. Convención sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer
7. Convenio 189 Convenio 189 “Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”
8. Recomendación 201 “Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos”
9. Convenio 111, Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación
10. Carta de las Naciones Unidas

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN

1. Diario Oficial de la Federación. *Ley Federal del Trabajo*. 28 agosto de 1931.
2. Diario Oficial de la Federación. *Ley del Seguros Social*. 19 enero 1943.

DICCIONARIOS Y REVISTAS

1. CASTÁN Tobeñas José. **Los Derechos del Hombre**. *Revista general de legislación y jurisprudencia*, Tomo LVIII, año CXVII-CXVIII, No.6, dic, 1968, Madrid, España
2. Instituto de Investigaciones Jurídicas. **Diccionario jurídico mexicano**. Tomo D-H, Porrúa-UNAM, México, 1987.
3. Organización Internacional del Trabajo. **Un trabajo decente para los Trabajadores Domésticos**. Edición obrera 2007, numero 148/149

ENCUESTAS

1. INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México 2002
2. CONAPRED. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS). *Resultados sobre trabajadoras domésticas*. Conapred- Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM

DIAGNÓSTICOS Y PROGAMAS

1. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos en México. *Diagnóstico sobre la situación de los Derechos Humanos en México.* México, 2003.
2. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. *Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal.* Ciudad de México, 2009.

PÁGINAS WEB

1. Naciones Unidas, Página web: <http://www.un.org/es/aboutun/history/index.shtml>
2. Organización Internacional del Trabajo. Página web: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
3. Organización Internacional del Trabajo. Página web: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.htm>
4. Organización Internacional del Trabajo. Página web: <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang--es/index.htm>