



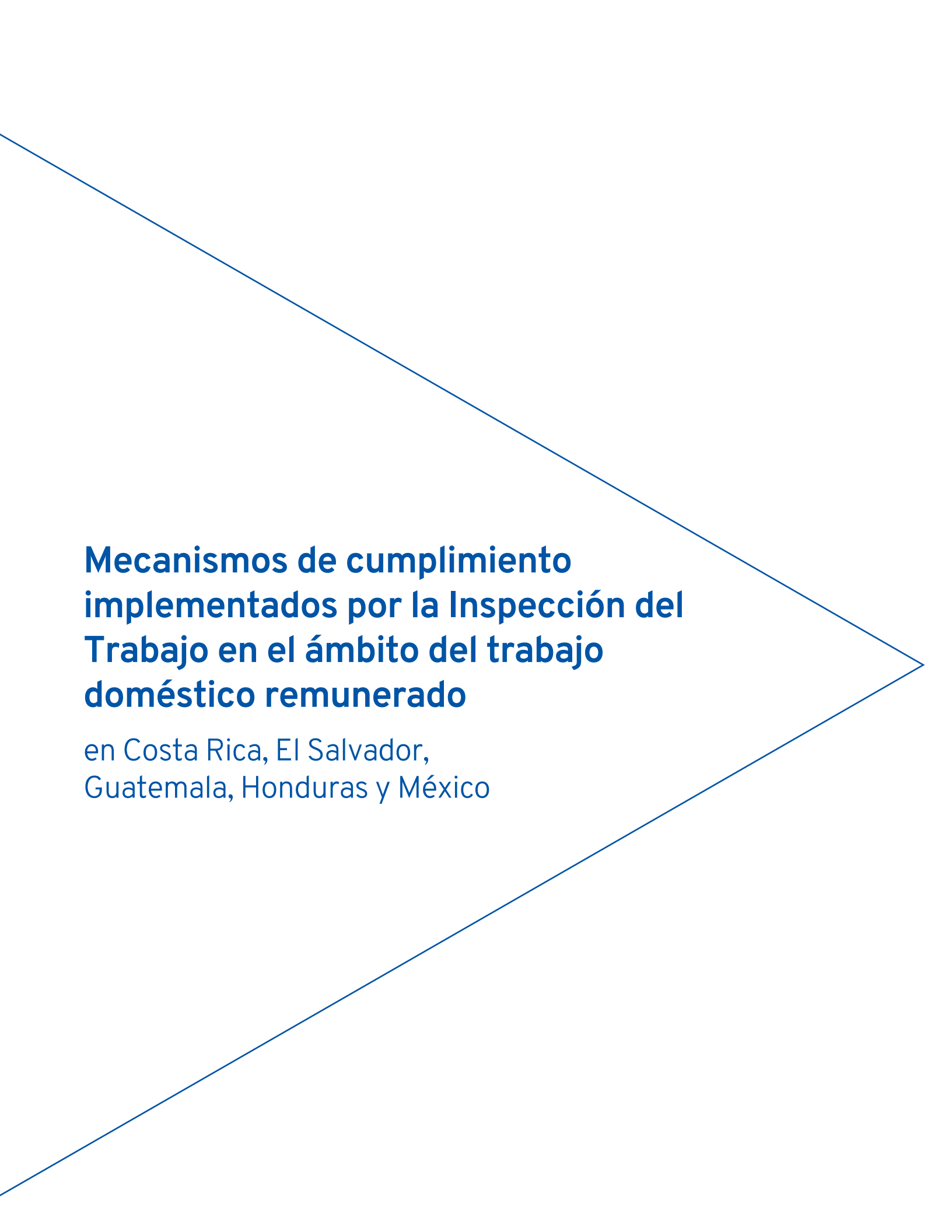
Organización
Internacional
del Trabajo



Mecanismos de cumplimiento implementados por la Inspección del Trabajo en el ámbito del trabajo doméstico remunerado

en Costa Rica, El Salvador,
Guatemala, Honduras y México

2022-2023



Mecanismos de cumplimiento implementados por la Inspección del Trabajo en el ámbito del trabajo doméstico remunerado

en Costa Rica, El Salvador,
Guatemala, Honduras y México

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Estudio sobre mecanismos de cumplimiento implementados por la Inspección del Trabajo en el ámbito del trabajo doméstico remunerado en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y México*, San José: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN 9789220391938 (pdf web)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Documento elaborado en el marco de la ejecución del Programa Regional sobre Migración de la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) con el financiamiento de la Oficina de Población, Refugiados y Migración (PRM) del Departamento de Estado de los Estados Unidos.

► Índice

Presentación	8
Introducción	10
► 1. La magnitud del trabajo doméstico remunerado y la sobrerrepresentación de las mujeres: algunos datos para su caracterización	12
1.1 Edad y escolaridad de quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado	16
1.2 La edad mínima de admisión al trabajo doméstico remunerado y las condiciones bajo las cuales debe desarrollarse	18
► 2. Avances y desafíos normativos: el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras domésticas remuneradas en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y México	22
2.1 El marco internacional que regula el trabajo doméstico remunerado y que protege a las personas trabajadoras domésticas nacionales y migrantes	24
2.2 Reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras domésticas: principales reformas, principales vacíos	26
La jornada laboral	32
La remuneración	34
Contrato escrito	37
El acceso a la seguridad social	38

▶ 3. Mecanismos de fiscalización y cumplimiento implementados por la Inspección del Trabajo en el ámbito del trabajo doméstico remunerado	42
3.1 Limitaciones en el cumplimiento de las funciones de fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo en los hogares empleadores de trabajo doméstico	43
3.2 Mecanismos alternativos para realizar la labor inspectiva en el trabajo doméstico remunerado	47
3.3 Derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular	51
3.4 Promoción de derechos	53
3.5 Formación y capacitación al personal de Inspección en enfoque de género, derechos de las personas trabajadoras domésticas, acoso laboral y sexual	54
3.6 Estudios sobre riesgos del trabajo	54
3.7 Derechos vulnerados	55
3.8 Agencias de empleo privadas	55
3.9 Trabajo doméstico realizado por personas adolescentes	56
▶ 4. Conclusiones y recomendaciones	58
Referencias bibliográficas	62

► Presentación

En la economía global, las personas trabajadoras buscan trabajo decente y mejores medios de vida fuera de sus países de origen. Al respecto, las Estimaciones mundiales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes indican 272 millones de personas migrantes internacionales en 2019, de las cuales 245 millones son personas migrantes en edad de trabajar (15 años o más). El número de personas trabajadoras migrantes corresponde a 169 millones, donde las mujeres constituyen el 41,5 por ciento y los hombres el 58,5 por ciento.

Las cifras por sector indican que el 66,2 por ciento de las personas trabajadoras migrantes está en los servicios, el 26,7 por ciento en la industria y el 7,1 por ciento en la agricultura, pero existen diferencias sustanciales en el caso de las mujeres, de las cuales el 79,9 por ciento se encuentra en los servicios, el 14,2 por ciento en la industria y el 5,9 por ciento en la agricultura. Una mayor presencia de mujeres en los servicios puede explicarse en parte por una demanda creciente de trabajadoras en la economía del cuidado, incluyendo la salud y el trabajo doméstico.

La OIT desarrolla diversas acciones en materia de migración laboral, implementando la Fase XII del componente de migración laboral del Programa Regional sobre Migración, en conjunto con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), con el objetivo de contribuir con la promoción de una migración laboral y movilidad ordenada y regular, y fortalecer espacios de coordinación regional sobre gobernanza migratoria laboral.

2019



En el marco de este Programa se elaboró un informe sobre migración laboral y empleo doméstico en período post pandemia de COVID-19, el cual señala que el trabajo doméstico remunerado frecuentemente se realiza en condiciones de alta flexibilización y cercano a la precariedad laboral. Es una labor ampliamente feminizada, social y culturalmente desvalorizada, lo cual incide en la desprotección laboral y la baja remuneración que reciben las personas en esta ocupación, incluso identificando una desigualdad real en las condiciones laborales de ellas frente a otras mujeres que laboran en ocupaciones distintas y que estas condiciones son más pronunciadas para mujeres extranjeras, las cuales se exacerbaban en el contexto de la pandemia.

Por su parte, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (num.189) de la OIT, establece los derechos y principios básicos, e insta a los Estados a tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para trabajadoras y trabajadores domésticos. Dentro de los distintos ámbitos que aborda se encuentra el que todo Estado Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de las personas trabajadoras domésticas, así también formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo.

En ese contexto y según la publicación de OIT sobre «[los sistemas de inspección de trabajo en el mundo](#)», un reto confrontado por los inspectores es el relativo a los empleados en hogares privados, problemas como la dificultad de control o a la inviolabilidad de domicilio necesitan de soluciones y acciones específicas por parte de la inspección. Como respuesta, muchos países han adoptado medidas especiales para mejorar la identificación de trabajadores domésticos no declarados y proporcionar incentivos a empleadores para registrar a los trabajadores domésticos. Las inspecciones laborales protegen a las personas trabajadoras en todos los sectores y en todos los niveles asegurando la vigencia de las leyes laborales, así también las inspecciones pueden transformarse en instrumentos de gestión que, además de proteger, favorecen la creación de trabajo decente.

El presente estudio incluye, además, información relacionada con el acceso a la protección social y la situación de las trabajadoras domésticas migrantes, con lo cual busca ser un insumo para la formulación de lineamientos, orientaciones o recomendaciones, así como para el intercambio de prácticas y experiencias entre los países de la región que contribuyan a mejorar la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas.



► Introducción

Este estudio profundiza en los mecanismos utilizados por las Direcciones de Inspección del Trabajo de Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y México, para cumplir con sus funciones de supervisión, asesoría, prevención de conflictos y, por supuesto, de fiscalización de las condiciones laborales y de salud y seguridad en el ámbito del trabajo doméstico remunerado, contrastando sus limitaciones, avances e incluso innovaciones introducidas para cumplir con estas labores.

La protección constitucional prácticamente universal que se tiende sobre el domicilio y, por lo tanto, las restricciones en cuanto al acceso a este, impactan de manera directa en los mecanismos fiscalizadores que de modo tradicional utilizan las Inspecciones del Trabajo, ya que las visitas —incluso sin aviso— a los centros de trabajo o establecimientos sujetos a inspección, deja por fuera a los hogares empleadores de trabajo doméstico, salvo que una orden judicial —a la cual se recurre de manera excepcional, cuando se ha

hecho— lo permita. Sin embargo, otras funciones pueden ser desarrolladas para garantizar mejores condiciones laborales a quienes se emplean en las labores domésticas. Esto es más factible, pero no exclusivamente, en aquellos países donde el marco normativo ha sido reformado a la luz del [Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 189\)](#) o bien, cuando este es acorde con los principios de este convenio en los casos donde la reforma se ha producido con anterioridad a la aprobación del convenio.

El estudio revela que prácticamente no se implementan mecanismos de inspección en los países que no han ratificado el Convenio núm. 189, mientras los que sí lo han hecho han dado pasos importantes e impulsan actualmente iniciativas innovadoras que en el futuro próximo podrán abrir nuevas vías para que la función de inspección en los hogares empleadores de trabajo doméstico pueda llevarse a cabo pese a las restricciones existentes.



El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) establece derechos y principios básicos, e insta a los Estados a tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea una realidad para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Para la realización de este estudio se efectuó primero una revisión documental que abarcó, por un lado, la normativa laboral e inspectiva de cada país para analizar cómo se ha regulado el trabajo doméstico remunerado, en lo referente a los derechos, incluyendo el acceso a la protección social; así como la función de la Inspección del Trabajo en relación con este, identificando limitaciones y oportunidades.

Por otro lado, un análisis de estudios e información estadística acerca de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras domésticas nacionales y migrantes, con el fin de ilustrar la necesidad imperiosa, y obligación, por parte de la Inspección del Trabajo de intervenir desde diferentes aristas para llenar los grandes vacíos identificados en el ámbito de la inspección laboral del trabajo doméstico remunerado, salvo algunas excepciones de países que sí han logrado avanzar en esta línea.

Han resultado fundamental para sustentar los análisis, las conclusiones y recomendaciones que desarrolla este estudio, los aportes de las Direcciones de Inspección del Trabajo de los países participantes, brindados a través de entrevistas, ya sea de manera escrita o verbal.

Las recomendaciones tienen como fin último mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras domésticas, locales y migrantes, a través de la implementación de mecanismos innovadores o tradicionales para realizar la función inspectiva, tanto en los países que cuentan con una legislación garantista y acorde con los principios del Convenio núm. 189, como en aquellos donde la legislación no está apegada a estos. Los vacíos identificados, sumados a las limitaciones normativas y la realidad que viven a diario en sus lugares de trabajo, principalmente las mujeres trabajadoras domésticas —sobrerrepresentadas en esta ocupación— así lo demandan.



1

- **La magnitud del trabajo doméstico remunerado y la sobrerrepresentación de las mujeres:**
algunos datos para su caracterización



El trabajo doméstico remunerado, invisibilizado y subvalorado y, por estas mismas razones, todavía regulado en detrimento de quienes lo realizan, tiene paradójicamente un peso importante como fuente de empleo, lo que refleja a su vez el aporte a la economía, a las sociedades y a las familias. En el mundo se contabilizan 75,6 millones de personas en esta ocupación, con una sobrerrepresentación de mujeres que alcanza el 76,2 por ciento, cifra que responde a una clara desigualdad en la división del trabajo marcada por patrones de género, en los cuales «lo doméstico» es asignado a este segmento de la población ¹. El 8,8 por ciento de las trabajadoras asalariadas del mundo se dedican a esta ocupación, porcentaje que con certeza irá en ascenso como respuesta al aumento de las necesidades de cuidado, debido al envejecimiento de la población (OIT 2021) y a la cada vez más numerosa incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo.

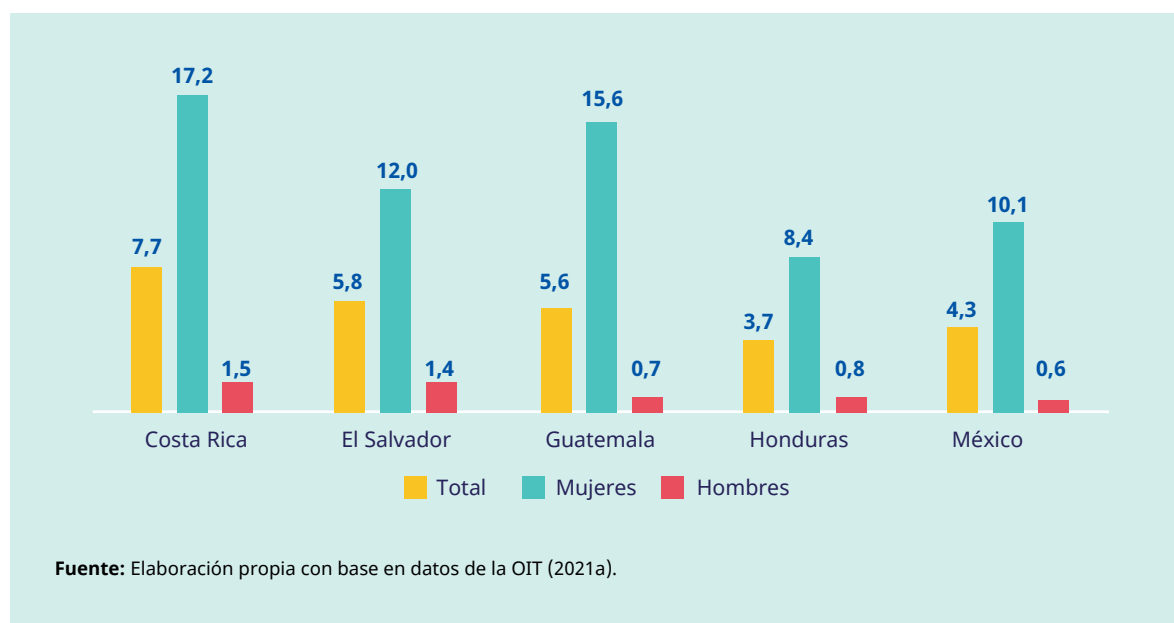
Esta ocupación representa el 8,4 por ciento en América Latina y el Caribe, región que además se encuentra entre las mayores empleadoras de este tipo de trabajo, ya que concentra el 23 por ciento de todas las personas trabajadoras domésticas del mundo, antecedita por Asia y el Pacífico, donde se encuentra el 50 por ciento. Para 2019, eran 14,8 millones las personas que se dedicaban a este oficio en América Latina y el Caribe, región donde el patrón de la feminización de este trabajo también se reproduce: 91,1 por ciento de quienes se desempeñan en este son mujeres (OIT 2021a).

De igual manera, constituye una importante fuente de empleo entre las mujeres trabajadoras migrantes en América Latina y el Caribe, en tanto el trabajo doméstico ocupa al 35,3 por ciento de ellas (OIT 2021). Esta cifra puede explicarse no solo por la alta demanda de estos servicios y la incapacidad de los mercados de trabajo de satisfacerla con fuerza de trabajo local.

¹ Al constituir las mujeres un grupo sobrerrepresentado en el trabajo doméstico, a lo largo de todo este documento se utilizará el género femenino, «trabajadoras domésticas remuneradas», para referirse tanto a las mujeres como a los hombres que se ocupan en este trabajo.

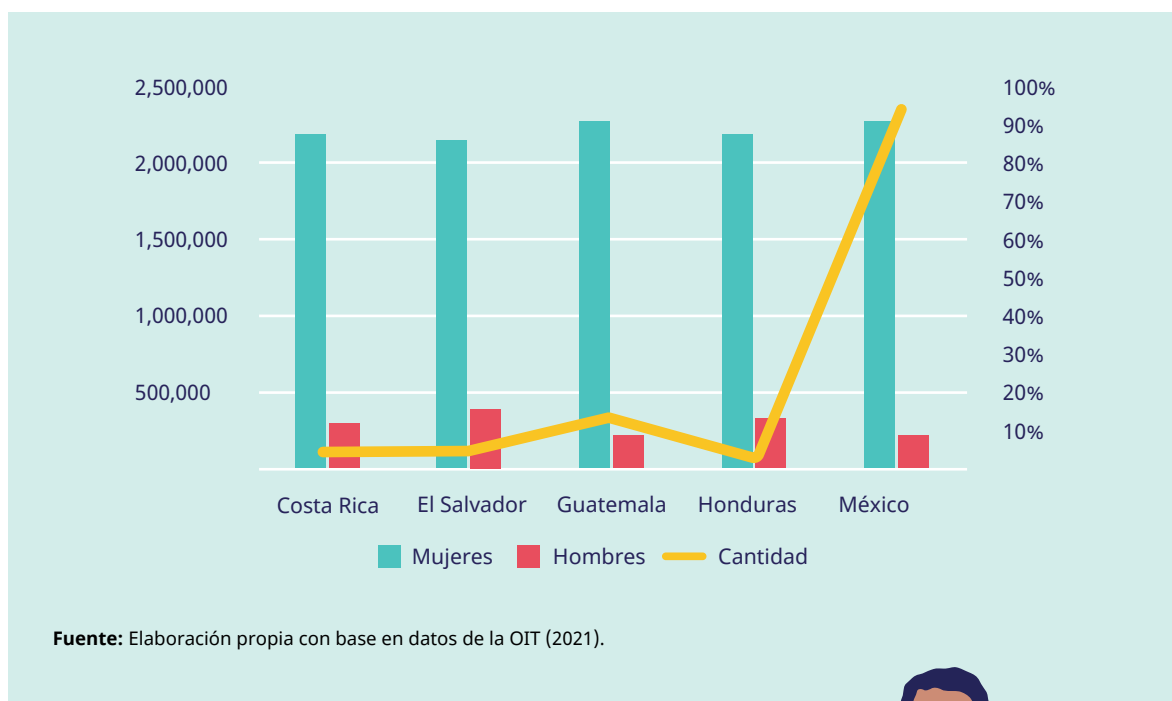
De entre los países que abarca este estudio —Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y México— los dos primeros son los mayores empleadores de trabajo doméstico. La proporción de las personas trabajadoras domésticas en relación con la ocupación total es de 7,7 por ciento y 5,8 por ciento, respectivamente. Por un lado, Costa Rica ofrece una legislación garantista y apegada a los principios y mandatos del Convenio núm. 189. El Salvador es un país que no ha ratificado ese convenio ni ha reformado su legislación para garantizar iguales derechos a quienes ejercen este trabajo. En todos los casos los valores de ocupación de hombres son bajos, de nuevo es en estos dos países donde se encuentran los porcentajes más altos, 1,5 por ciento en Costa Rica y 1,4 por ciento en El Salvador.

► **Gráfico 1. Porcentaje de personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado por país según sexo**



En números absolutos es México el país con la mayor cantidad de personas trabajadoras domésticas con poco más de 2,3 millones, que responde al hecho de que cuenta con la mayor cantidad de habitantes de entre los cinco: cerca de 190 millones (Banco Mundial 2020). Podría considerarse, sin embargo, que no es un número alto partiendo de la cantidad de habitantes, fenómeno que puede responder a un subregistro, ya que gran parte labora dentro del sector de la economía informal. El Salvador tiene el valor más alto de hombres en el oficio. Sin embargo, no supera el 15 por ciento, seguido por Honduras con un 13,1 por ciento, por lo que las cifras reafirman la predominancia de las mujeres ejerciéndolo.

► **Gráfico 2. Distribución relativa de personas trabajadoras domésticas remuneradas según sexo y cantidad por país**



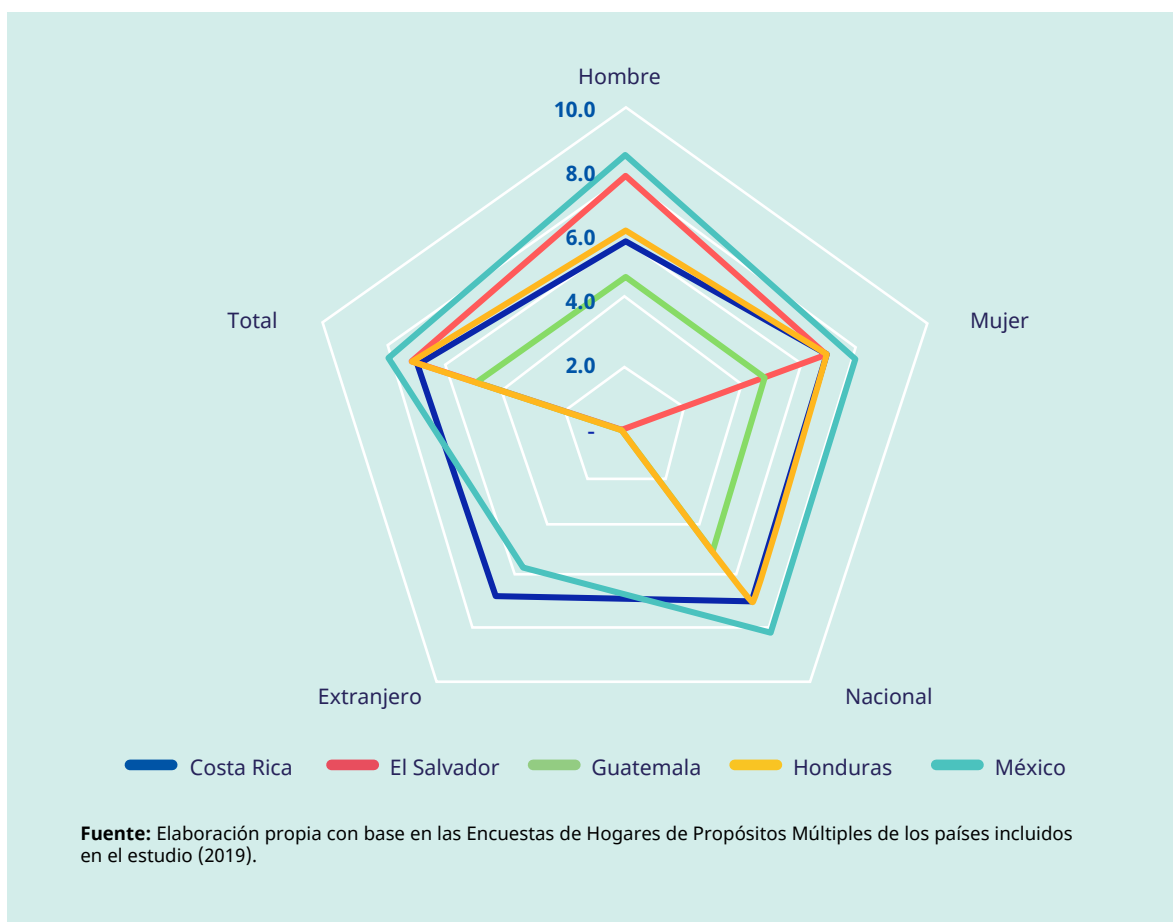
Como se aprecia, el número de personas que se emplean en este trabajo es más alto en los países con poblaciones más numerosas: Guatemala y México, con alrededor de 17 y 130 millones (Banco Mundial 2021). No obstante, Honduras, con una población de alrededor de 10 millones (Banco Mundial 2021), mayor a la de El Salvador y Costa Rica, tiene la menor cantidad de personas ocupadas en trabajo doméstico.



► 1.1 Edad y escolaridad de quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado

Algunos datos que contribuyen a perfilar quiénes son las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado tiene que ver con la escolaridad y la edad. En Costa Rica y en Honduras, las mujeres tienen un mayor nivel de escolaridad que los hombres, alrededor de un año más, mientras que en El Salvador y México, los hombres tienen un año más de escolaridad y; en Guatemala, presentan el mismo nivel. Las personas migrantes, a su vez, tienen menor instrucción, como es el caso de Costa Rica; en México, por el contrario, la diferencia es de dos años. En cuanto al promedio general de escolaridad, México presenta la cifra más alta, que alcanza casi el segundo nivel de secundaria. Costa Rica, Honduras y El Salvador oscilan entre el sexto grado y el primer año de secundaria. Guatemala presenta un nivel que va entre el cuarto y el quinto grado de primaria.

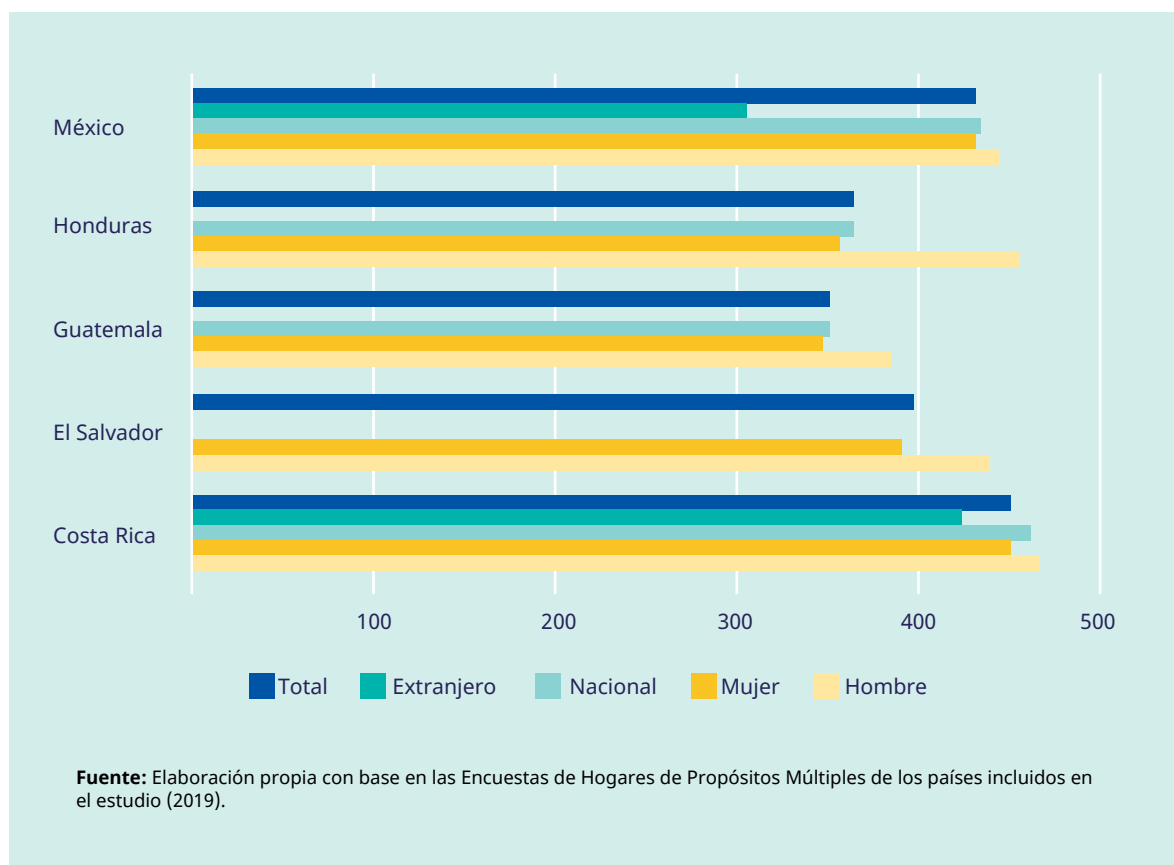
► **Gráfico 3. Distribución relativa de personas trabajadoras domésticas remuneradas según sexo y cantidad por país**



En general, los datos constatan que el nivel de escolaridad de quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado es bajo, en tanto es un oficio que no requiere cualificaciones especiales. Sin embargo, la práctica reseña que algunas de las tareas —como las de cuidado de otras personas, sobre todo en situación de dependencia—trasciende las típicas labores domésticas del hogar y, por el contrario, requieren una serie de destrezas y conocimientos que tampoco son reconocidos salarialmente.

Para todos los países, el promedio de edad es más bajo en las mujeres que en los hombres. La edad promedio en los países es alta, es decir, no son personas muy jóvenes las que se desempeñan en este oficio. Posiblemente, se deba al grado de responsabilidad que exige el cuidado de otras personas, lo que muchas llevan a cabo. En México y en Costa Rica, donde la legislación es más garantista, se encuentran los promedios más altos de edades mayores. Así también, las edades promedio son más bajas para las personas migrantes que para las nacionales en Costa Rica y en México, acorde con la configuración de los movimientos migratorios constituidos por personas en edad productiva y, por lo tanto, jóvenes.

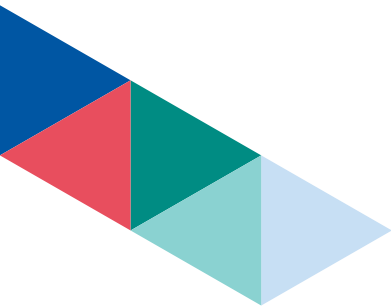
► **Gráfico 4. Edad promedio de las personas trabajadoras domésticas por sexo y nacionalidad, según país**



Por tratarse de promedios, estas cifras no permiten identificar la presencia de trabajo infantil en el trabajo doméstico y este estudio no pretende indagar en su dimensión. Sin embargo, para efectos de cumplimiento de las funciones de inspección del trabajo, es importante reseñar cuál es la edad mínima de admisión al empleo en los cinco países que abarca el estudio; si el trabajo doméstico está o no permitido en estos y bajo qué condiciones.

► 1.2 La edad mínima de admisión al trabajo doméstico remunerado y las condiciones bajo las cuales debe desarrollarse

Para ciertas franjas etarias el trabajo doméstico está prohibido, por lo que se permite a partir de cierta edad, pero previo a cumplir con ciertos requisitos y bajo determinadas condiciones que garanticen una debida protección a las personas menores de edad, cuyas capacidades cognitivas, estado de madurez y habilidades motoras no han alcanzado su pleno desarrollo. Si estas no se cumplen o no se garantizan, el trabajo pasaría a ser considerado peligroso por su condición y quedaría prohibido inclusive para quienes tienen la edad permitida para realizarlo.



País	Costa Rica	México	El Salvador	Guatemala	Honduras
Edad mínima de admisión al empleo	15 años	15 años	14 años	14 años	14 años
Disposición	• Prohibido para personas menores de 15 años. • Permitido para personas mayores de 15 años, siempre que no viva en la casa de la persona empleadora. De lo contrario, se considera trabajo peligroso por sus condiciones y estaría prohibido para toda persona menor de 18 años.	• Prohibido para personas menores de 15 años. • Permitido para adolescentes mayores de 15 años, previa presentación de certificado de salud. • Se permite que viva en el domicilio de la persona empleadora, en cuyo caso debe garantizarse que el lugar donde pernocte sea seguro.	• Permitido para mayores de 16 años, de acuerdo con la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia. • En el Listado de actividades y trabajos peligrosos no se contempla, pero si las labores las ejecuta una persona adolescente, quedaría prohibido.	• Prohibido para personas menores de 14 años. • Permitido para personas mayores de 14 años, siempre que no deba dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de su jornada. En este caso se considera un trabajo peligroso e insalubre por su condición, por lo que estaría prohibido para toda persona menor de 18 años.	• Prohibido para personas menores de 14 años. • Permitido para personas mayores de 14 años, siempre que no se dé en condiciones de aislamiento y/o separación de la familia o grupo habitual de relaciones. De lo contrario, se considera un trabajo con exposición a riesgos psicosociales y, por lo tanto, prohibido para toda persona menor de 18 años.
Cuerpo normativo	• Ley No. 8922 Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras, Art. 6.	• Art. 331 Bis, Ley Federal de Trabajo	• Acuerdo No. 241 de 2011, Listado de actividades y trabajos peligrosos en los que no podrán ocuparse niños, niñas y adolescentes. Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia, Decreto 839 de 2009.	• Art. 7, inciso c) del Reglamento para la aplicación del Convenio núm. 182 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, Acuerdo Gubernativo No. 250-2006 del 18 de mayo de 2006, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.	• Art. 6, inciso c) del Listado de actividades peligrosas por condiciones para personas menores de (18) años, del 10 de diciembre de 2007, del Consejo Técnico para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil.

La regulación respecto del trabajo doméstico remunerado difiere en varios sentidos en los cinco países. Costa Rica y México han fijado la edad mínima de admisión al empleo en 15 años, mientras que los otros tres países la han fijado en 14. Esta edad ha sido determinada por cada país en el instrumento de ratificación del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). Acorde con el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), los países han identificado los trabajos peligrosos que, por lo tanto, quedan prohibidos para cualquier persona menor de 18 años y cuáles vendrían a ser considerados peligrosos por su naturaleza o por sus condiciones. Las regulaciones sobre el trabajo de las personas menores de edad no solo se encuentran en listados propiamente dichos, sino también en los códigos de trabajo y en las leyes que establecen los derechos de la niñez y la adolescencia.

En general, la legislación exige ciertos requisitos o condiciones para que el trabajo doméstico remunerado sea posible. Uno de estos es no vivir en la casa de la persona empleadora, en cuyo supuesto se convertiría en un trabajo peligroso por sus condiciones y estaría prohibido para toda persona menor de 18 años; es el caso de Costa Rica. En México se permite, siempre que el lugar donde duerma sea seguro. En Honduras se establece una prohibición cuando el trabajo se da en un marco de aislamiento, o hay separación de la familia o del grupo habitual de la persona adolescente, pero no excluye la posibilidad de que duerma o viva en la casa de quien la emplea, ya que no se señala

expresamente y, mientras los supuestos indicados no se den, estaría permitido. La legislación salvadoreña autoriza este tipo de trabajo para toda persona mayor de 16 años, siempre que no se dé alguna de las condiciones que lo harían prohibido por sus condiciones, según el listado aprobado. En Guatemala está permitido para personas mayores de 14 años siempre que no deba dormir en el centro de trabajo o permanecer en él fuera de la jornada de trabajo, ya que pasaría a constituir un trabajo peligroso y estaría prohibido para cualquier persona menor de 18 años.



La legislación de los cinco países exige ciertos requisitos o condiciones para el trabajo doméstico remunerado realizado por personas menores de edad.

El desafío más importante se encuentra en la fiscalización del cumplimiento de las condiciones que exigen estas normas, las cuales —precisamente por las restricciones de acceso a los hogares— son casi imposibles de constatar, haciendo que estas normas sean en algunos casos nugatorias, sobre todo ante la falta de denuncias, tal y como se analiza más adelante.

De hecho, el análisis de las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas remuneradas globalmente (OIT 2021) da cuenta de que, a pesar de la existencia de buenas legislaciones en los países que han realizado reformas, muchos de sus derechos siguen violentándose. El desconocimiento de los derechos y obligaciones del sector patronal y trabajador, los perjuicios y desvaloración hacia este trabajo y, por consecuencia, la discriminación hacia las propias personas trabajadoras, son algunas de las causas. Sin embargo, una de las razones fundamentales se relaciona con la falta de fiscalización sobre el cumplimiento de sus derechos.



2

► **Avances y desafíos normativos:**

el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y México



La desregulación y subregulación a las que han estado expuestas las trabajadoras domésticas remuneradas ha quedado evidenciada con la aprobación del Convenio núm. 189. Este instrumento internacional de carácter laboral marca un antes y un después en el reconocimiento de los derechos laborales para este grupo.

La OIT reporta que desde 2010, año de aprobación del convenio, se ha producido una disminución de 16,3 puntos porcentuales en el número de personas trabajadoras domésticas a quienes no les aplica la legislación laboral (OIT 2021). Esto se ha traducido en la posibilidad de gozar de un descanso semanal, una jornada laboral y vacaciones pagadas en los mismos términos que el resto de las personas trabajadoras, entre otros, aunque en algunos países estos estándares aún no se alcanzan. Por ejemplo, en el mundo, cerca del 28 por ciento de los países no han establecido límites a las horas normales de trabajo semanales, el 14 por ciento no reconoce el descanso semanal y el 11 por ciento no reconoce el derecho a vacaciones anuales pagadas. Solo el 6 por ciento de las trabajadoras domésticas están cubiertas por todas las ramas de la seguridad social; el 46,5 por ciento no tiene derecho a la licencia de maternidad, y la informalidad ronda el 81,2 por ciento (OIT 2021). Estas situaciones no son ajenas a la realidad de los países incluidos en este estudio, como se verá más adelante.

Este es el principal instrumento internacional relativo a trabajo doméstico remunerado que existe en el mundo, sin embargo, otros convenios resultan aplicables a dicha ocupación y a quienes se desempeñan en ella, como los relativos a la seguridad social y los que abordan los derechos de las personas trabajadoras migrantes.



► 2.1 El marco internacional que regula el trabajo doméstico remunerado y que protege a las personas trabajadoras domésticas nacionales y migrantes

Al mes de abril de 2022, sumaban 35 los países que han ratificado el Convenio núm. 189. De los países contemplados en este estudio, únicamente dos lo han ratificado. México, cuatro años después de aprobado (20 de enero de 2014) y Costa Rica, más recientemente (3 de julio de 2020). Costa Rica, sin embargo, a la fecha de ratificación del convenio, había efectuado una fuerte reforma a la legislación laboral que equiparó los derechos de las personas trabajadoras domésticas a las demás. De hecho, uno de los argumentos que surgió entonces para determinar la ratificación o no, fue que no era necesaria, puesto que ya se contaba con una legislación garantista. Primó la argumentación de la seguridad jurídica que brinda el contar con una norma de rango superior que reconociera tales derechos.

Otros convenios de importancia en el ámbito del trabajo doméstico remunerado —aparte de los ocho convenios fundamentales de la OIT— son los relativos a la protección social. Una lista actualizada de estos convenios y de las recomendaciones es la siguiente:

Convenios

- Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102)
- Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130)
- Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168)
- Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128)
- Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)
- Convenio sobre la igualdad de trato (seguridad social), 1962 (núm. 118)
- Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1982 (núm. 157)

Recomendaciones

- Recomendación sobre la seguridad de los medios de vida, 1944 (núm. 67)
- Recomendación sobre la asistencia médica, 1944 (núm. 69)
- Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134)
- Recomendación sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176)
- Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131)
- Recomendación sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121)
- Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191)
- Recomendación sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, 1983 (núm. 167)
- Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202)

Estos convenios, sin embargo, gozan de muy baja ratificación entre los cinco países del estudio:

Convenios ratificados	C.102	C.118	C.121	C.128	C.130	C.157	C.168	C.183
Países								
Costa Rica	16-03-72				X			
El Salvador	7-06-22 (no se encuentra en vigor)							7-06-22 (no se encuentra en vigor)
Guatemala		4-11-63						
Honduras	1-11-12							
México	12-10-61	6-01-78						

En el ámbito de la población migrante trabajadora, la OIT ha aprobado dos convenios: el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143). A la fecha, de los países que abarca este estudio, únicamente el primero de ellos ha sido ratificado por Guatemala, el 13 de febrero de 1952. Otro instrumento internacional de relevancia es la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, del 8 de diciembre de 1990, que ha sido ratificado por cuatro de los cinco países: México (1999), El Salvador (2003), Guatemala (2003) y Honduras (2005). Estos convenios aplican a toda persona trabajadora doméstica migrante en aquellos países que lo han ratificado, por lo que resultan de interés para este estudio.

► 2.2 Reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras domésticas: principales reformas, principales vacíos

Un paso importante que se ha dado a partir de su aprobación en la Conferencia Internacional del Trabajo ha sido llamar la atención sobre la existencia de legislaciones que no reconocen los mismos derechos al resto de personas trabajadoras. Un segundo paso ha sido el de comprometer a los países que lo ratifican a reformar y aprobar una legislación que integre los principios y derechos concebidos en este convenio. Es así como ya muchos países han logrado aprobar normas garantistas e igualitarias para este grupo de trabajadoras y, en otros casos, reformas que van en esa dirección pero que no alcanzan a reformar todas las que les afectan. Un tercer gran paso, pero también un gran reto, es el de su implementación, ya que demanda el desarrollo de mecanismos inspectivos innovadores y eficientes.



Costa Rica

Costa Rica ratificó el Convenio núm. 189 en 2014. Sin embargo, como se señaló, ya había reformado su legislación antes de la aprobación del convenio mediante la Ley 8726 de 2 de julio de 2008, que reformó el Capítulo VIII: «Del trabajo de los servidores domésticos», del Título II del Código de Trabajo, el cual data del 27 de agosto de 1943. Tras la reforma, el Capítulo VIII pasó a titularse «Trabajo doméstico remunerado». Las reformas introducidas tienen relación con la jornada laboral, el derecho a vacaciones, el salario mínimo y la seguridad social, los días de descanso, los feriados, la prohibición de contratar a personas menores de 15 años, entre otros. Esta normativa se ha nutrido y complementado con disposiciones que desde otras áreas —reducción progresiva de la brecha salarial y régimen subsidiado para la seguridad social— aseguran mejores condiciones laborales a las trabajadoras domésticas.



México

México, por su parte, ha efectuado valiosas reformas a su legislación laboral para asegurar la igualdad de derechos con otras personas trabajadoras. La Ley Federal del Trabajo, del 1 de abril de 1970, sufrió importantes reformas en el año 2019, en lo referente al trabajo doméstico, cuyo Capítulo XIII pasó a denominarse «Personas trabajadoras del hogar». El capítulo se encuentra en el Título VI «Trabajos especiales». Esta reforma reguló la jornada laboral, el descanso semanal, las vacaciones, el salario mínimo, la cobertura de seguridad social/protección a la maternidad, la prohibición de la contratación de personas menores de 15 años en esta ocupación, la exigencia de contrato escrito, la prohibición de despido por embarazo, entre otros.



Guatemala

Guatemala, por su parte, regula esta ocupación en el Capítulo IV «Trabajo doméstico», del Título IV «Trabajo sujeto a regímenes especiales», del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del 29 de abril de 1961 (el Código de Trabajo, aprobado mediante Decreto No. 330 del 8 de febrero de 1947, sufrió una sustitución total en virtud del Decreto No. 1441, por lo cual se le identifica bajo este número).



Honduras

Honduras regula lo concerniente al trabajo doméstico mediante el Capítulo II «Trabajo de los servidores domésticos», del Título III «Trabajo sujeto a regímenes especiales», del Código de Trabajo, Decreto No. 189 del 15 de julio de 1959.



El Salvador

El Salvador lo regula en el Capítulo III «Del trabajo doméstico», del Título II «Del trabajo sujeto a regímenes especiales», del Código de Trabajo, Decreto Legislativo No. 15 del 23 de junio de 1972. Estos tres países no han ajustado todavía su legislación interna a los mandatos desarrollados en el Convenio núm. 189, por lo que la equiparación de derechos de las personas trabajadoras domésticas remuneradas con el resto de las personas trabajadoras no es aún una realidad.

Las reformas que se efectuaron en Costa Rica y México llevaron a modificar el título bajo denominaciones que describen de mejor manera el trabajo que se lleva a cabo y la modalidad: «Trabajo doméstico remunerado» en Costa Rica y «Personas trabajadoras del hogar» en México. De esta manera se hace referencia al trabajo que se lleva a cabo en un hogar, en el marco de una relación de trabajo y, por lo tanto, conlleva una remuneración, como lo especifica el Convenio núm. 189. Aclara, además, la diferencia del trabajo que se lleva a cabo en casas de manera no remunerada, como el que realizan sus propios habitantes para mantenimiento de estas y para satisfacer las necesidades de sus miembros, que también es realizado principalmente por mujeres y son quienes le destinan más horas.

Las regulaciones recientes han debido tomar en cuenta nuevas configuraciones del trabajo doméstico, distintas de las existentes o predominantes en el momento en que se dictaron los primeros códigos de trabajo, como el tiempo parcial en varios hogares y el tiempo completo en un hogar bajo las modalidades de «cama afuera» o «cama adentro», respectivamente.

A partir de la revisión de los códigos de trabajo de cada país y sobre la base de estudios de la OIT² que han analizado los avances y desafíos normativos a la luz del Convenio núm. 189, y a 10 años de su aprobación, se ha elaborado una tabla que permite contrastar el estado de la normativa en Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras y México, en aspectos esenciales como:



Exigencia
de contrato
escrito



Jornada
laboral



Remuneración



Seguridad
social



Vacaciones,
días feriados
y días de
descanso

La tabla siguiente contiene información referida a la forma en que se regula cada uno de estos derechos en el marco del Convenio núm. 189. Las normas que se establecen son de aplicación para toda persona trabajadora doméstica, por lo que las personas migrantes gozan del mismo régimen, sumado a requisitos migratorios que cada país exige para poder incorporarse en el mercado de trabajo dentro del sector formal. Además de los códigos de trabajo, en relación con la seguridad social, se hace referencia a reglamentos específicos. Luego de la tabla se efectúan algunas apreciaciones y comentarios sobre los principales avances y desafíos normativos que se evidencian en esta, respecto a lo que muestra la realidad acerca de sus condiciones laborales.

2 OIT. *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*, 2021.



	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	México
Jornada laboral	Ordinaria: 8 horas diarias y 48 horas semanales (Art. 105, Código de Trabajo).	No se establece una jornada máxima. Únicamente prevé un descanso mínimo diario de 12 horas (Art. 80, Código de Trabajo).	No se establece una jornada máxima. Únicamente prevé un descanso mínimo diario de 10 horas (Art. 164, a), Código de Trabajo).	No se establece una jornada máxima. Únicamente prevé un descanso mínimo diario de 10 horas (Art. 154, Código del Trabajo).	Ordinaria: 8 horas diarias (Arts. 61 y 333, Ley Federal del Trabajo).
Días feriados y de descanso; vacaciones	Un día de descanso a la semana fijado de común acuerdo entre las partes; al menos dos veces al mes debe ser domingo (Art. 105, c), Código de Trabajo). Quince días de vacaciones anuales remuneradas. El pago y disfrute de días feriados y vacaciones se rige por las reglas generales (Art. 105, d), Código de Trabajo).	Un día de descanso remunerado por semana (Art. 80, Código de Trabajo). Obligación de laborar en los días de asueto si la persona empleadora así lo dispone, en cuyo caso tendrá derecho a un recargo del 100 por ciento en su salario diario por el trabajo realizado ese día. Disfrutan del derecho a vacaciones como el resto de las personas trabajadoras.	Los días domingo y feriados disfrutan de un descanso adicional de seis horas remuneradas (Art. 164, b) del Código de Trabajo). Disfrutan del derecho a vacaciones como el resto de las personas trabajadoras.	Un día de descanso remunerado por cada 6 de trabajo (Art. 154, Código del Trabajo). En días feriados o de fiesta nacional disfrutan de un descanso adicional de 6 horas (Art. 154, Código del Trabajo). Se les aplica las disposiciones generales sobre vacaciones (Art. 156, Código del Trabajo).	Descanso semanal de día y medio ininterrumpido (Art. 336, Ley Federal del Trabajo). Aplica reconocimiento de días feriados como al resto de personas trabajadoras (Art. 336, Ley Federal del Trabajo). Aplican las reglas generales para las vacaciones (Arts. 334, Bis, a) y 336 Bis de la Ley Federal del Trabajo).
Remuneración	Se prevé salario mínimo. Categoría ocupacional con la remuneración más baja de la escala salarial (Art. 105, Código de Trabajo y Decreto N° 42748-MTSS). Se permite el pago en especie; al menos el equivalente al salario mínimo debe pagarse en efectivo (Art. 105, Código de Trabajo). En caso de proporcionarse alojamiento y alimentación, estos se considerarán como salario en especie (Art. 105, Código de Trabajo).	Mediante Sentencia 143-2015 de febrero de 2020 de la Sala de lo Constitucional, se decretó el pago del salario mínimo (pendiente de aplicación). Se permite el pago en especie. La retribución comprende también el suministro de alimentación y habitación (Art. 78, Código de Trabajo).	Mediante Acuerdo Gubernativo No. 250-2020 se instauró el salario mínimo. Se permite el pago en especie. La retribución incluye también el suministro de habitación y manutención (Art. 162, Código de Trabajo).	Se les excluye del salario mínimo (Art. 48, Ley del Salario Mínimo). Se permite el pago en especie. La retribución comprende también alimentos y habitación (Art. 153, Código del Trabajo).	Se prevé salario mínimo (Art. 335, Código de Trabajo). La retribución comprende también los alimentos y la habitación que se estiman equivalentes al 50 por ciento del salario que se paga en efectivo (Art. 334, Código del Trabajo).
Exigencia de contrato escrito	Se establece que las condiciones de trabajo y las labores específicas por realizar deben estipularse en un contrato de trabajo escrito (Art. 101, Código de Trabajo).	Se establece que para el servicio doméstico puede ser verbal (Art. 76, Código de Trabajo).	Se establece que para el servicio doméstico puede ser verbal (Art. 27, b), Código de Trabajo).	Se establece que para el servicio doméstico puede ser verbal (Art. 39, a), Código del Trabajo).	Se establece que el contrato debe fijarse por escrito (Art. 331 Ter., Ley Federal del Trabajo). Se determina que el contrato de trabajo debe establecerse sin distinción de condiciones al tratarse de personas migrantes (Art. 331 Ter.).
Seguridad social	De carácter obligatorio a cargo de las personas empleadoras, así como el seguro de riesgo de trabajo, (Art. 104, Código de Trabajo). Licencia de maternidad en igualdad de condiciones que las demás trabajadoras: un mes preparto y tres meses postparto, con una prestación monetaria equivalente al salario a cargo de la persona empleadora y de la Caja Costarricense de Seguro Social, en una proporción de 50 por ciento cada una (Art. 95, Código de Trabajo).	De carácter voluntario (Art. 2, Reglamento de creación y aplicación del régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos, Decreto No. 74). Licencia de maternidad en igualdad de condiciones respecto de las demás trabajadoras: duración 16 semanas (Art. 26, Reglamento para la Aplicación del Régimen del Seguro Social, Decreto No. 37 y Art. 3, Reglamento de Creación y Aplicación del Régimen Especial) y prestación monetaria equivalente al 100 por ciento del salario (Art. 3, Reglamento de creación y aplicación del régimen especial y Arts. 25, 26 y 28, Reglamento para la aplicación del régimen).	De carácter obligatorio (Arts. 1 y 2, Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular (PRECAPI). Licencia de maternidad con una duración igual al resto de trabajadoras: 84 días (Art. 152, Código de Trabajo) y una prestación monetaria inferior con base en el salario mínimo; para el resto de las trabajadoras se calcula con base en los salarios recibidos (Art. 10, Reglamento del PRECAPI y Art. 154, Código de Trabajo).	De carácter voluntario (Art. 4, b), Ley del Seguro Social y Art. 5, Reglamento del Régimen Especial y de Afiliación Progresiva de los(as) Trabajadores(as) domésticos (as). Licencia de maternidad en igualdad de condiciones en términos de duración, pero no se reconoce derecho a prestaciones monetarias (Art. 12, Reglamento del Régimen Especial).	De carácter obligatorio (Arts. 334 Bis y 337, Ley Federal del Trabajo). Licencia de maternidad en igualdad de condiciones en términos de duración y prestaciones monetarias: 6 semanas antes y 6 semanas después del parto y remuneración equivalente al salario íntegro (Arts. 170 y 334 Bis, d), Ley Federal del Trabajo).

La jornada laboral

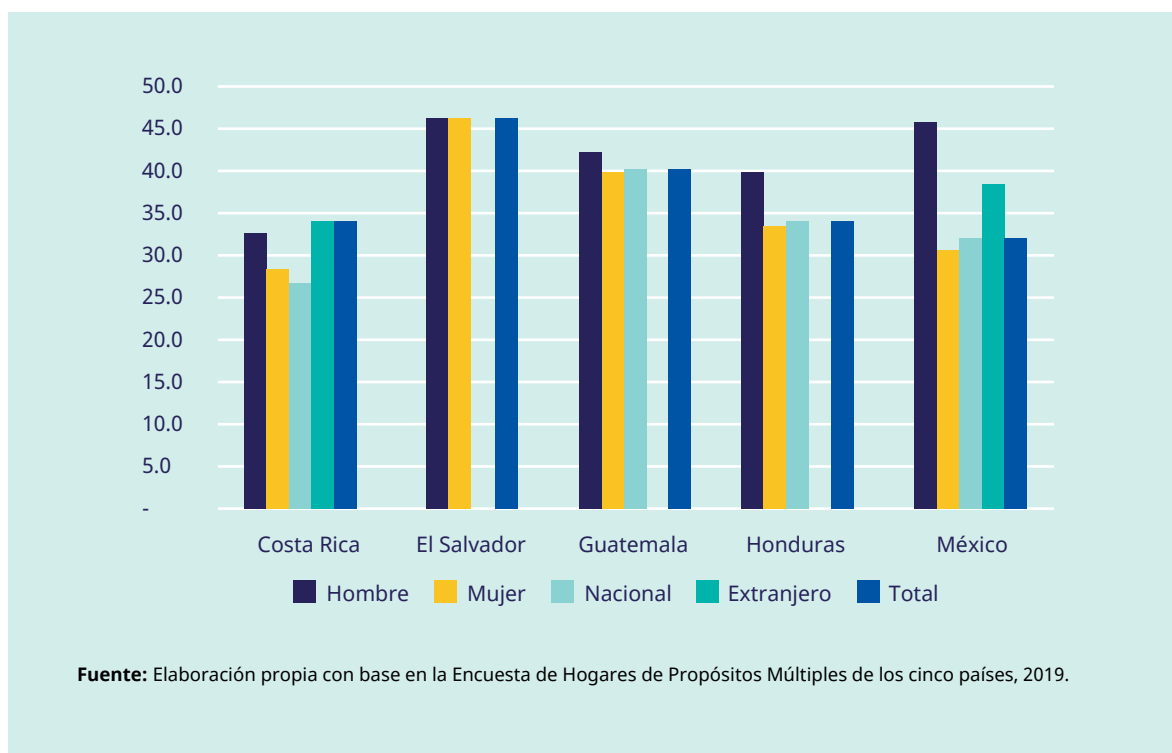
A partir de la sistematización que antecede puede apreciarse, en relación con la jornada de trabajo, que únicamente Costa Rica y México han establecido la jornada de 8 horas, mientras que los restantes países consignan períodos de descanso mínimo de 10 y 12 horas, con lo cual las jornadas de trabajo sobrepasan fácilmente las 8 horas.

Si se analizan los datos de acuerdo con la jornada semanal promedio para estos cinco países, se evidencia que los hombres tienen jornadas más largas que las mujeres, sobre todo en México y en Honduras. Esto puede deberse a la caracterización que recae sobre los hombres como principales proveedores y, por lo tanto, con disponibilidad para laborar a tiempo completo. Además, al hecho de que a las mujeres se les ha asignado el cumplimiento de tareas domésticas y de cuidado en su hogares —producto de una desigual distribución de tareas que responde a un sistema estructurado bajo concepciones de género— por lo tanto, no pueden destinar tantas horas al trabajo remunerado como los hombres, debiendo cumplir dos y hasta tres jornadas. A ello se suma la inexistencia de suficientes centros de cuidado de personas menores de edad, que dificulta la incorporación de las mujeres en un plano de mayor igualdad en el mercado de trabajo.

Los datos también muestran que, en promedio, no se alcanza la jornada semanal de 48 horas, principalmente en Costa Rica y en México, lo cual podría estar poniendo de manifiesto la existencia de subempleo y la cada vez más frecuente modalidad de trabajo sin retiro o «cama afuera», es decir, que no deben pernoctar en el hogar de la persona empleadora. Así también, la jornada promedio es más larga para las personas nacionales que para las migrantes, datos que solo están disponibles para Costa Rica y México.



► **Gráfico 5. Jornada semanal promedio de las trabajadoras domésticas remuneradas por sexo y nacionalidad**



Las jornadas excesivas, o el trabajo que supera la jornada máxima semanal establecida, es más frecuente en los países que no han reformado su legislación y, por lo tanto, no determinan la duración de la jornada laboral: Honduras, 31,2 por ciento; El Salvador, 14 por ciento; y Guatemala, 10,2 por ciento; mientras que en Costa Rica y México es mucho menos frecuente, si bien el fenómeno también existe: 3,7 por ciento y 4,1 por ciento, respectivamente. La modalidad multipatrón o trabajo por horas en varias casas de habitación podrían también explicar la existencia de la sobrejornada.

La remuneración



Costa Rica

En Costa Rica, el derecho al salario mínimo para las trabajadoras domésticas remuneradas está expresamente reconocido en el Art. 105 del Código de Trabajo, que hace referencia a la fijación por parte del Consejo Nacional de Salarios y establece que el salario en efectivo debe corresponder, al menos, al salario mínimo de ley que fija el Consejo. Este salario, sin embargo, es el más bajo de toda la escala salarial, por lo que se produce una brecha importante cuando se compara con la categoría de «Trabajador en ocupación no calificada». Mediante la Resolución CNS-RG-2-2019 de las 16 horas 50 minutos, emitida por este Consejo, se estableció un proceso de eliminación progresiva de la brecha existente entre el salario mínimo del servicio doméstico y el salario mínimo del trabajador en ocupación no calificada. De acuerdo con esta resolución, al año 2034, la brecha salarial quedaría superada, para lo cual se prevé la aplicación de un incremento adicional anual al salario mínimo fijado para el servicio doméstico. Al año 2025, según establece dicha resolución, se realizará un análisis de las condiciones socioeconómicas y laborales del país, con el fin de determinar si es posible reducir el plazo dispuesto.

En Costa Rica, mediante la Sentencia 143-2015 de las 11 horas 48 minutos del 28 de febrero de 2020, la Sala Constitucional declaró la existencia de inconstitucionalidad por omisión del mandato contenido en el Art. 38, 2, de la Constitución Política, que reconoce el derecho de toda persona trabajadora a devengar un salario mínimo. El Art. 45, por su parte, establece que «los trabajadores domésticos» tienen derecho a protección en materia de trabajo. La sentencia obliga al Consejo Nacional de Salario Mínimo a establecer el salario mínimo para dicha categoría, ya que en los decretos ejecutivos que se suscriben para fijar los salarios mínimos no se menciona expresamente el trabajo doméstico. En la práctica se ha estado aplicando el salario mínimo decretado para la categoría de «Servicios» en el Decreto ejecutivo No. 10 del 7 de julio de 2021, que es el que se encuentra vigente a la fecha de este estudio.



México

La Ley Federal del Trabajo de México, en su Art. 335, establece que «La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar».



Guatemala

En Guatemala, mediante el Acuerdo Gubernativo No. 278-2021, se decretó el salario mínimo para actividades agrícolas, no agrícolas y de la actividad exportadora y de maquila, quedando comprendido el trabajo doméstico remunerado en las actividades no agrícolas, aunque no expresamente.



Honduras

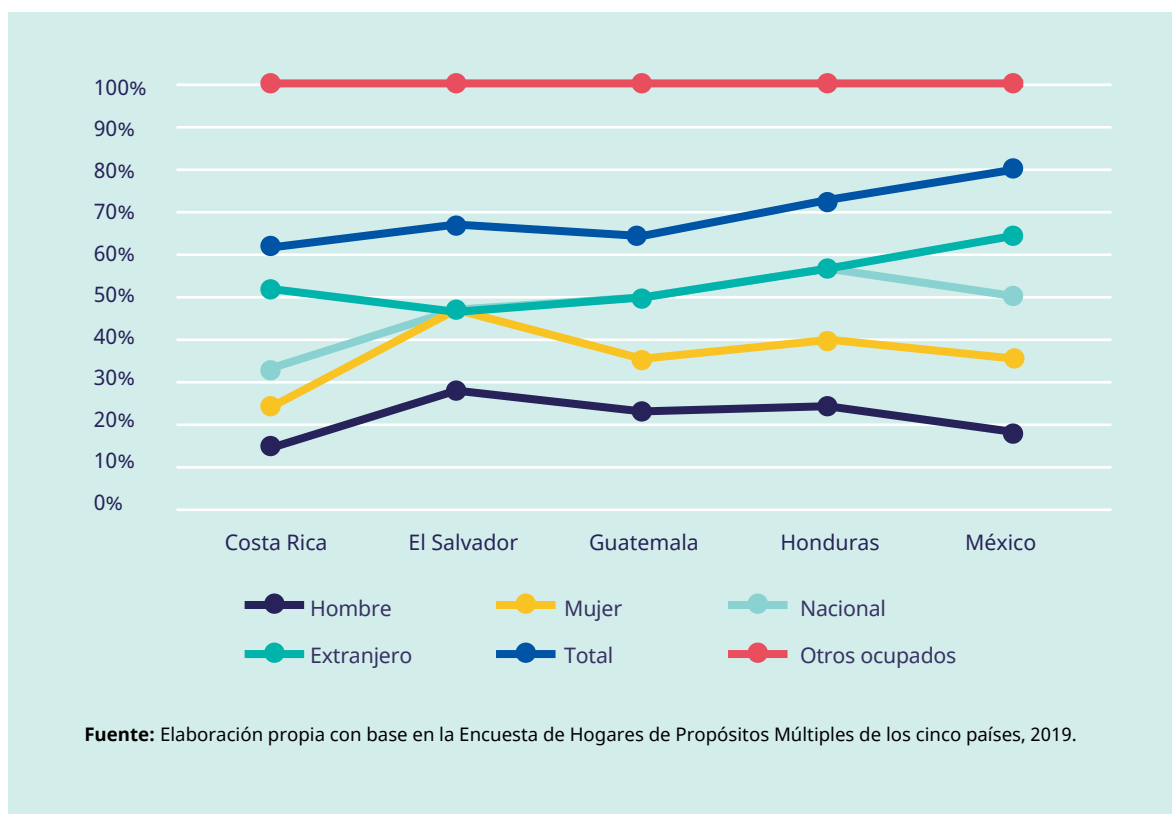
En Honduras, el Art. 48 de la Ley del Salario Mínimo, Decreto No. 103 de 1971, excluye de su aplicación al trabajo doméstico, especificando que se encuentra sujeto a un régimen especial.

En todos los países se permite el pago en especie, que incluye alojamiento y alimentación. En Costa Rica se establece que al menos el salario mínimo debe pagarse en efectivo; el salario en especie se estima en un valor equivalente al 50 por ciento del salario que se paga en efectivo y se contempla en caso de proveerse alojamiento y alimentación. La legislación mexicana establece que equivale, igualmente, al 50 por ciento del salario que se paga en efectivo.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es sustancialmente elevada: en todos los casos superan el 13 por ciento, excepto en México, donde es de 3,6 por ciento y que podría encontrar explicación en los bajos salarios existentes para otras ocupaciones (OIT 2021a), mientras que la más alta la presenta Guatemala, con 29 por ciento. Si se analiza la brecha salarial entre personas nacionales y migrantes se puede observar que, para Costa Rica, afecta a nacionales, al contrario de México, donde esta afecta principalmente a quienes son migrantes. En general, la brecha salarial entre quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado de quienes se dedican a otras ocupaciones es más significativa en Costa Rica que en el resto de los países, posiblemente debido a la existencia de jornadas muy cortas.



► **Gráfico 6. Porcentaje de remuneración de las personas trabajadoras domésticas con respecto a otras ocupaciones por sexo y nacionalidad según país**



Estos datos refieren que las brechas salariales entre hombres y mujeres existentes en el plano nacional se reproducen para las trabajadoras domésticas remuneradas, a pesar de que el número de hombres que participan en esta ocupación es marcadamente inferior al de las mujeres. Las cifras reflejan, a su vez, la discriminación que sufren las trabajadoras por ser mujeres y, además, por dedicarse a los trabajos domésticos, que, para todos los países participantes en este estudio, son los más bajos entre todas las ocupaciones. Debe considerarse que «dichas brechas pueden ser producto tanto de las jornadas de trabajo muy cortas como de las jornadas largas con un salario por hora muy bajo» (OIT 2021a). Así mismo, existe una creencia de que como reciben alimentación y, en algunos casos, alojamiento —que forman parte de la remuneración en especie— no se requiere garantizar un salario mínimo y mucho menos igual o superior a otras ocupaciones, aun si tampoco son calificadas.

En relación con los días de descanso, la legislación mexicana establece que las trabajadoras domésticas remuneradas deberán gozar de un día y medio ininterrumpido; Costa Rica instituye un día al igual que El Salvador y Honduras. Para Guatemala, los días domingo disfrutan de «un descanso adicional de seis horas remuneradas». Al respecto, el Art. 10 del Convenio núm. 189 dispone que: «el período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas».

En cuanto a vacaciones, en todos los países aplican las reglas generales, pero la regulación para el disfrute de días festivos es bastante diversa. En México y Costa Rica aplican las reglas generales para el derecho a las vacaciones, mientras que en El Salvador la legislación laboral determina que deberá laborar si la persona empleadora así lo dispone, en cuyo caso tiene derecho a recibir un pago adicional equivalente al salario diario. En Guatemala, la legislación es omisa al respecto y, en Honduras, solo disponen de un descanso de 6 horas, con lo cual realmente no existe disfrute de días festivos.

Contrato escrito

Solo en Costa Rica y en México se exige el contrato de trabajo escrito, mientras que en el resto de países la legislación laboral establece que puede ser verbal. Esto trae consigo innumerables dificultades en cuanto a seguridad jurídica, debido a que los términos pueden modificarse con frecuencia. En este sentido, la verbalidad abre el espacio para la discrecionalidad.

Si bien el principio del «contrato realidad» tiene la primacía, lo cierto es que en países como El Salvador, Guatemala y Honduras, las denuncias

son sumamente escasas, con lo cual la trabajadora doméstica remunerada queda sujeta a lo que la persona empleadora disponga pagar por extremos laborales al cesar la relación contractual. La gran mayoría no recurre a mecanismos de exigibilidad por temor a perder su empleo y; en el caso de las personas migrantes, por desconocimiento acerca de su derecho de acceso a la justicia y por temor a ser deportada en caso de encontrarse en condición migratoria irregular.

Sin embargo, también en Costa Rica y en México se evidencia un significativo incumplimiento de esta obligación. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de México, a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2021, se determinó que el 99 por ciento de las trabajadoras domésticas remuneradas carece de contrato laboral escrito. En Costa Rica, de acuerdo con cifras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), de 50 mujeres que acudieron a formular denuncias, solicitar asesoría, cálculo de prestaciones y que llenaron un cuestionario para conocer su situación laboral, 45 señalaron no contar con contrato escrito. En el mismo sentido, Gatica y Voorend (2021), mediante un grupo focal realizado para identificar los efectos de la pandemia en las labores de las trabajadoras domésticas remuneradas, identificó, entre los derechos más violentados, la inexistencia de contratos escritos.

Una opción para poder incrementar la formalización laboral de las trabajadoras domésticas remuneradas es el registro de contratos de trabajo. No obstante, en países en los cuales el contrato verbal es permitido, su exigencia podría resultar más difícil de fundamentar. Aun así, en México y en Costa Rica, donde el contrato escrito constituye una obligación, tampoco existe este tipo de registro.

El acceso a la seguridad social

La seguridad social es de carácter obligatorio en Costa Rica, en Guatemala y en México, inscripción que recae en la persona empleadora. En los otros dos países es voluntaria: en El Salvador, a cargo de la persona empleadora y, en Honduras, a cargo de esta, pero también de la propia trabajadora mediante la afiliación directa. En ambos países se establece que se podrá solicitar la afiliación al régimen «de común acuerdo con el empleador». En El Salvador tienen «derecho a gozar de todas las prestaciones y servicios de salud establecidos en la Ley del Seguro Social y en su reglamento, aunque el subsidio económico solo se otorgará en caso de maternidad» (Schwarzer, Ortiz-Vindas y Velásquez-Pinto 2020, 41 y 42). Por lo tanto, aun contando con prestaciones por maternidad, no se prevén subsidios para otro tipo de eventos como incapacidad (común o profesional) o fallecimiento.

En Costa Rica, la normativa sobre seguridad social se ha nutrido de otras disposiciones que tienden a facilitar y a ampliar el alcance de la inscripción de las trabajadoras domésticas por parte de las personas empleadoras, como el Reglamento para la Inscripción de Patronos y el Aseguramiento. El objetivo de este reglamento es ampliar el aseguramiento de las trabajadoras domésticas que laboran por horas o por jornadas parciales, ya sea en un hogar o en más de uno. En este último caso, bajo la modalidad «multipatrono», es decir, trabajadoras domésticas que tienen más de una persona empleadora.

Dicho reglamento establece una Base Mínima Contributiva Reducida —subsidiada por el Estado— de la cual pueden beneficiarse las personas empleadoras cuando el salario de la persona trabajadora doméstica es inferior al monto fijado en dicha base. Además de simplificar el proceso de inscripción mediante una plataforma virtual, reduce el costo de las contribuciones obrero-patronales en los casos de contratación por horas, ya que la persona empleadora puede acogerse a esta modalidad cuando el salario sea inferior a dicha base.



La seguridad social es de carácter obligatorio en Costa Rica, Guatemala y México a cargo de la persona empleadora. En los otros dos países es voluntaria: en El Salvador, por medio de la persona empleadora y, en Honduras, a cargo de esta, pero también de la propia trabajadora mediante la afiliación directa.

En los cinco países se garantiza la licencia por maternidad, pero no en todos los casos en igualdad de condiciones que para el resto de las trabajadoras, en lo que respecta a las prestaciones monetarias.

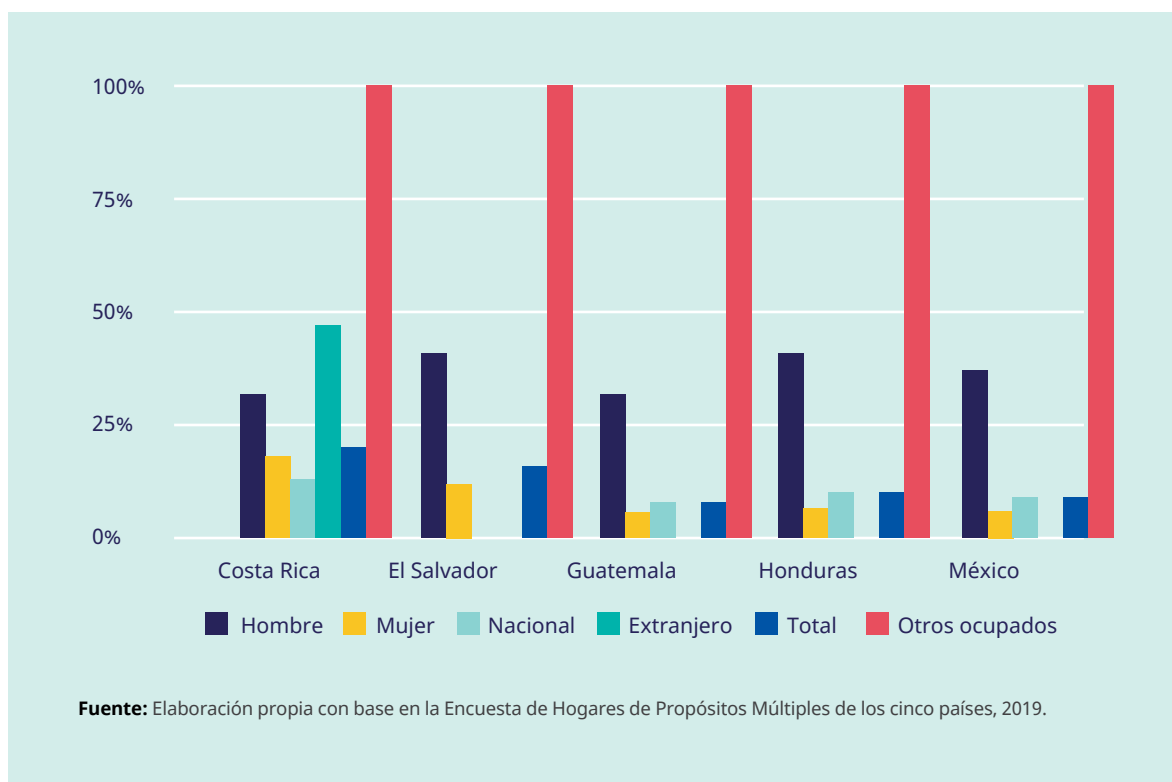
- En Costa Rica, El Salvador y México, se otorga una prestación monetaria equivalente al 100 por ciento del salario.
- En Guatemala, esta se calcula sobre el salario mínimo, mientras que para el resto de las trabajadoras se hace con base en los últimos seis salarios recibidos.
- A su vez, en Honduras, no se otorga ningún tipo de prestación monetaria. Al respecto, el Art. 14 del Convenio núm. 189 señala que deben adoptarse medidas para que «los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general, con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad».

Se evidencia una brecha por saldar en términos de igualdad en el ejercicio del derecho a la seguridad social. La diferencia entre los porcentajes de hombres y mujeres que acceden a la seguridad social son muy significativos: alrededor de un 30 por ciento en detrimento de las mujeres, con excepción de Costa Rica, donde la diferencia es de 13,8 por ciento. Los hombres se dedican menos a la limpieza de hogares y cuidado de otras personas que las mujeres —labores de por sí subvaloradas— en cambio realizan labores de jardinería, compras, entre otras.

El hecho de que el porcentaje de aseguramiento sea mayor en Costa Rica que en el resto de los países, si bien es bajo, puede deberse a la aprobación más o menos reciente del reglamento que facilita la afiliación para trabajo por horas y en modalidad multipatrón, pero que sigue siendo desconocido. En países donde la afiliación es voluntaria, como El Salvador y Honduras hay porcentajes muy bajos de afiliación, pero llama la atención que México y Guatemala, en los cuales es obligatoria, se manejen cifras tan bajas, por lo que «la obligatoriedad de la afiliación es una condición necesaria, pero no siempre es garantía de cobertura efectiva para las trabajadoras domésticas» (OIT 2021a, 29).



► **Gráfico 7. Porcentaje de cotizantes a seguridad social en trabajo doméstico con respecto de otras ocupaciones por sexo y nacionalidad según país**



También en Costa Rica, la brecha entre personas nacionales y migrantes se da en relación con las primeras. Esto puede deberse al hecho de que la legislación costarricense exige que la persona empleadora asegure a la trabajadora doméstica remunerada para poder conceder el permiso de trabajo por parte de la Dirección General de Migración y Extranjería. Por su parte, el bajo aseguramiento de nacionales podría tener relación con la proliferación del trabajo por horas y el desconocimiento de la nueva reglamentación, como se ha mencionado. A pesar de los esfuerzos por formalizar el trabajo doméstico remunerado, la informalidad afecta en el país al 84,8 por ciento de las trabajadoras (OIT 2021a), cifra

que demanda mayor fiscalización del cumplimiento de la ley y mayor difusión de la nueva reglamentación para el aseguramiento, entre otras medidas. Evitar los trámites de regularización migratoria, los costos asociados y el consecuente aseguramiento pueden explicar la informalidad entre las migrantes, quienes se encuentran en mayor vulnerabilidad, ante el temor de ser sorprendidas en tal condición si se apersonan a reclamar sus derechos. En México, las cifras indican que las personas migrantes tienen grandes dificultades para acceder a la seguridad social.

La falta de obligatoriedad del aseguramiento, sumada a la falta de concientización sobre la necesidad de que las trabajadoras domésticas remuneradas cuenten con esa protección por parte de las personas empleadoras de trabajo doméstico, así como el desconocimiento del procedimiento para la afiliación, explican estas cifras que, a su vez, reflejan el alto grado de informalidad que permea particularmente a las mujeres que se desempeñan en el trabajo doméstico remunerado.

Las reformas a la legislación en este campo y las que tienen que ver con el acceso a la seguridad social y a los sistemas de protección social para este grupo de trabajadoras es relativamente reciente. Ello tiene repercusiones serias en términos del acceso a una pensión futura, sobre todo para las de mayor edad que, como se ha visto, es un grupo bastante significativo en este sector.

3

- **Mecanismos de fiscalización y cumplimiento ejecutados por la Inspección del Trabajo en el ámbito del trabajo doméstico remunerado**



Los hogares empleadores de trabajo doméstico se constituyen en sí mismos en «centros de trabajo», pero no son reconocidos expresamente en la legislación laboral como tales, ni tampoco se equiparan con los establecimientos o centros de trabajo sujetos a inspección. Los códigos de trabajo usualmente lo abordan como sujeto a un régimen especial, precisamente por desarrollarse en el espacio domiciliario de quien emplea, razón por la cual la función de inspección, como típicamente se le conoce, no puede llevarse a cabo. La principal limitación estriba en la protección constitucional del domicilio, que restringe al acceso si no es mediante una orden judicial y que demanda, por lo tanto, de mecanismos alternativos e innovadores. Los inspectores pueden acceder al domicilio si el propietario (empleador) presta su consentimiento. No obstante, la información requerida para la presentación de una denuncia o la entrevista al empleador, que regularmente se realiza en la visita física de inspección, puede obtenerse por otras vías, incluyendo la citación al empleador a las instalaciones de la Inspección del Trabajo, lo que permite el avance del expediente una vez presentada la solicitud.

► 3.1 Limitaciones en el cumplimiento de las funciones de fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo en los hogares empleadores de trabajo doméstico

La garantía de la inviolabilidad del domicilio y la consiguiente protección sobre este —derecho consagrado universalmente— encuentra asidero constitucional en los cinco países, inclusive en algunos se establecen limitaciones horarias para el ingreso, a no ser que se trate de casos de urgencia u otros supuestos excepcionales.



Países	Artículo de la Constitución Política
Costa Rica	Art. 23.- El domicilio y todo otro recinto privado de los habitantes de la República son inviolables. No obstante, pueden ser allanados por orden escrita del juez competente, para impedir la comisión o impunidad de delitos, o evitar daños graves a las personas o a la propiedad, con sujeción a lo que prescribe la ley. Constitución Política de Costa Rica del 7 de noviembre de 1949.
El Salvador	Art. 20.- La morada es inviolable y sólo podrá ingresarse a ella por consentimiento de la persona que la habita, por mandato judicial, por flagrante delito, peligro inminente de su perpetración o por grave riesgo de las personas. La violación de este derecho dará lugar a reclamar indemnización por los daños y perjuicios ocasionados. Constitución Política de El Salvador, Decreto No. 38.
Guatemala	Art. 23.- Inviolabilidad de la vivienda. Nadie podrá penetrar en morada ajena sin permiso de quien la habita, salvo por orden escrita del juez competente en la que se especifique el motivo de la diligencia y nunca antes de las seis ni después de las dieciocho horas. Tal diligencia se realizará siempre en presencia del interesado, o de su mandatario. Constitución Política de Guatemala (Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993).
Honduras	Art. 99.- El domicilio es inviolable. Ningún ingreso o registro podrá verificarse sin consentimiento de la persona que lo habita o resolución de autoridad competente. No obstante, puede ser allanado, en caso de urgencia, para impedir la comisión o impunidad de delitos o evitar daños graves a la persona o a la propiedad. Exceptuando los casos de urgencia, el allanamiento del domicilio no puede verificarse de las seis de la tarde a las seis de la mañana, sin incurrir en responsabilidad. La ley determinará los requisitos y formalidades para que tenga lugar el ingreso, registro o allanamiento, así como las responsabilidades en que pueda incurrir quien lo lleve a cabo. Constitución Política de Honduras, Decreto No. 131 del 11 de enero 1982.
México	Art. 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. (...) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917.

Como se puede constatar, en algunos países se establecen limitaciones horarias para el ingreso al domicilio, a no ser que se trate de casos de urgencia u otros supuestos excepcionales. La gestión de las órdenes judiciales, requisito indispensable para ingresar a los hogares, no suelen ser expeditas ni sencillas y en muy pocos casos la Inspección del Trabajo recurre a estas. Por otra parte, las trabajadoras domésticas remuneradas difícilmente se atreverán a plantear una denuncia por violación a sus derechos mientras trabajan en la casa de la persona empleadora, de hecho, muchas acceden a demandar justicia una vez que están dispuestas a dejar el trabajo.

Es usual encontrar en la legislación normas donde se señala que la inspección del trabajo abarca los sectores de la industria y el comercio, excluyendo el trabajo doméstico de manera expresa. Puede ocurrir que no se mencione explícitamente, lo que crea dificultades de interpretación. En otros casos, la legislación establece que abarca únicamente al sector formal, o empleadores y empleadoras, con un cierto número de personas trabajadoras, entre otros (OIT 2016). Estas fórmulas normativas crean más ambigüedad y complejizan la labor de inspección en este ámbito, originadas precisamente en la protección constitucional del domicilio y en la «especialidad» del régimen del que forma parte el trabajo doméstico, el cual ha dado lugar a una desprotección y desigualdad frente a otras ocupaciones. El hecho de que la labor inspectora de fiscalización de derechos en los hogares empleadores no pueda llevarse a cabo, no significa que deja de ejercerse desde su función asesora, preventiva o de supervisión.

Esto también se traduce en una exclusión o desigual cumplimiento de las funciones inspectoras, ya que el empleo en el trabajo doméstico es desplazado por otras ocupaciones donde no encuentran este tipo de restricciones. Los pocos recursos

disponibles en las Inspecciones del Trabajo son priorizados hacia otras ocupaciones o centros de trabajo en los que obtendrán mayores resultados (ITC y OIT, s. f.). Ejemplo de ello es que no hay dedicación a la supervisión de contratos especiales en general. La dedicación a otras tareas se debe, en la práctica, a la atención reactiva de las denuncias. De hecho, no se contempla en el plan anual de inspecciones, operativos o tiempos de dedicación a la supervisión del trabajo doméstico, como tampoco se contemplan otras modalidades de contratos de trabajo.

En Honduras, el Código del Trabajo no contempla a los hogares entre los establecimientos que deben inspeccionar, como tampoco lo incluye entre trabajos sujetos a regímenes especiales como el trabajo familiar, a domicilio y de las industrias, según el Art. 614. Sin embargo, la Inspección del Trabajo puede convocar a audiencias de conciliación a la parte empleadora y trabajadora. Al igual que en el resto de los países, es posible ingresar al hogar previa gestión de orden judicial en caso de identificación de comisión de delitos, por ejemplo, en casos de trabajo forzoso.

La situación es similar en El Salvador, pues la Ley de Organización y Funciones del Sector Trabajo y Previsión Social, en su Art. 38, establece que, entre las facultades de los inspectores del trabajo, se encuentra la de «a) Ingresar libremente, sin previa notificación, en horas de labor, en todo centro de trabajo sujeto a inspección», sin embargo, los hogares no entran en esta categoría. No obstante, ambas partes pueden apersonarse en la Dirección General de Inspección del Trabajo para denunciar violaciones a sus derechos, así como también es posible solicitar una orden judicial ante la vía contencioso-administrativa para ingresar al hogar empleador, alternativa a la cual no se recurre en virtud de que pueden convocar a las partes a una comparecencia.

En Guatemala, el Art. 281 del Código de Trabajo sostiene que entre las obligaciones y facultades de los inspectores se encuentra la de «entrar sin previa notificación en todo establecimiento laboral sujeto a inspección, en jornada de trabajo...». Las personas trabajadoras domésticas pueden apersonarse a la Inspección del Trabajo en caso de vulneración de derechos; al efectuar la denuncia se levanta un acta y se citan a las partes. Sin embargo, si bien esto constituye un derecho, lo cierto es que las denuncias son escasas: de 2018 a 2022, únicamente se han recibido 7 denuncias (Grajeda 2022). También pueden recurrir a un juzgado penal en caso de delitos, que en alguna que otra oportunidad se ha dado.

En Costa Rica, la legislación tampoco concibe al hogar empleador como un centro de trabajo típico mediante el cual pueda realizarse la inspección del trabajo, pero —al igual que los demás países— tienen la competencia para cumplir con sus obligaciones de «velar por que se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a previsión social» (Art. 88) y de llevar a cabo la «labor preventiva, instruyendo a patronos y trabajadores en cuanto a sus derechos y obligaciones e interviniendo en las dificultades y conflictos de trabajo que se susciten entre aquellos o interiormente entre los mismos grupos» (Art. 93), de conformidad con la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las restricciones de acceso a los hogares empleadores son las mismas que para los demás países, existiendo la posibilidad de recurrir a la orden judicial. Se canalizan también denuncias por incumplimiento de sus derechos ante lo cual se levanta un acta y se procede como con cualquier otro caso. Las denuncias se interponen cuando la relación laboral ha finalizado, en tanto difícilmente se atreven a denunciar si continúan laborando (Villalobos 2022).

Si bien desde el punto de vista normativo, la labor inspectora debe seguirse ejecutando al menos no de la manera tradicional, lo cierto es que la labor asesora, preventiva o de solución de conflictos prácticamente no se lleva a cabo en El Salvador, Guatemala y Honduras, donde las denuncias son escasas y, por lo tanto, su intervención también lo es (López, Grajeda y Calix 2022). La orden judicial tampoco es un mecanismo que se utiliza, salvo en casos de sospecha de delitos, pero con muy poca frecuencia.

Cobra relevancia aquí el planteamiento sobre la posibilidad de recurrir a mecanismos alternativos de inspección, como Costa Rica y México lo han venido haciendo.

► 3.2 Mecanismos alternativos para realizar la labor inspectiva en el trabajo doméstico remunerado

Todos los países que abarca el estudio consignan en su legislación la función esencial de vigilar el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias sobre salud y seguridad en el trabajo, consignar en actas las violaciones identificadas y ponerlas en conocimiento de las autoridades, así como vigilar las normas laborales, pero también tienen la posibilidad de ejercer sus obligaciones mediante funciones de divulgación, asesoría técnica, orientación y capacitación sobre las normas laborales, prevención de riesgos, higiene y salubridad, tanto a personas trabajadoras como empleadoras. Estas funciones, a su vez, pueden cumplirse haciendo uso de diferentes medios.

Cabe destacar que, en esa línea, hay una disposición en la Ley de Inspección de Honduras de 2017, aunque se requiere una reglamentación que sea objeto de consulta. Por su parte, en México hay dos normas contenidas en el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, que prevé la posibilidad de recurrir a mecanismos alternos a la inspección del trabajo e incluso el hacer uso de las tecnologías de información para estos efectos. El Art. 46 señala que para comprobar el cumplimiento de la legislación laboral se puede recurrir a este tipo de mecanismos para que las personas empleadoras o trabajadoras, o sus representantes, proporcionen la información requerida, tales como:

- avisos de funcionamiento
- cuestionarios
- evaluaciones o
- requerimientos análogos





Las tecnologías de la información pueden contribuir con la labor inspectiva del trabajo doméstico, ya que no se tendría que ingresar «presencialmente» a los hogares.

Por su parte, el Art. 46 de este mismo reglamento establece que con ese fin se podrá hacer uso de las tecnologías de la información y que, en caso de utilizar mecanismos alternos, estos deben ser comunicados en el Diario Oficial de la Federación o en los órganos de difusión de las entidades federativas, según corresponda. La finalidad de esta publicación es darlas a conocer a las personas empleadoras y trabajadoras y hacerlas de conocimiento público. Se señala que estos deben observar ciertos criterios para su diseño en relación con la cobertura y racionalización de los recursos y servicios; deben ser esquemas sencillos, transparentes, amigables y gratuitos, así como generar incentivos adecuados para que las omisiones puedan ser subsanadas en corto tiempo.

La pandemia por COVID-19 ha dejado muchas enseñanzas acerca de las posibilidades y el aporte al desarrollo laboral que tienen las tecnologías de la información, las cuales nunca se habían utilizado en la dimensión y proporción en que se ha hecho en este período. La virtualidad, por ejemplo, podría resultar muy útil, tratándose de los hogares, en virtud de que no se tendría que ingresar «presencialmente» a estos.

La experiencia de los países muestra que aún no se ha incursionado en su utilización con toda la capacidad que presentan, si bien se destacan los esfuerzos de Costa Rica y México. En El Salvador hacen uso de la tecnología de la información y la comunicación para realizar determinados trámites o iniciar procesos, responder prevenciones y realizar notificaciones (López 2022). En Honduras se lleva a cabo el llenado de las actas de modo manual (Calix 2022), lo mismo en Guatemala, donde esperan pronto implementar la notificación electrónica (Grajeda 2022). No obstante, la notificación electrónica no significa que las actuaciones inspectivas o que el expediente de inspección sea íntegramente electrónico o virtual.

En Costa Rica, con ocasión de la pandemia, se empezaron a virtualizar las acciones inspectivas, específicamente a partir del 20 de marzo de 2020. Anteriormente, la práctica inspectiva ha consistido en realizar una visita y levantar un acta, pero ante la proliferación de suspensiones de contrato y reducción de las jornadas de trabajo generadas por las restricciones a la movilidad y el cierre —temporal o definitivo— de empresas y comercios, se vieron en la obligación de hacer uso de las plataformas virtuales y de diseñar procedimientos para estos efectos (Villalobos 2022). De esta manera, las entrevistas a las personas a cargo de los centros de trabajo, el seguimiento y las asesorías se han empezado a hacer virtuales, lo que ha implicado eficiencia, reducción de tiempos, ahorro de recursos por movilidad, entre otros. Para el segundo semestre de 2022, se espera iniciar con el diseño y la realización de las «inspecciones virtuales» en el trabajo doméstico para empezar con su uso en el primer semestre de 2023 (Villalobos 2022), que podrá proporcionar una nueva e innovadora ruta para realizar las distintas labores. Se pretende con ello crear un canal de comunicación virtual entre personas empleadoras de trabajo doméstico y el equipo de Inspección.

Una buena práctica que ha desarrollado la Inspección del Trabajo de Costa Rica, si bien no exclusiva o específica del trabajo doméstico —pero que incide positivamente en él— es la creación de un equipo especializado en inspección con enfoque de género. Este fue creado el 1 de marzo de 2022 y está conformado por seis mujeres inspectoras que han recibido formación especializada a partir de un esfuerzo conjunto del Instituto Nacional de las Mujeres y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Si bien es de muy reciente creación, el grupo se ha ido posicionando y el balance ha sido muy positivo en términos de la recepción y la colaboración que han tenido de parte del sector empleador. Su trabajo se enfoca en el acompañamiento, sensibilización y capacitación, y búsqueda de soluciones a los conflictos a partir del diálogo con un enfoque altamente preventivo, si bien esto no excluye su función fiscalizadora ante incumplimientos.

Para la aplicación del enfoque de género en la inspección de trabajo se han desarrollado los siguientes instrumentos técnicos: la guía de inspección del trabajo con enfoque de género, el catálogo de infracciones de género y un manual didáctico para la aplicación de los instrumentos de la guía. A ello se añade que, previamente, se elaboró un material de capacitación para la inspección del trabajo con la actualización de la reforma procesal laboral de 2017.

También se ha elaborado una Agenda Interinstitucional de Trabajo Doméstico Remunerado 2022-2026, que prevé varias acciones por parte de la Inspección del Trabajo (Villalobos 2022).

El abordaje de inspección, tanto a las trabajadoras domésticas remuneradas como a las personas empleadoras, podría facilitarse por medio de tecnologías de la información mediante avisos, cuestionarios o evaluaciones en línea, o remitidas vía correo electrónico con garantía de confidencialidad, entre otras alternativas. De esta manera, la Inspección podrá ir reuniendo información que ayude a perfilar a ambas partes, a la vez que vigila las condiciones laborales (Flórez 2019). Los Ministerios de Trabajo y otras instituciones vinculadas podrían crear una aplicación amigable que contenga una lista de chequeo de los trámites que deben llevarse a cabo (regularización migratoria, aseguramiento, firma de contrato, entre otros); información sobre cómo han de llevarse a cabo; modelos de contrato, de comprobantes de pagos y de control de vacaciones, horas extras y licencias; información sobre derechos y obligaciones (contar con un espacio digno en caso de vivir en la casa de la persona empleadora, derecho a llevar consigo su pasaporte en caso de ser migrante); posibilidad de plantear consultas o denuncias por esta vía e información sobre servicios a su disposición (instancias de asesoría legal, mecanismos de exigibilidad, redes de cuido, contacto de organizaciones de la diáspora, entre otros).

También se podría hacer un trabajo previo para identificar y visitar vecindarios o zonas geográficas con alto nivel de ingresos, donde se presume o se conoce que puede haber un gran número de hogares empleadores de trabajo doméstico locales y migrantes, con el fin de divulgar o brindar información en los hogares. Una propuesta que podría tomarse en cuenta en la preparación y desarrollo de un plan de inspecciones en la materia.

Las visitas pueden aprovecharse para entrevistar y solicitar a la persona empleadora el contrato de trabajo o los documentos donde se consigne el pago de los extremos laborales a la trabajadora y proceder a contrastar su dicho con la documentación presentada (Mendoza y Almendáriz

2017a, citado por Flórez 2019) y, con base en los hallazgos, formular recomendaciones o lo que resulte procedente.

Igualmente, crear registros de los contratos de trabajo es una tarea que puede llevarse a cabo en las Direcciones de Empleo de los Ministerios de Trabajo. La información de los contratos puede tomarse de las colocaciones que se hagan por medio de los servicios públicos de empleo —entre cuyas funciones se contempla el seguimiento— así como mediante acuerdos con las agencias de empleo privadas debidamente acreditadas, que también pueden suministrar dicha información.

Los «controles cruzados» entre instituciones pueden ayudar a identificar a las personas empleadoras, por ejemplo, mediante los registros en las instituciones de seguridad social o en las oficinas de inmigración donde se gestionan los permisos de trabajo para esta categoría ocupacional. En los países donde el aseguramiento social es obligatorio, la información quedará necesariamente registrada. Lo mismo ocurre con la gestión migratoria en cuyo expediente quedará consignada la información de contacto. Evidentemente, será necesario establecer las pautas de confidencialidad a los acuerdos y permisos para acceder a esta información, ya que los datos de la clientela o personas usuarias de los diferentes servicios institucionales están debidamente protegidos, por lo que posiblemente sea necesaria alguna norma legal o reglamentaria que lo autorice.

Proporcionar modelos, libretas o formatos de contratos, de recibos y de tarjetas donde se lleve el control de las horas laboradas, pago de vacaciones, licencias, entre otros extremos laborales, constituye una razón suficiente para justificar las visitas a los vecindarios considerados estratégicos. Muchas veces esta información está disponible en las páginas web y en las oficinas del sistema público de empleo, así como en las agencias de empleo privadas. Sin embargo, hacerlas llegar a las personas empleadoras puede marcar una notable diferencia para estimular su utilización.

► 3.3 Derechos laborales de las personas trabajadoras domésticas migrantes en situación irregular

Las Inspecciones del Trabajo de El Salvador, Guatemala y Honduras han señalado que, en caso de identificar personas trabajadoras migrantes en condición irregular o que no portan el permiso de trabajo, dan aviso a las oficinas de migración para que gestionen la documentación correspondiente, pero —por tratarse fundamentalmente de personas trabajadoras centroamericanas— la deportación prácticamente no se lleva a cabo, con lo cual no existe un riesgo asociado a esta en caso de notificar su estatus migratorio irregular. Por otra parte, en caso de identificar presuntos delitos de trata de personas o de trabajo forzoso, entre otros, dan aviso al Ministerio Público (López, Grajeda y Cáliz 2022). En Costa Rica, la fiscalización opera sobre el cumplimiento de las condiciones laborales y no sobre la condición migratoria, por lo que —de verificarse ausencia de permiso de trabajo— se avisa a la Unidad de Migraciones Laborales del Ministerio (Villalobos 2022).

En todos los países, el reclamo de las prestaciones laborales que presente una persona trabajadora migrante en condición irregular es válido tanto en la sede administrativa como judicial, por primar sus derechos laborales ante la situación migratoria, más aun tratándose de personas centroamericanas.

El Salvador, por ejemplo, considera a toda persona centroamericana como salvadoreña, según el Art. 90 de la Constitución Política. Esta postura es acorde con la Opinión Consultiva OC-18/03 del 17 de setiembre de 2003, en la que se establece que «la calidad migratoria de una persona no puede constituir una justificación para privarla del goce y ejercicio de sus derechos humanos, entre ellos los de carácter laboral. El migrante, al asumir una relación de trabajo, adquiere derechos por ser trabajador, que deben ser reconocidos y garantizados, independientemente de su situación regular o irregular en el Estado de empleo». También señala esta Opinión Consultiva que «los trabajadores migrantes indocumentados poseen los mismos derechos laborales que corresponden a los demás trabajadores del Estado de empleo, y este último debe tomar todas las medidas necesarias para que así se reconozca y se cumpla en la práctica».



Exigir labores de control de la inmigración al personal de Inspección, o la verificación de la documentación migratoria, escapan al campo estrictamente laboral y no forma parte de sus deberes rutinarios en el lugar del trabajo. De acuerdo con Vega (2013), este tipo de función «no es consistente con los principios generales del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81). Dicha práctica, además, impone responsabilidades de fuerzas del orden, que los inspectores del trabajo no son competentes ni han sido entrenados para manejar». De hecho, podría estimular que el trabajo no regulado de las personas migrantes se lleve a cabo de manera más clandestina. En muchas ocasiones, los operativos conjuntos —migración/inspección del trabajo— más que generar confianza o seguridad en las personas trabajadoras migrantes que pueden hallarse en condiciones laborales difíciles o bajo los estándares legales, producirá temor e incluso podría llevar a algunas a evadir la presencia de la Inspección.

De allí que su labor primordial de fiscalizar las condiciones de trabajo, salud y seguridad en los centros de trabajo, de conformidad con el Convenio núm. 81, podría verse trastocada con estas tareas de control migratorio.

Las personas trabajadoras domésticas migrantes suelen tener niveles de informalidad mayores debido, en muchos casos, a su condición migratoria (carencia o vencimiento del permiso de trabajo, falta de documentos migratorios o vencimiento de los mismos). Esta situación conlleva a que gocen de una protección jurídica muy limitada y que el temor a ser reportadas a las oficinas de inmigración o a ser deportadas, les inhiba de plantear demandas, acudir a efectuar consultas o a buscar asesoría en los Ministerios de Trabajo.

En este sentido, cabe destacar lo preceptuado por el Art. 542, Ley Federal del Trabajo de México, que hace mención específica a la labor inspectiva en los casos de personas trabajadoras domésticas migrantes: «*La inspección se realizará con especial atención tratándose de personas trabajadoras del hogar migrantes, personas que pertenezcan a un grupo vulnerable, así como personas trabajadoras del hogar menores de dieciocho años*». Con esta disposición se quiere llamar la atención sobre la necesidad de emplear estrategias particulares al tratarse de grupos específicos de personas trabajadoras, ya sea por pertenecer a un grupo vulnerable o por laborar en un hogar, sobre todo si son personas menores de edad que requieren de una protección especial, debido a su estado de desarrollo. Piénsese también en aquellos casos en que la persona trabajadora no habla el idioma español: estas tendrán más dificultades para recibir información y acceder a oficinas de asistencia o asesoría jurídica. Por estas razones es que la inspección, si bien compleja, es doblemente necesaria cuando se trata de mujeres trabajadoras domésticas que son migrantes, así como menores de edad. Esta legislación, por lo demás, reconoce de manera expresa la realización de la función inspectiva en el trabajo doméstico.

Los permisos de trabajo normalmente se emiten en función de una persona empleadora específica, por lo que, si la persona trabajadora del hogar renuncia o es despedida, debe gestionarse un nuevo permiso

en caso de ser contratada en otra casa, lo cual conlleva costos y tiempo, de allí que muchas opten por no gestionarlo.

► 3.4 Promoción de derechos

Salvo en Costa Rica, las inspecciones de trabajo no llevan a cabo estrategias o campañas de promoción de derechos específicas para las personas trabajadoras domésticas o para los hogares empleadores. Cuando las hay, forman parte de acciones o campañas dirigidas a todos los sectores o a la generalidad de personas trabajadoras, de allí que no se haya identificado la existencia de manuales, instructivos u otro tipo de material promocional. En Guatemala, por ejemplo, la Inspección ha brindado asesoría a organizaciones de trabajadoras domésticas cuando así lo han requerido y, al momento de realizar este estudio, se encontraban elaborando una cartilla laboral dirigida al sector trabajador que aborda, entre otros, el trabajo doméstico (Grajeda 2022).

Sin embargo, son acciones necesarias, pues al tratarse de un «régimen especial», muchas personas empleadoras parten de que con el solo hecho de proporcionarles alimentación y alojamiento, ya están cumpliendo sobradamente con sus obligaciones. Debido a que la inspección en el lugar de trabajo no es posible, debería fortalecerse o recurrirse a mecanismos de amplia divulgación.

En Costa Rica se ha optado por realizar jornadas informativas en lugares de reunión de un alto número de trabajadoras domésticas migrantes, en donde personal de instituciones públicas, entre estas el Ministerio de Trabajo y el Instituto Nacional de las Mujeres, han brindado información sobre los derechos, mecanismos de exigibilidad, aseguramiento, denuncias por acoso o violencia en el trabajo, entre otros.

Durante la pandemia, dicho instituto divulgó información dirigida al sector empleador de trabajo doméstico y a las trabajadoras sobre sus derechos y obligaciones en caso de suspensión de contrato de trabajo, reducción de jornada, entre otros. Para las empleadas se incluyó información sobre alternativas de ayuda de diferente índole (económica, psicológica, entre otras). También cuentan con cartillas o folletos informativos específicos sobre «Preguntas frecuentes en relación con el trabajo doméstico» que se difunden permanentemente y pueden accederse en la página web del Ministerio. Además, han colaborado con la Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES) brindando asesoría a sus integrantes.

► 3.5 Formación y capacitación al personal de Inspección en enfoque de género, derechos de las personas trabajadoras domésticas, acoso laboral y sexual

En la mayoría de los países, el personal de Inspección ha recibido formación y capacitaciones en derechos, garantías y obligaciones de la Inspección del Trabajo en las áreas de género, acoso laboral y sexual, discriminación y trata laboral, pero sin profundizar o analizar la especificidad del trabajo doméstico remunerado ni de sus condiciones laborales, con excepción de Costa Rica. Son generalmente organismos de cooperación internacional quienes las imparten, como la OIT y la OIM.

Como se ha mencionado, en Costa Rica se cuenta con un grupo especializado en género dentro de la Inspección del Trabajo, que constantemente recibe asesoría y capacitación en diversos temas, como: derechos de las trabajadoras domésticas, acoso sexual y laboral, entre otros. Más recientemente se ha iniciado con capacitación en abordaje desde la perspectiva del trabajo relacionado con población migrante.

► 3.6 Estudios sobre riesgos del trabajo

En ningún país se identificaron estudios sobre riesgos en el trabajo doméstico sobre los cuales efectuar acciones preventivas, aunque en algunos países, como en El Salvador, existe información estadística que podría servir de base; lo mismo en Costa Rica, cuyo Consejo de Salud Ocupacional puede proporcionar información al respecto, así como en el Instituto Nacional de Seguros, pero no ha sido sistematizada. La prevención de riesgos, en el caso de El Salvador, entra en la esfera de competencia de la Inspección del Trabajo en virtud de la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo, en los que también están incluidas las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras domésticas, sin embargo, su cumplimiento tampoco se promociona en el caso del trabajo doméstico.

En general, todas las Inspecciones del Trabajo tienen competencia sobre la fiscalización de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y, al menos en el Salvador y en Costa Rica, tendrían algunos datos o información base sobre la cual indagar en los principales riesgos y accidentes, pero no se ha llevado a cabo hasta el momento.

► 3.7 Derechos vulnerados

Las violaciones a los derechos que reportan las Inspecciones del Trabajo son numerosas y abarcan todos los extremos laborales, como: incumplimiento del pago salarial, inobservancia de la jornada laboral y horas de descanso, pago y disfrute de vacaciones anuales, pago de horas extraordinarias, omisión de los días de asueto, pago de aguinaldo, indemnización por despido y pago de incapacidades médicas. En Costa Rica se señaló como la más frecuente —lo cual no excluye la presencia de las anteriores, sino que se trata de la más común— la falta de aseguramiento, tanto el seguro social ante la Caja Costarricense de Seguro Social como la cobertura de la póliza de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros.



► 3.8 Agencias de empleo privadas

En Honduras, las agencias de empleo privadas se encuentran reguladas mediante el Reglamento para el Funcionamiento de las Agencias de Empleo Privadas y Servicios Conexos, emitido mediante Acuerdo No. STSS-141-2015 del 7 de abril de 2015. También se cuenta con un Reglamento para el Reclutamiento y Contratación de Trabajadores Hondureños para el Extranjero, Acuerdo No. STSS 252-08.

La Secretaría de Trabajo y Seguridad Social cuenta con el Departamento de Regulación de Agentes de Empleo Privados. De allí que la Secretaría de Trabajo lleve un registro y control de estas. Sin embargo, son muy pocas las colocaciones que llevan a cabo en trabajo doméstico —y en mucho menor cantidad de trabajadoras migrantes— ya que la mayor parte de la demanda de este servicio se da dentro del sector agrícola o profesional.

De acuerdo con un estudio de la OIM (2021), Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México, «al igual que en la actividad agrícola, el reclutamiento en el trabajo doméstico sucede de manera informal. En el marco de este estudio no se encontraron agencias reclutadoras debidamente formalizadas en Belice, Guatemala o México que contraten a personas migrantes provenientes de El Salvador, Honduras y/o Guatemala para labores domésticas», ya que su contratación es «informal». En general, las trabajadoras recurren a redes familiares o de connacionales que se han creado a partir de la dinámica migratoria del corredor México-Guatemala y Belice-Guatemala. También se documentó en el estudio que «algunas mujeres obtienen información sobre oportunidades de empleo por medio de internet» (OIM 2021, 46), lo

que aumenta su vulnerabilidad frente a situaciones de trata de personas y trabajo forzoso, debido a la poca fiabilidad que tienen muchas de estas fuentes.

En Guatemala se aprobó recientemente el Registro de Reclutadores de Personas Trabajadoras Guatemaltecas para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República de Guatemala, mediante Acuerdo Gubernativo 50-2022.

En El Salvador son supervisadas por la Dirección General de Empleo. En Costa Rica no se encuentran reguladas; cuando se reciben denuncias por la actuación violatoria de derechos de alguna de estas agencias, la Inspección del Trabajo interviene, aunque no siempre con éxito, debido a que muchas actúan en la clandestinidad y tienden a crearse y a disolverse con mucha facilidad.

► 3.9 Trabajo doméstico realizado por personas adolescentes

La regulación respecto del trabajo doméstico remunerado difiere en varios sentidos en los cinco países. Como se expuso anteriormente, Costa Rica y México han fijado la edad mínima de admisión al empleo en 15 años, mientras que los otros tres países la han fijado en 14. Esta edad ha sido establecida por cada país en el instrumento de ratificación del Convenio núm. 138. A partir de ahí, todos los países han elaborado y aprobado listas de trabajos peligrosos en los que se establece cuáles son permitidos, cuáles prohibidos y a partir de qué edades. Las regulaciones sobre el trabajo de las personas menores de edad no solo se encuentran en listados propiamente dichos, sino en los códigos de trabajo, así como en las leyes o

códigos que establecen los derechos de la niñez y la adolescencia. Es el caso de México, donde los trabajos peligrosos están contemplados en la Ley Federal del Trabajo; de El Salvador, donde se prevén tanto en la Ley para la protección de niños, niñas y adolescentes y en el Acuerdo No. 241 de 2011, Listado de actividades y trabajos peligrosos en los que no podrán ocuparse niños, niñas y adolescentes; y en Costa Rica, donde se establecen algunas prohibiciones en el Código de la niñez y la adolescencia en el capítulo referido al Régimen de protección del trabajador adolescente y en la Ley No. 8922 sobre Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras.

Todos los países, excepto El Salvador —que no establece ninguno— exigen ciertos requisitos o condiciones para que el trabajo doméstico remunerado de las personas mayores de 14 o 15 años sea posible. Uno de estos es no vivir en la casa de la persona empleadora, en cuyo supuesto se convertiría en un trabajo peligroso por sus condiciones y estaría prohibido para toda persona menor de 18 años; es el caso de Costa Rica y Guatemala. En México se permite siempre que el lugar donde duerma sea seguro. Honduras establece una prohibición cuando el trabajo se dé en un marco de aislamiento o haya separación de la familia o del grupo habitual de la persona adolescente, pero no excluye la posibilidad de que duerma o viva en la casa de quien la emplea, ya que no se señala expresamente y, mientras esos supuestos no se den, estaría permitido.

Al respecto —y esto abarca a los cinco países— no existe posibilidad de corroborar que se garanticen las condiciones exigidas si no es ingresando a los hogares empleadores. Como esto no sucede, dichas condiciones no son corroboradas en ningún caso. Solo sería posible ejercer algún tipo de control previo en casos como en el de Honduras, donde la persona adolescente requiere de un permiso de trabajo que se gestiona ante la Secretaría de Trabajo, pero en el ámbito del trabajo doméstico no se suelen gestionar permisos: es ante todo una actividad de hecho con una insuficiente regulación.

La legislación salvadoreña, por su parte, no establece ningún tipo de restricción y la fiscalización de las condiciones laborales de las personas adolescentes y el objetivo de realizar las acciones que correspondan para erradicar las peores formas de trabajo infantil se dan dentro de sus funciones normales de la Inspección del Trabajo, con las ya analizadas limitaciones para el trabajo doméstico remunerado.

Una situación similar se presenta en Costa Rica y en Guatemala. En Costa Rica, el trabajo infantil ha venido disminuyendo en los últimos años. En caso de identificar o recibir una denuncia por peligro dentro del trabajo doméstico, se comunica de inmediato a la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Trabajador Adolescente.

4

► Conclusiones y recomendaciones



A partir de los hallazgos obtenidos en este estudio queda evidenciado que, en varios países, la labor inspectiva en el ámbito del trabajo doméstico remunerado prácticamente no se lleva a cabo. La intervención del personal de Inspección del Trabajo solo se da cuando existe una denuncia de por medio que exija su participación —en cuyo caso se levanta un acta y se convoca a comparecer a ambas partes— pero esto ocurre en pocas ocasiones, ya que las trabajadoras domésticas no suelen denunciar, como ocurre en El Salvador, Guatemala y Honduras. La inexistencia de denuncias se debe a muchos factores: a la ausencia de fiscalización sobre el cumplimiento de las obligaciones de los hogares empleadores debido a las limitaciones inspectivas y, quizás, a la falta de una regulación normativa específica, a la carencia de información sobre sus derechos y la posibilidad de reclamarlos en sede administrativa, así como a la prácticamente nula judicialización de estos reclamos.

Avances importantes se identificaron en Costa Rica, en términos de promoción de derechos de las trabajadoras domésticas remuneradas y en cuanto a iniciativas innovadoras, como la creación de un grupo dentro de la Inspección del Trabajo especializado en género, la elaboración de una agenda interinstitucional de trabajo doméstico y la introducción de «inspecciones virtuales» que, se espera, empiecen a aplicarse en 2023 en este ámbito.

Sin embargo, es común a todos los países la inobservancia de sus derechos y la falta de fiscalización en situaciones delicadas, como cuando hay presencia de trabajadoras migrantes o de personas menores de edad, cuyas condiciones laborales son imposibles de verificar si no es ingresando a los centros de trabajo. Estas situaciones quedan, entonces, fuera del alcance de la Inspección del Trabajo.



El hecho de no haber ratificado todavía el Convenio núm. 189 y de no haber reformado su legislación, no exime de la obligación y de la necesidad de divulgar los derechos que las legislaciones laborales reconocen a las personas trabajadoras domésticas y los mecanismos de exigibilidad existentes. Ante la imposibilidad de efectuar visitas inspectivas, se hace indispensable e imperativo la utilización de otros mecanismos.

Se recomienda, con el fin de avanzar hacia la mejora en la fiscalización del cumplimiento de derechos y obligaciones en el trabajo doméstico remunerado:



Divulgar o continuar divulgando —según el caso— los principios y los derechos que se consagran en el Convenio núm. 189 en los países que lo han ratificado y en los que no lo han hecho aún, así como en la legislación nacional.



Organizar intercambios de experiencias entre países que permitan compartir avances, desafíos y buenas prácticas.



Enfatizar en la utilización de las tecnologías de información y comunicación, y en mecanismos alternativos para desarrollar las labores de inspección en el ámbito del trabajo doméstico, no limitadas a la «fiscalización», sino a la asesoría, prevención y promoción.



Difundir la experiencia de creación y de funcionamiento del equipo especializado en género de la Inspección del Trabajo de Costa Rica —incluyendo los instrumentos técnicos que utilizan para realizar las inspecciones— así como propiciar pasantías de las personas integrantes del equipo hacia otros países y a la inversa.



Desarrollar, con carácter prioritario, programas de capacitación al personal de la Inspección del Trabajo sobre el trabajo doméstico remunerado, la normativa relacionada con la tutela de los derechos de las personas trabajadoras migrantes, el Convenio núm. 189 y resoluciones de carácter internacional, tales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos.



Brindar asistencia técnica a las Inspecciones del Trabajo, Ministerios de Trabajo y otras autoridades competentes —y si fuera posible, también financiera— para desarrollar cartillas o materiales de promoción de los derechos de las personas trabajadoras domésticas y de los mecanismos de exigibilidad existentes, también disponibles en lenguajes indígenas, tal y como se prevé en el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169).



► Referencias bibliográficas

Antezana, P. 2015. *La legislación salvadoreña a la luz del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Núm. 189), 2011*. Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente y Oficina de países para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_546033.pdf

Banco Mundial. 2021. Datos. Población total. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL?locations=HN-SV-MX-CR-GT>

Código de Trabajo. Decreto Legislativo No. 15 del 30 de junio de 1972 (El Salvador). <https://www.mtps.gob.sv/descargas/>

Código de Trabajo. Decreto No. 1441 del 29 de abril de 1961 (Guatemala). https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Documentacion/Leyes_Ordinarias/Decretos/CODIGO_DE_TRABAJO_Imagen_Actualizada_2021.pdf

Código del Trabajo. Decreto No. 189 del 1 de junio de 1959 (Honduras). <https://www.tsc.gob.hn/biblioteca/index.php/codigos/607-codigo-de-trabajo>

Código de Trabajo. Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 (Costa Rica).

Constitución Política de Costa Rica. 7 de noviembre de 1949 (Costa Rica).

Constitución Política de El Salvador. Decreto No. 38 del 20 de diciembre de 1983 (El Salvador).

Constitución Política de Guatemala. Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de noviembre de 1993 (Guatemala).

Constitución Política de Honduras. Decreto No. 131 del 11 de enero 1982 (Honduras).

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 5 de febrero de 1917 (México).

Corte Interamericana de Derechos Humanos. 2003. Opinión Consultiva OC-18/03 de 17 del setiembre de 2003, solicitada por los Estados Unidos Mexicanos. Condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados.

Erazo, M. J. y Contreras, D. s. f. *El trabajo doméstico remunerado en El Salvador*. Unidad de Inteligencia del Mercado Laboral, Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Gatica, G. y Voorend, K. 2021. *Migración laboral y empleo doméstico en período pospandemia*. Informe de consultoría. Organización Internacional del Trabajo.

Ley Federal del Trabajo del 1 de abril de 1970 (México). [https://levime.com.mx/documento/ver/1135/LEY-FEDERAL-DEL-TRABAJO-\(%C3%9ALTIMA-REFORMA-DOF-23-04-2021\)](https://levime.com.mx/documento/ver/1135/LEY-FEDERAL-DEL-TRABAJO-(%C3%9ALTIMA-REFORMA-DOF-23-04-2021))

Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, No. 1860 del 21 de abril de 1955, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Costa Rica). http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=566

Ley Prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras, No. 8922 del 3 de febrero de 2011 (Costa Rica).

Listado de actividades peligrosas por condiciones para personas menores de (18) años. 10 de diciembre de 2007, Consejo Técnico para la Erradicación Gradual y Progresiva del Trabajo Infantil (Honduras). https://www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_11336/lang--es/index.htm

Listado de actividades y trabajos peligrosos en los que no podrán ocuparse niños, niñas y adolescentes. Acuerdo No. 241 del 8 de julio de 2011 (El Salvador).

OIT. 2014. Programa de ITC-OIT sobre «Desarrollo de sistemas de inspección del trabajo modernos y eficaces». Módulo 16. *Inspección de trabajo y trabajo doméstico*. Centro Internacional de Formación. https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_308942/lang--es/index.htm

OIT. 2016. *La inspección del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento en el sector del trabajo doméstico*.

OIT. 2021a. *El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a diez años del Convenio núm. 189*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_828455/lang--es/index.htm

OIT. 2021. *Hacer del trabajo doméstico un trabajo decente. Avances y perspectivas una década después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*.

OIM. 2021. *Prácticas de reclutamiento de personas trabajadoras migrantes en Belice, El Salvador, Guatemala, Honduras y México*.

Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular-PRECAPRI-. Acuerdo No. 1235 del 7 de julio de 2009 (Guatemala).

Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones. 2 de junio de 2014 (México).

Reglamento para la aplicación del Convenio núm. 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación. Acuerdo Gubernativo No. 250-2006 del 18 de mayo de 2006, Ministerio de Trabajo y Previsión Social (Guatemala).

Schwarzer, H., Ortiz-Vindas, J.F. y Velásquez-Pinto, M.D. 2020. *Protección social al trabajo doméstico en El Salvador. Desafíos y opciones de política*. Organización Internacional del Trabajo. Oficina para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995063193102676/41ILO_INST:41ILO_V1

Secretaría de Desarrollo Social. s. f. *Estudio diagnóstico sobre las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas en la Ciudad de México*.

Vega Ruiz, M. L. 2013. *Garantizando la gobernanza: Los sistemas de inspección del trabajo en el mundo. Tendencias y retos. Un enfoque comparado*. Organización Internacional del Trabajo. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_217573/lang--es/index.htm



Organización
Internacional
del Trabajo



Con el apoyo de:

