

SERIE:

Derechos laborales de las
trabajadoras del hogar en México

JORNADA laboral

OIT, ONU Mujeres e ILSB, *Policy paper*
Julio de 2017

Elaborado por Christian Aurora Mendoza
y Vanessa Armendáriz
Con contribuciones de Alejandra Muñoz

Las opiniones expresadas en el presente material
son de las autoras y no reflejan necesariamente
la opinión de las Naciones Unidas
ni de sus Estados miembros.

Agradecimientos
por sus valiosos comentarios
y contribuciones a:

Alma Espino
Claire Hobden
María José Chamorro
Raquel Coello
Ximena Andión Ibáñez





¿Por qué es importante el trabajo del hogar?

La mayoría de quienes tradicionalmente desarrollan las actividades domésticas y de cuidados dentro de los hogares son mujeres. La baja redistribución de estas tareas entre integrantes de dichos hogares y ante la falta de corresponsabilidad del Estado y otros sectores sociales para generar políticas y proporcionar servicios accesibles que las faciliten, los hogares intentan resolver esta tensión contratando trabajo doméstico y de cuidados¹ remunerado que les permita conciliar el trabajo dentro del espacio privado con sus actividades en el espacio público.

Como actividad laboral, el trabajo del hogar está relacionado con todos aquellos hogares que requieren apoyo para satisfacer sus necesidades básicas de reproducción en el espacio privado para atender un empleo dentro de los circuitos mercantiles. Es por ello que el trabajo del hogar implica **vínculos entre personas trabajadoras** que proporcionan su fuerza laboral -traducida en tiempo destinado al trabajo doméstico y de cuidados de personas- **y personas empleadoras**, que tienen la capacidad adquisitiva de comprar dicha fuerza de trabajo para satisfacer las necesidades de sus propios hogares. Las personas trabajadoras y empleadoras son partes complementarias del sistema de trabajo del hogar y colaborativas en el mantenimiento de los hogares (ILSB, 2016).

En términos económicos, sociales e incluso de salud, el trabajo realizado por las trabajadoras del hogar² genera bienestar en el hogar empleador y en el desarrollo personal y profesional de quienes lo habitan:

- **Visto como compra de servicios** produce los bienes para regenerar la vida cotidiana de los hogares en cuanto alimentación, higiene, salud, entre otros, y ahorra gastos en la compra de estos bienes y servicios en el mercado.
- **Visto como compra de tiempo** posibilita que las personas empleadoras puedan realizar otras actividades productivas o de desarrollo personal y/o profesional.

Bajo esta perspectiva, la compra de tiempo, servicios y bienes sólo es posible a través del tiempo que la persona trabajadora remunerada del hogar dedica a estas actividades, es decir, la jornada laboral.

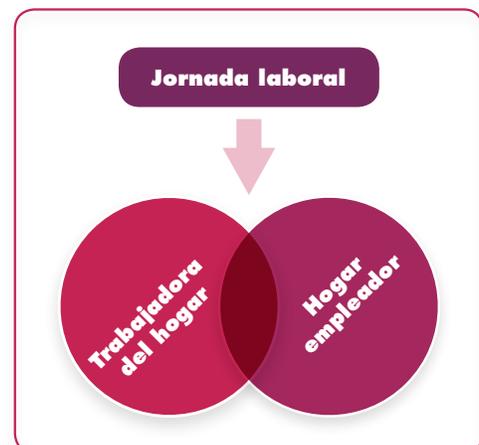


ILUSTRACIÓN 1. RELACIÓN TRABAJADORA CON HOGAR EMPLEADOR DEL TRABAJO DOMÉSTICO A PARTIR DE LA JORNADA LABORAL.
Elaboración propia.

1. Se refiere a todas las actividades que permiten regenerar día a día el bienestar físico y emocional de las personas, involucran tareas de cuidado directo, tareas de trabajo doméstico y de gestión mental (ONU Mujeres, 2014).

2. Si bien a nivel internacional se utiliza el término "empleadas domésticas", en México este sector ha reivindicado la terminología "trabajadoras del hogar" bajo el argumento de que en el contexto mexicano el término doméstico resulta discriminatorio y porque buscan fortalecer su identidad como trabajadoras. En esta serie de documentos se utiliza el término reivindicado por el sector. De la misma manera, con el propósito de utilizar lenguaje incluyente, cuando se utiliza el término trabajadora, se hace referencia a la persona trabajadora.



Sin embargo, a pesar de su importancia, el trabajo del hogar actualmente es desvalorado por múltiples razones culturales, de género y económicas, lo que lo ha constituido como un trabajo informal, incrementando el nivel de vulnerabilidad y desigualdad social en detrimento de las personas que lo realizan. Aunado a esto, según Gorban (2012), la cercanía personal entre la persona trabajadora y la empleadora desdibuja la existencia de la relación laboral entre ambas, lo que hace susceptible a la explotación, discriminación y violencia en contra de quien se emplea en esta actividad.



¿Por qué son importantes las jornadas laborales de las personas trabajadoras del hogar?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la **jornada laboral** como “los periodos durante los cuales se prevé que un trabajador doméstico realice tareas para un hogar”³ y llama la atención sobre algunas problemáticas relacionadas con las jornadas que enfrentan las trabajadoras del hogar por las condiciones particulares bajo las que laboran. Entre ellas destaca que con frecuencia sus jornadas de trabajo son largas e impredecibles y que no se asegura su derecho al descanso; para el caso particular de las trabajadoras que viven y laboran en el mismo hogar (o de planta), explica cómo son las más afectadas, pues se asume la disposición de sus servicios en cualquier momento y, generalmente, las personas empleadoras o patrones esperan que las trabajadoras estén siempre disponibles.

Estas circunstancias dificultan la distinción entre los tiempos de trabajo y de descanso, por ello, la OIT ha llamado la atención sobre identificar la **situación de espera** como el tiempo donde las trabajadoras no están realizando tareas, pero pueden ser llamadas por su empleador(a) para realizar algunas, es decir, el tiempo en el que están disponibles para atender llamados de trabajo. Esta definición es importante pues clarifica cómo la **situación de espera** debe ser contabilizada como tiempo de trabajo y, en ese sentido, si los tiempos de trabajo y/o espera sobrepasan los límites estipulados por la ley para el horario normal de trabajo, deben ser consideradas como **horas extras**.

3. El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes, Nota de información 7 sobre Trabajo doméstico. [Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_240445.pdf]



La contabilización del tiempo es relevante, porque **existe un vínculo estrecho entre las horas de trabajo y el salario que se percibe** por esa jornada. Aunque el tiempo de trabajo es importante para determinar el pago por la jornada laboral, la fijación del salario es también discrecional porque depende de factores como el tipo de tarea que se realiza, la calidad de los servicios prestados y la voluntad de quien emplea, aunado a factores institucionales como que en México no existe un salario mínimo profesional para el sector.



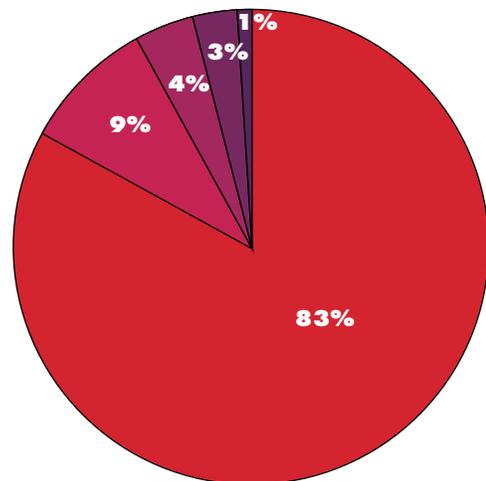
¿Dónde estamos con respecto a las Jornadas Laborales de las Trabajadoras del Hogar?

Trabajo del hogar, una ocupación feminizada

En México el Trabajo del hogar remunerado emplea a 2.4 millones de personas. Alrededor de 95% de ellas son mujeres (ENOE, 2016), lo que representa el 10% de las 19.8 millones de mexicanas económicamente activas.

Porcentaje de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado, de 12 años y más

- Trabajadoras(es) domésticas(os)
- Cuidadores de niños, discapacitados y ancianos en casas particulares
- Lavanderas(os) y planchadoras(es) domésticos
- Choferes en casas particulares
- Cocineras(os domésticas(os)





Como se presenta en la Ilustración 2, el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO, 2011) incluye como parte del trabajo doméstico las categorías de cuidadoras (es), lavanderas (os), choferes, cocineras (os) y trabajadores(as) domésticos (as). La ENOE, retoma estas clasificaciones para su diseño y con ello conocemos que el 83% de las personas que se emplean como trabajadoras del hogar realizan mayoritariamente trabajo doméstico vinculado primordialmente con aseo y servicios domésticos, mientras que el 9% se dedica a actividades de cuidado directo de integrantes del hogar. El 8% restante se dedica a actividades de lavandería o cocina, todas ellas actividades feminizadas, excepto por quienes se emplean como choferes de hogares.

Modalidad de trabajo y jornadas laborales en México

La jornada de trabajo del hogar es el tiempo en el que la persona trabajadora realiza tareas para un hogar empleador. De acuerdo con los datos de la ENOE (2016), en México las empleadas en el sector trabajan entre 21 y 45 horas a la semana, aunque pueden llegar a trabajar hasta 80 horas según la modalidad en la que se desempeñen. Existen **dos modalidades de trabajo del hogar**: de **planta** (vivir y trabajar en la misma casa) y de **entrada por salida**.

La modalidad de **planta** (6.5% del total nacional, INEGI, 2012) presenta dificultades particulares para definir con exactitud la jornada laboral por el desdibujamiento de los límites entre el espacio privado y el laboral. En esta modalidad es en la que más se presentan dificultades para definir el tiempo de trabajo porque frecuentemente existe la expectativa de que la persona trabajadora esté en **situación de espera**.

La modalidad predominante en México es de **entrada por salida** (93.5%, INEGI, 2012) y aunque no se tienen datos precisos, gracias a una encuesta del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2015), se sabe que dentro de esta modalidad, el mayor porcentaje trabaja para un solo hogar empleador, mientras que un porcentaje menor se emplea en varios hogares a la semana. Muchas mujeres prefieren emplearse en esta modalidad para tener mayor flexibilidad de horario y atender sus responsabilidades familiares.

La misma encuesta señala que el promedio de descanso de las trabajadoras del hogar es de 1.1 horas al día; sin embargo el 30% de las encuestadas ha reportado no contar con tiempo de descanso durante su jornada. Según este reporte, las trabajadoras de planta laboran en promedio 3 horas diarias más que las de entrada por salida. **Las jornadas largas sin descanso suficiente constituyen una violación del derecho al descanso que es parte esencial de los derechos laborales**; la falta de descanso apropiado tiene consecuencias negativas en la salud de la trabajadora, afectando su productividad y capacidad de trabajo, así como su propio desarrollo personal al minimizar el tiempo que puede disponer para dedicarse a su propio hogar u otras actividades que le permitan movilidad profesional.



Aunado a esto, *no existe a nivel nacional un consenso en torno al salario digno correspondiente a una jornada laboral delimitada*. La falta de correlación entre una jornada laboral definida con un salario estable se vuelve problemática puesto que:

- Desde la perspectiva de la trabajadora, la necesidad de aumentar sus ingresos la impulsa a laborar jornadas más largas que, incluso, se incrementan en tiempos de crisis económica.
- Desde una perspectiva institucional, los bajos salarios plantean dificultades para posibles esquemas de incorporación a la seguridad social obligatoria.

En la ley: Jornada laboral desigual a la de otras personas trabajadoras en México

En México la jornada de una persona trabajadora se encuentra normada por el **Capítulo II de la Ley Federal del Trabajo** (LFT) “Jornada de trabajo”, que regula los mínimos a considerar en una jornada laboral. Los Artículos 61, 64 y 68 establecen el respeto a las jornadas de trabajo mínimas legales (8 horas diurnas y 7 nocturnas), tiempos de descanso dentro del lugar de trabajo y obligatoriedad de pago extra por ampliación de las horas de trabajo. Además, el **Artículo 5 fracción III**, establece que no está permitida una jornada inhumana notoriamente excesiva.

Sin embargo estos artículos no aplican al trabajo del hogar, ya que la misma LFT lo considera como un trabajo especial regulado por el **Capítulo XIII** (Artículos 331 – 343), *cuyo contenido actualmente da pauta para una jornada laboral de hasta 12 horas diarias ya que regula el descanso en lugar de la jornada laboral*. El **Artículo 333** reglamenta el descanso nocturno y el que separa las actividades matutinas de las vespertinas, mientras que el **Artículo 336** se refiere al descanso semanal, estableciendo que *preferentemente* sea de día y medio en fin de semana.

De esta manera, a pesar de la importancia del trabajo del hogar para el sostenimiento de millones de hogares mexicanos, las trabajadoras asumen costos estructurales y de exclusión legal que se materializan en jornadas de trabajo muy largas, bajos ingresos, poco descanso, informalidad laboral, inseguridad social y discriminación. Este panorama además incrementa la brecha entre las personas trabajadoras del hogar y las personas que las emplean, contribuyendo así a la reproducción de las actuales desigualdades de género, de clase social y, en muchos casos, también las étnicas.



Puntos clave hacia jornadas laborales dignas

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un instrumento internacional que promueve el trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar al proporcionar una guía para que los países realicen las modificaciones necesarias que les permitan garantizar plenamente los derechos laborales de este sector. Sin embargo, aunque este instrumento internacional fue firmado por México, aún no ha sido ratificado ni se ha efectuado la armonización legislativa correspondiente.

Recomendaciones internacionales hechas a México para la ratificación del convenio 189 de la OIT

- 2012 Comité para la eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)
- 2013 Grupo de Trabajo sobre el Examen Periódico Universal (EPU)

Los Artículos 9 y 10 del referido Convenio determinan las medidas que los Estados deben tomar en relación con las horas de trabajo, periodos de descanso y compensación de horas extras. Sobre el periodo de descanso semanal dicta que debe ser de al menos 24 horas consecutivas, sobre el descanso diario; aunque no propone un estándar, la OIT recomienda seguir la regla 11/24, según la recomendación del *European Working Time Directive* de 2003,⁴ que estipula que el descanso diario debe de ser al menos de 11 horas y el semanal de 24.

Por su parte, el Artículo 11 del Convenio establece que se debe “asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivos de sexo”.

4. “Right to rest for domestic workers” [Disponibile en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/genericdocument/wcms_430887.pdf]



¿Qué pasa en otros países?

En América Latina la situación es diversa, sin embargo, dentro de este escenario México se encuentra entre la minoría de países que no establece jornada laboral (Ver TABLA 1).

TABLA 1. ESTADO LEGAL DE JORNADA LABORAL PARA TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN AMÉRICA LATINA EXTRAÍDO DEL DOCUMENTO SOBRE RECONOCIMIENTO LEGAL DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN AMÉRICA LATINA, OIT (2015).

Condiciones de Jornada Laboral	Países
Equiparada al resto de trabajadores (40-48 horas semanales)	Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Perú, Guyana, Paraguay, Chile, Brasil, Trinidad y Tobago, Uruguay Ecuador, Jamaica y Venezuela.
No se establece jornada. Se definen periodos de descanso después de 9 y 12 horas de trabajo diarias.	El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana
Establecen jornadas superiores para trabajadoras que residen en su lugar de trabajo.	Bolivia, Chile y Colombia

En otros países, para resolver el problema que significa la falta de regulación de las jornadas laborales, se han presentado varias alternativas:

- En escenarios donde se presentan jornadas laborales largas y salarios bajos, la tendencia es equiparar la jornada laboral a la del resto de las y los trabajadores.
- Para aquellos casos en que existen jornadas laborales cortas y salarios bajos se han implementado medidas como fijar salarios mínimos por hora o salarios mínimos mensuales con el propósito de garantizar protección.



¿Qué tendría que hacer el Estado Mexicano?

Desde un entendimiento de la responsabilidad de garantizar una protección eficaz al sector y que esta protección redunde en el bienestar de las trabajadoras del hogar (Ver Ilustración 3) y en millones de hogares empleadores en el país, el Estado Mexicano debe ratificar el Convenio 189 de la OIT y armonizar su legislación con base en sus estándares. En este caso, **la modificación a los artículos de la LFT que regulan la jornada laboral es indispensable**. Las experiencias internacionales pueden brindar elementos para construir dichas modificaciones legislativas.

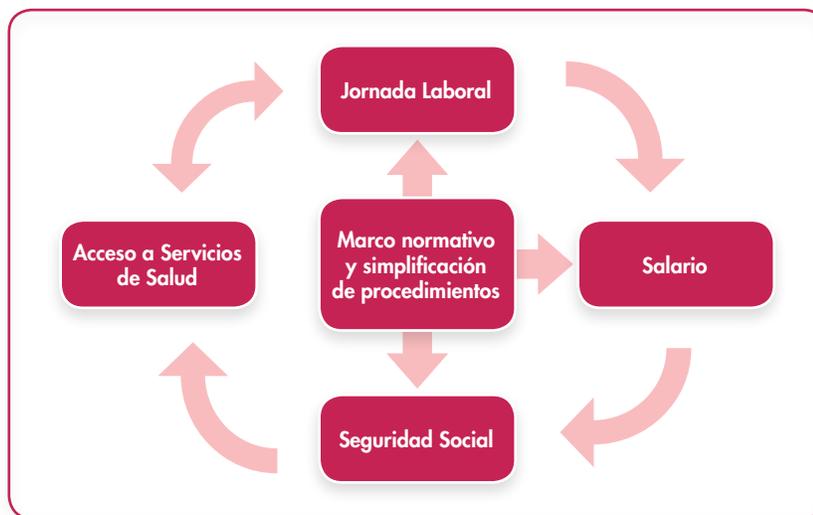


ILUSTRACIÓN 3. PUNTOS CLAVES Y SUS INTERRELACIONES HACIA UNA ESTRATEGIA INTEGRAL DE DERECHOS DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN MÉXICO.

De la misma manera se debe dar cumplimiento a lo establecido en el Artículo 335 de la misma Ley y fijar el salario mínimo profesional para el sector.

Con base en su responsabilidad de regular las relaciones laborales, el Estado puede intervenir con el diseño de mecanismos y procedimientos para fortalecer la relación laboral entre ambas contrapartes (hogar empleador-trabajadora) facilitando información para el establecimiento de una clara relación laboral con jornadas de trabajo delimitadas y salario conforme con lo establecido en estándares internacionales. Delimitar la jornada laboral y el establecimiento de un salario mínimo profesional para el sector contribuyen a su vez en el proceso de posibilitar la afiliación a la **seguridad social obligatoria**.

Adicionalmente, el Estado puede impulsar medidas que favorezcan la conciliación laboral y personal entre hombres y mujeres al interior de los hogares para disminuir la sobredemanda de tiempo para el trabajo doméstico y de cuidados, y no sobrecargar con ello la jornada laboral de las trabajadoras del hogar.

Para iniciar en este proceso, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) ha desarrollado una serie de propuestas para armonizar la legislación mexicana con las directrices de dicho Convenio. En la **TABLA 2**, se



presenta un resumen de las propuestas desarrolladas por la STPS a la luz de los contenidos del Convenio 189 en relación únicamente al tema de jornada de trabajo.

TABLA 2. COMPARACIÓN DE CONTENIDOS ENTRE EL C189 Y LA PROPUESTA DE LA STPS PARA SU ARMONIZACIÓN EN MÉXICO EN RELACIÓN CON LA JORNADA LABORAL. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DEL CONVENIO 189 DE LA OIT Y DE LA PROPUESTA DE LA STPS EN EL LIBRO: TRABAJO DOMÉSTICO EN MÉXICO, LA GRAN DEUDA SOCIAL.

C189 OIT	STPS
<p>Reconoce la interrelación entre la salud, productividad y la jornada laboral. Destaca limitar las horas de trabajo y establecer periodos de descanso adecuados como instrumentos para equiparar los derechos de las trabajadoras domésticas con los del resto de personas trabajadoras y mejorar sus condiciones de trabajo.</p> <p>Artículo 10</p> <ul style="list-style-type: none"> • Todo miembro deberá adoptar medidas con miras a <i>asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas</i>, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico. • El periodo de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas. • Los periodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional. 	<p>Propone:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reformar el artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo para <i>que la jornada laboral de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado se equipare a la de un trabajador general</i>, tomando como base lo dispuesto por el artículo 61 de la propia ley, que menciona la duración de las jornadas máximas para la diurna, nocturna y la mixta, pues la actual redacción da pauta a la existencia de jornadas laborales de hasta 12 horas diarias. • Integrar un párrafo que señale el <i>pago de tiempo extra</i>, el derecho de <i>vacaciones y sus respectivas remuneraciones</i>, pago de aguinaldo, tal como se dispone para las personas trabajadoras en general. • Establecer una Norma Oficial en Materia de Seguridad y Salud para el Trabajo Doméstico que repare en las características propias en que se desarrolla esta ocupación, incluyendo riesgos específicos, y las relativas a la <i>duración de la jornada (8 horas diarias o 44 horas semanales)</i> y las condiciones en que se gozarán los descansos, incluyendo el de suspender labores los días <i>festivos inhábiles, como lo hacen el resto de los trabajadores</i>.
<p><i>Como punto general de coincidencia se encuentra la disposición de que la jornada laboral y las prestaciones vinculadas al tiempo de trabajo de las personas trabajadoras del hogar deben igualarse a lo establecido para otras ocupaciones.</i></p>	

Elaboración propia.



En Síntesis:

- La regulación de la jornada es un punto clave hacia el equilibrio de las relaciones laborales entre trabajadoras y hogares empleadores.
- El capítulo XIII de la LFT permite que las personas trabajadoras del hogar puedan legalmente trabajar jornadas más largas que el resto de las y los trabajadores, lo cual contradice lo estipulado en el Convenio 189 respecto a la equiparación de derechos.
- En México la jornada laboral de las personas trabajadoras del hogar se debe equiparar a lo establecido para otras ocupaciones.
- La equiparación de la jornada al resto de las ocupaciones acompañada de un salario profesional digno, impulsaría el avance en esquemas de incorporación a la economía formal adecuadas a la realidad mexicana.
- Más allá de la sola modificación del elemento de la jornada laboral, se debe pensar en el diseño de una estrategia integral de trabajo del hogar, que tenga otras variables claves como salario justo, prestaciones laborales y seguridad social acompañadas de políticas de conciliación de la vida laboral y personal. Esto contribuiría a garantizar derechos laborales al sector y a disminuir las brechas de desigualdad social y de género.
- Es fundamental el monitoreo de los resultados de implementación de estas políticas de manera que favorezca el continuo rediseño hacia sistemas progresivamente más eficientes para éste sector.
- Estas medidas impactarían positivamente en la salud y por ende en la productividad de las trabajadoras, multiplicando los beneficios de su labor en sus propios hogares y en los hogares para los que trabaja.



Bibliografía

- Armendariz, V, Muñoz, A., Mendoza, C. *Análisis Integral de la incorporación de las trabajadoras del hogar al régimen de seguridad social obligatorio del IMSS*. Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), México, 2017. (working paper).
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. *Condiciones Laborales de las Trabajadoras Domésticas. Estudio cuantitativo con empleadoras y trabajadoras*. México, CONAPRED, 2015. http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf
- Convenio 189 Sobre las Trabajadoras y Trabajadores domésticos, 2011. http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
- Cebollada, Marta. *Hacer visible lo invisible, Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: Una propuesta de política pública*. CONAPRED/Instituto de Investigaciones Jurídicas-UNAM, México, 2017.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México*, México, 2010. [Disponible en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/2010/Perfil_Soc_TDR_2010.pdf].
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *Encuesta Nacional de Uso de Tiempo*, México, 2014. <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enut/2014/> [fecha de consulta: enero de 2017].
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México, 2016. <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/> [fecha de consulta: enero de 2017].
- International Labour Organization. *Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws*. Geneva, 2012.
- Ley Federal del Trabajo. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf [fecha de consulta: mayo de 2017].
- Organización Internacional del Trabajo. *Horas de Trabajo en el Trabajo Doméstico*, Nota informativa 2, OIT, 2012.
- Organización Internacional del Trabajo. *El tiempo de trabajo de los trabajadores domésticos residentes*. Serie: Trabajo doméstico. Nota de información 7. [Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_240445.pdf].
- Organización Internacional del Trabajo. *Right to rest for domestic workers* [Disponible en: http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_430883/lang-es/index.htm].



Bibliografía

- Organización Internacional del Trabajo. Domestic Work, Policy Brief 10. Formalizing domestic work. [Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_559854.pdf].
- Organización Internacional del Trabajo. ¿Trabajar de día y de noche?, un manual para instructores. 2015 [Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_329125.pdf].
- Organización Internacional del Trabajo. Salarios mínimos para los trabajadores domésticos [Disponible en <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/lang-es/index.htm>]
- Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016.
- Reconocimiento legal de los derechos de los trabajadores domésticos en América Latina. OIT, 2015.
- Rubí Salazar, Ignacio (Coord.) El trabajo doméstico en México, la gran deuda social. México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social/Gobierno de la República, 2016.
- Social protection for domestic workers: key policy trends and statistics. Geneva, ILO, 2016 (Social protection policy paper: No. 16).