

FITH. CUADRO COMPARATIVO.SITUACION TRABAJADORAS DEL HOGAR.MEXICO-CARIBE. 2021.

	MEXICO	PANAMA	REPUBLICA DOMINICANA
Salario	<p>-Derecho al salario mínimo por categoría profesional. El monto del salario mínimo establecido para 2021 para “Trabajadoras del Hogar” oficialmente aún por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos se consideró en la Resolución del Consejo de Representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales que habrán de regir a partir del 1 de enero de 2021, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de diciembre de 2020, después de que México ratificara el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo con fecha 3 de julio de 2020.</p> <p>- Derecho al pago de horas extraordinarias (100% de recargo).</p> <p>-Derecho a la remuneración extra por trabajo en día de descanso semanal obligatorio (doble de recargo).</p> <p>- Derecho a recibir aguinaldo: 15 días de salario para quienes ya cumplen un año de labor</p>	<p>- Existe un salario mínimo nacional. La Constitución Política obliga a ajustar periódicamente el salario mínimo de toda persona trabajadora. (art.66 de la Constitución Política de Panamá) Por el Código del Trabajo prevé que todo trabajador tiene derecho a percibir un salario mínimo.</p> <p>- Todas las TRH tienen derecho a aguinaldo y al pago de horas extras. El artículo 144 del Código del Trabajo indica que el salario en especie se puede descontar hasta un 20 %. Se presume que la remuneración del empleado doméstico comprende, además del pago en dinero, el suministro de alimentos y habitación.</p> <p>- Existe una obligación de ley de reportar todo salario a la seguridad social.</p> <p>Tienen derecho al aguinaldo.</p>	<p>Existe un salario mínimo nacional que debe pagarse también a las TRH.</p> <p>- Todas las TRH tienen derecho a aguinaldo.</p> <p>- El pago de horas extras depende de cada empleadora si las paga o no.</p> <p>- Las que son “casa adentro” reciben la alimentación y la habitación. El pago en especie (habitación y alimentos) se estiman hasta en un 50% del salario en efectivo.</p> <p>- No tienen reconocido el derecho a remuneración extraordinaria por trabajo en horas extras y ni en días de descanso semanal obligatorio.</p> <p>- Se les reconoce el salario de Navidad (aguinaldo)</p>
Jornadas- Descanso	<p>En caso de trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades, tendrán una jornada diurna máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales.</p> <p>Jornada máxima legal de 10 horas diarias. Nueve horas de descanso nocturno continuo.</p> <p>Descanso diario de tres horas entre el horario matutino y el vespertino.</p> <p>. Un descanso semanal de día y medio ininterrumpido. De preferencia en sábado y domingo.</p> <p>- Descanso legal obligatorio en días feriados.</p> <p><u>Vacaciones:</u> No inferior a 6 días laborables luego del primer año de trabajo.</p> <p>- Aumentando 2 días por cada año de trabajo, hasta 12 días laborables. (art, 77LFT)</p> <p>- Prima vacacional no menor al 25% del salario.</p>	<p>-La jornada de trabajo sujeta a limitación. Las TRH tienen jornada superior al límite máximo nacional.</p> <p>--Tienen descanso remunerado para las comidas no especificado.</p> <p>- Descanso diario absoluto de 21:00 a las 06:00 horas.</p> <p>- Un día de descanso semanal obligatorio</p> <p>- Tienen libertad para permanecer y derecho de salir en su tiempo de descanso.</p> <p>-Tiene derecho a permisos para asistir a una escuela, siempre y cuando sea compatible con su jornada.</p> <p>-Tienen descanso remunerado durante los días de fiesta o duelo nacional, salvo que el empleador le ordene o permita la prestación del servicio, en cuyo caso el trabajo se pagará con un recargo del cien por ciento sobre el salario devengado.</p> <p>Vacaciones: 30 días por cada 11 meses de trabajo continuo.</p>	<p>No se les reconoce limitaciones de la jornada mientras que la JORNADA del resto de trabajadores es máxima de 8 horas por día y 44 horas semanales.</p> <p>- No están regulados los descansos durante la jornada.</p> <p>El Descanso entre jornadas de 9 horas de reposo ininterrumpido, por lo menos.</p> <p>El Descanso semanal obligatorio es de 36 horas, que se iniciará el sábado al mediodía, salvo pacto en contrario.</p> <p>-Vacaciones: 2 semanas por cada año de servicio.</p> <p>- Bonificación por vacaciones de 3 días adicionales cuando tienen más de 5 años.</p>
Seguridad Social	<p>Derecho al seguro social obligatorio a través del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS).</p>	<p>-La entidad responsable de su administración es la Caja del Seguro Social y el aporte a la misma lo hace tanto el empleador como el trabajador.</p>	<p>- No existe el derecho al seguro social obligatorio.</p>

	MEXICO	PANAMA	REPUBLICA DOMINICANA
	<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura frente a riesgos de trabajo, enfermedad y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez. - Licencia pagada por maternidad de un mínimo de 6 semanas previas y 6 posteriores al parto. -Se crea un modelo de registro electrónico y consulta ante la seguridad social para facilitar seguro. Aseguramiento obligatorio a riesgos de trabajo. Incluye atenciones familiares 	<ul style="list-style-type: none"> -Podrán ser declarados para su afiliación al Régimen de Seguro Social, los empleados domésticos que se dediquen en forma habitual y continua -Es obligatoria para los contratos indeterminados con jornada completa. Para las demás trabajadoras es voluntario. -Cubre las Contingencias de la vejez, su- pervivencia, incapacidad, invalidez, desempleo o educación de los hijos. Los que no se dedican de manera habitual o continua son excluidos Los que no se dedican de manera habitual o continua son excluidos . Muchas trabajadoras se han incorporado a la seguridad social pero proporcionalmente sigue siendo baja por la afiliación voluntaria y la informalidad del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - No hay Cobertura del seguro frente a los riesgos de vejez, discapacidad, cesantía por edad avanzada (mayor a 57 años), sobrevivencia, enfermedad, maternidad, infancia y riesgos laborales. Tampoco licencia remunerada por maternidad de 6 semanas previas y 6 semanas posteriores al parto. Si una TDR quiere tener seguridad social debe pagar tanto la cuota obrera como la patronal que supone un 21,5 % de su salario por medio de AMUSOL,- organización mutual- que tiene un convenio con la seguridad social. Si no lo paga solo puede recibir atención fuera de la seguridad social igual que los indigentes.
Inspección del trabajo	<p>Existe un sistema de consulta electrónica. Las organizaciones impulsan una campaña de divulgación de derechos. Las trabajadoras son atendidas individualmente cuando denuncian. Las denuncias se someten a conciliación. Si no ocurre, va a la vía judicial. Existen una mesa de trabajo con organizaciones de TRH para ajustar el modelo de inspección de trabajo. Es necesario adecuarla a todos los requerimientos del Convenio 189 de OIT.</p>	<p>La Inspección del trabajo inexistente en la práctica para las TRH. No es un sector prioritario de las autoridades de trabajo. No existen políticas públicas eficaces en este campo. No hay personal capacitado ni posibilidad de inspeccionar hogares. -No existen otros servicios para las TRH. -Las consultas las evacuan las propias organizaciones.</p>	<p>El Ministerio de Trabajo atiende las consultas, -Las trabajadoras son atendidas individualmente cuando denuncian. La Inspección del trabajo opera en la práctica para las TRH. Si una trabajadora pone una denuncia se notifica al patrono en su domicilio para una comparecencia, Si no asiste o concilia con la trabajadora el inspector pasa la denuncia al tribunal de trabajo. Las consultas las evacuan por el Ministerio de Trabajo y en las propias organizaciones. Puede desde una línea fija o móvil marcar 311 para el registro y seguimiento de denuncias, quejas y reclamaciones. Hacen trabajo de divulgación del convenio 189 .</p>
Contrato de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> --Es obligatorio el contrato por escrito. -Se permite la contratación parcial (días, horas) que significa salarios reducidos o múltiples patronos, pero siempre con contrato. 	<ul style="list-style-type: none"> -No es obligatorio para empleadoras el contrato escrito lo que facilita evasión de responsabilidad. - No se registran contratos y se afecta prueba de derechos -Se permite la contratación parcial (días, horas) que significa salarios reducidos o múltiples patronos. 	<ul style="list-style-type: none"> -No es obligatorio el contrato escrito lo que facilita evasión de responsabilidad. - No se registran contratos y se afecta prueba de derechos -Se permite la contratación parcial (días, horas) que significa salarios reducidos o múltiples patronos. Muchas son trabajadoras migrantes e informales, pero se les reconocen los mismos derechos.
C189	<ul style="list-style-type: none"> -Ratificado 03 julio 2020 -Ley anterior adecua normas parcialmente por obligación constitucional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ratificado el 11 junio 2015 - No hay una Ley posterior que adecua las normas al Convenio 189. -Existen recomendaciones de OIT-CEACR para adecuar legislación vigente y el gobierno debe informar sobre las consultas que le han realizado. 	<ul style="list-style-type: none"> -Ratificado 15 mayo 2015 -Ley posterior ho ha adecuado la legislación existente y por tanto el régimen de derechos de las TRH es diferenciado en perjuicio en sus derechos esenciales.

	MEXICO	PANAMA	REPUBLICA DOMINICANA
	No existen recomendaciones de OIT-CEACR por ser de reciente ratificación, y no estar en vigor. -reuniones con sindicatos para adecuar legislación.		-Están pendientes recomendaciones de OIT-CEACR, a la Republica Dominicana para adecuar la ley y las practicas al convenio 189.