



Centro de Estudios Internacionales Gilberto Bosques

XX REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO, NIÑEZ Y JUVENTUD Parlatino

Panamá, Panamá 16 de octubre de 2013.



Parlamento Latinoamericano
Secretaría de Comisiones

Serie

América Latina y El Caribe

56

**REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD DE
GÉNERO, NIÑEZ Y JUVENTUD
DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO
16 DE OCTUBRE DE 2013
PANAMÁ, REPÚBLICA DE PANAMÁ**

ÍNDICE

- Proyecto de agenda
- Acta de la XIX Reunión de la Comisión de Equidad de Género, Niñez y Juventud del Parlatino.
- Incremento en el trabajo doméstico: evidencia de crisis de empleo en México.
- Cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares de México, 2007-2011.
- Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México.
- Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México.
- Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico.
- Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina.

1



Parlamento Latinoamericano

**REUNIÓN EXTRAORDINARIA DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO,
NIÑEZ Y JUVENTUD
DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO**

**SEDE PERMANENTE
16 DE OCTUBRE DE 2013**

REPÚBLICA DE PANAMÁ

*H. Diputada Mariyin Vallarino , Presidenta (Panamá)
Senadora Marilyn Moses, (Curazao)
Diputado Germán Cardozo, (Uruguay)
Dip. Arelys Santana Bello (Cuba)*

Diputada Daisy Tourné, Secretaria de Comisiones

PROYECTO DE AGENDA

| MARTES 15 DE OCTUBRE | |
|--------------------------------|--|
| | Llegada de los Parlamentarios, Traslado al hotel |
| MIÉRCOLES 16 DE OCTUBRE | |
| 08:00 hs | Traslado de los legisladores a la Sede Permanente |
| 08:00 a 09:00 | Ceremonia de inauguración: |
| 09:00 | INICIO DE LOS TRABAJOS DESIGNACIÓN DE UN LEGISLADOR COMO SECRETARIO REDACTOR Tema I Ley Marco sobre el Trabajo Doméstico no Remunerado |
| 11:00 | Café |
| 11:15 a 13:00 | Continuación del tema I |
| 13:00 a 14:45 | Almuerzo |

www.parlatino.org

Calle Principal de Amador, Edificio 1113 – Ciudad de Panamá

Tel.: (507) 512 85 00/1/2 - Directo Secretaría de Comisiones: (507) 5128507- 8521 y 8522 / <alcira@parlatino.org>

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá-Casilla N° 1527

Parlamento Latinoamericano – San Felipe, Calle 3ª, Palacio Bolívar, Edificio 26-Panamá 4, Panamá



Parlamento Latinoamericano

| | |
|-----------------------|---|
| 14:45 a 16:00 | Ley Marco sobre el Trabajo Doméstico no Remunerado |
| 16:00 a 16:15 | Receso para Café |
| 16: 15 – 18:00 | Continuación del Tema Debate y conclusiones sobre el tema Acuerdos y puntos a tratar en la próxima reunión Lectura y aprobación del Acta Fin de la jornada <u>FIRMAS.</u> <i>Se agradece a todos legisladores participantes no retirarse sin firmar el acta.</i> |

www.parlatino.org

Calle Principal de Amador, Edificio 1113 – Ciudad de Panamá

Tel.: (507) 512 85 00/1/2 - Directo Secretaría de Comisiones: (507) 5128507- 8521 y 8522 / <alcira@parlatino.org>

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: Ministerio de Relaciones Exteriores de Panamá-Casilla N° 1527

Parlamento Latinoamericano – San Felipe, Calle 3ª, Palacio Bolívar, Edificio 26-Panamá 4, Panamá

2



ACTA

XIX REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO, NIÑEZ Y JUVENTUD DEL PARLAMENTO LATINOAMERICANO

País: Venezuela

Fecha: 25 y 26 de julio de 2013

Lugar: Palacio Federal Legislativo de la Asamblea Nacional, Caracas - Venezuela

En la ciudad de *Caracas, República Bolivariana de Venezuela*, los días 25 y 26 de *julio* de 2013, se reúnen los parlamentarios miembros de la Comisión Permanente de Equidad de Género, Niñez y Juventud:

| | LEGISLADORES: | PAÍS: |
|------|----------------------------|--------------|
| Sen. | Elena Corregido | Argentina |
| Dip. | Ana María Sempertegui | Bolivia |
| | Valdez | |
| Dip. | German Becker | Chile |
| Dip. | Jorge Rojas Segura | Costa Rica |
| Sen. | Armin Konket | Curacao |
| Sen. | Eungéne Cleopa | Curacao |
| Asam | Mariangel Muñoz | Ecuador |
| Dip. | Crystal Tovar Aragón | México |
| Dip. | Humberto Prieto Herrera | México |
| Dip. | Maricela Velásquez Sánchez | México |
| Sen. | Lisbeth Hernández Lecona | México |
| Dip. | Carmen Lucía Pérez | México |
| Dip. | Guadalupe Sánchez | México |
| Dip. | Marilyn Vallarino | Panamá |
| Dip. | Francisco García M. | Venezuela |
| Dip. | Delsa Solórzano | Venezuela |
| Dip. | Dalia Herminia Yáñez | Venezuela |
| Dip. | Marelis Pérez | Venezuela |

INVITADOS:

| | |
|----------------|------------------------------|
| Nidya Pesántez | Representante de ONU MUJERES |
| Rocío Rosero | Representante de ONU MUJERES |
| Soraya Hoyos | Representante de ONU MUJERES |

INTRODUCCIÓN:

Siendo las *09:00* horas, la Presidenta de la Comisión Permanente de Equidad de Género, Niñez y Juventud del Parlamento Latinoamericano, *Diputada Marilyn Vallarino*, ofreció la bienvenida a los parlamentarios presentes y anunció el inicio de la sesión.

TEMAS A TRATAR:

- Tema I.** *Violencia contra las mujeres y las niñas en América Latina: Avances y retos, con énfasis en la situación de las mujeres de los pueblos indígenas. Panelista: Nidya Pesántez - ONU MUJERES.*
- Tema II** *Exposición por parte de la Dip. Dalia Herminia Yáñez sobre la situación de las mujeres de los Pueblos Indígenas.*
- Tema III.** *La economía del cuidado, el trabajo no remunerado y la democratización del uso de tiempo. Panelista: Rocío Rosero - ONU MUJERES.*
- Tema IV.** *Las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y su relación con las nuevas formas de criminalidad contra las mujeres, las niñas y los niños: riesgos y posibilidades. Panelista: Soraya Hoyos - ONU MUJERES.*

SECRETARIO REDACTOR:

Se auto postula LISBETH HERNANDES, de México como secretaria relatora, quedando aprobada la postulación de forma unánime por los diputados presentes, siendo la segunda vez que ejerce la secretaria de la comisión.

TEMAS:

- Tema I.** *Violencia contra las mujeres y las niñas en América Latina: Avances y retos, con énfasis en la situación de las mujeres de los pueblos indígenas. Panelista: Nidya Pesántez - ONU MUJERES.*

PRESENTACIÓN DE LA PONENTE

Soraya Hoyos, representante de ONU MUJER hace la presentación de la ponente:

PONENTE: NIDYA PESANTES: Comunicadora Social, directora de GAMAS: ex viceministra del Ecuador para el Género, experta en genero, Derechos Sociales y Humanos.

Lectura de Documento: **LA VIOLENCIA DE GENERO: EL LIMITE DEL DESARROLLO:**
Por: Nidya Pesántez C. **(Anexo al final del informe).**

PROPUESTAS:

- Existe la necesidad de fortalecer la célula básica de la sociedad, que debe ser la familia.
- Se debe trabajar en las nuevas formas de relacionamiento entre hombres y mujeres para buscar estructurarlas y que esto permita la formación de valores de respeto entre niños y niñas.
- Impulsar desde distintos parlamentos la educación para la paz, donde se promuevan acciones de aprendizaje en la solución de conflictos de forma pacífica, espacios como la escuela y las casas son necesarios y propicios para ello.
- Fortalecer las escuelas para padres y madres con perspectiva de familia, para la formación integral de los padres y así no se siga reproduciendo la violencia familiar.
- El parlamento debe pronunciarse de manera muy respetuosa ante los medios de comunicación, para que estos no sigan promoviendo imágenes estereotipadas que discriminen y violenten a la mujer, a su vez que estos incluyan en su programación educación para los niños y niñas que reduzca la violencia de género.
- Exhortar a los Estados latinoamericanos en el respeto a la democracia, desde nuestras idiosincrasias, desde allí también se educa a los pueblos, el Estado debe servir como ejemplo para la disminución de la violencia y la promoción del respeto.
- Exhortar a los países de Latinoamérica y del Caribe, para que no solo impulsen legislaciones en materia de protección de género, sino que destinen presupuestos para su promoción y difusión, de nada sirve tener una política pública sin el factor económico para hacerla cumplir.
- Hay que tratar de evitar las conciliaciones como el camino más fácil para la resolución de conflictos en los juzgados, con el este tipo de soluciones el maltrato va creciendo en los hogares y no se para, los niños son los principales afectados pues ven eso en sus casas, no pueden defenderse, ni defender a sus hermanos ni a sus madres, al crecer reproducen esa violencia.
- Instar al desarrollo de políticas en los países latinoamericanos que contribuyan con el empoderamiento económico de la mujer, pues una de las causas de la violencia es la vulnerabilidad que tienen las mujeres en esta materia, porque no son autosuficientes económicamente. Los mayores índices de violencia están en las mujeres con bajo nivel académico, que tienen hijos y que aguantan la violencia por la cuestión económica.

Exhortar a los Estados a:

- Promover a que la educación que se implante en los colegios sea una educación basada en valores; de esta manera enseñar también a los niños y niñas el cuidado de sus cuerpos, para evitar que sean agredidos y abusados sexualmente.

- Insistir en la creación de “Módulos de Cultura” donde pueda asistir la familia para que tengan capacitación integral y la formación de familia con valores.
- Controlar el lenguaje y contenido de los medios de comunicación, así como controlar la violencia que existe en las televisoras.
- Evaluar que se cumplan los planes de desarrollo planteados en sus naciones, ya que en muchos de ellos no hay forma de medir su avance en materia social.
- Crear mecanismos de atención social para investigar qué hay detrás de las familias que van a adoptar niños y niñas, para evitar posibles cuadros de maltrato y abuso.
- Concientizar a la población acerca del uso del Internet como una herramienta que ha ayudado a la sociedad pero que también la va alejando del relacionamiento interpersonal, y que por medio de esta también se ha causado abuso a niños y niñas. Por consiguiente se debe declarar ilegal cualquier espacio de publicaciones de Internet que tengan contenido pornográficos con niños y niñas.
- Los Estado deben vigilar que la comunicación deje de ser vista y adecuada desde una óptica machista, discriminativas hacia mujeres, niños, niñas, indígenas, y personas vulnerables.
- Se debe insistir en la prohibición del uso del lenguaje machista y sexista en los medios de comunicación.
- **La Diputada Mariangel Muñoz** informó sobre un estudio comparativo en diferentes países sobre la tipificación del femicidio en el código penal de los Estados latinoamericanos, ya que hay ambivalencia en las leyes actuales acerca del caso. Reconocer el femicidio como un tipo de violencia, que se da en las relaciones desiguales del poder y hacer a su vez la distinción entre femicidio y feminicidio.
- Debe incluirse la atención psicológica a los niños en las escuelas para detentar posibles formas de violencia en la familia.
- Prestar atención a los medios de comunicación y juegos de video, son juegos agresivos que incitan a la violencia.
- Instar a la formación de maestras y maestros para la atención correcta de niños y niñas, ya que en las escuelas también existe violencia y marginación ejercida ellos.
- La violencia de género también es ejercida de parte de las mujeres hacia los hombres, hay que hacer énfasis en atender los casos donde se utilizan las leyes como formas de venganza.

TEMA II *Exposición por parte de la Dip. Dalia Herminia Yáñez sobre la situación de las mujeres de los Pueblos Indígenas.*

- Se debe entender que las culturas son distintas y que las comunidades indígenas tienen un funcionamiento distinto a la hora de atender la violencia. Así mismo se debe prestar especial atención pues muchas de las leyes de Estados con población indígena no toman en cuenta a la mujer indígena, que es vejada y maltratada por parte de las mujeres “criollas”. Se promoverá un encuentro internacional e mujeres indígenas y se propondrá anexar artículos que queden plasmados en contra de la violencia a las mujeres indígenas. Para los pueblos indígenas la violencia es considerada como una enfermedad social.

TEMA III *La economía del cuidado, el trabajo no remunerado y la democratización del uso de tiempo.*

Panelista: Rocío Rosero – ONU MUJERES.

La ponencia trató acerca de los factores estructurales que determinan las condiciones del trabajo no remunerado, las deficiencias en el marco jurídico que aun no considera el trabajo de cuidado como un trabajo importante que contribuye con el desarrollo económico de la sociedad. La necesidad que existe del reconocimiento del trabajo doméstico como trabajo dignificante, la invisibilidad y la desigualdad entre quienes realizan un trabajo remunerado y quiénes no.

SE ACUERDA:

- Visibilizar el tema de la dependencia económica que genera un sometimiento de la mujer que no tiene un trabajo remunerado, y esto conlleva a situaciones de desigualdad y a su vez de violencia de género.
- Reconocer el trabajo no remunerado y el trabajo de cuidado como un trabajo de aporte a la economía y la movilidad económica del país, reconocerlo como trabajo productivo para poder avanzar en el desarrollo social.
- Impulsar bonos o sueldos para las personas que sufren de discapacidad y para quienes se quedan con estas personas, que ejercen el trabajo del cuidado.
- Merece especial atención la violencia en el noviazgo y el Bulling como tipos de violencia en los niños, niñas y adolescentes.
- Hay que trabajar en las nuevas masculinidades, nuevos roles sociales de hombres y mujeres.
- Trabajar en la universalidad de la seguridad social.

- Brindar las condiciones efectivas para el cuidado de niños y niñas en los lugares de cuidado, brindando asesoría académica a las amas de casa que se dedican a su cuidado.
- El Estado tiene la obligación de buscar, proveer ayudar sin distinción a familias que soliciten servicios domésticos.

Tema III: Las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y su relación con las nuevas formas de criminalidad contra las mujeres, las niñas y los niños: riesgos y posibilidades.

Ponente Soraya Hoyos, tema: *Las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) y su relación con las nuevas formas de criminalidad contra las mujeres, las niñas y los niños: riesgos y posibilidades.*

Propuestas:

- Revisar las legislaciones de los Estados en materia de delitos cibernéticos y establecer agendas con expertos para legislar y establecer políticas públicas para regular el acceso a las tecnologías de comunicación e información (TIC's).
- Incitar a que se cree una instancia de gobierno que regule el internet, donde se obligue a fichar páginas que atenten en contra de la integridad y los derechos humanos de las niñas y niños.

El Senador Armih Konket de Curazao expuso sobre la situación que prevalece en su país sobre la eliminación de toda clase de formas de discriminación contra la mujer, y la violencia domestica contra mujeres y niñas.

LA COMISIÓN EMITE LA SIGUIENTE RESOLUCIÓN:

Resolución tomada en la Reunión de la Comisión de Equidad de Género, Niñez y Juventud del PARLATINO, 26 de julio de 2013; que será enviada a la Secretaría General del Parlatino para su correspondiente aprobación en Asamblea General.

RESOLUCIÓN SOBRE EL RECONOCIMIENTO DE LA ECONOMÍA DEL CUIDADO Y EL TRABAJO NO REMUNERADO

Considerando que:

La Convención Contra todas las formas de discriminación contra la Mujer, la Plataforma de Beijing y el Programa de Acción sobre Población y Desarrollo- El Cairo,

reconoce la equidad laboral, reconociendo además la corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado.

Los Consensos de Quito (2007) y de Brasilia (2010), los instrumentos internacionales de la OIT, reafirman el compromiso a desarrollar instrumentos de medición periódica del trabajo no remunerado que realizan hombres y mujeres, especialmente encuestas de uso del tiempo para hacerlo visible y reconocer su valor.

RESUELVE:

PRIMERO: Exhortar a los Estados el reconocimiento y valoración del trabajo doméstico, reconociendo como labor productiva al trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano que se realiza en los hogares, a través de políticas laborales de protección social integral y de cuidado; así como la realización de encuestas cuantitativas sobre el uso del tiempo, con el objetivo de establecer el valor de trabajo no remunerado como el cuidado de los familiares a cargo y la preparación de alimentos.

SEGUNDO: Impulsar desde nuestros parlamentos la creación de normativa que garantice corresponsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado, reconociendo el derecho a la seguridad social de las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar.

TERCERO: Adoptar medidas legislativas que establezcan como un derecho de los padres, la licencia parental a fin de contribuir con la distribución de las tareas de cuidado entre hombres y mujeres incluyendo permisos de paternidad.

CUARTO: Trabajar en la elaboración y aprobación de la Ley Marco para el Reconocimiento de la Economía del Cuidado y el Trabajo no Remunerado, para lo cual se constituirá un grupo de parlamentarios que elaborarán el mencionado proyecto y lo presentarán en el seno de la comisión hasta octubre del presente año.

ASUNTOS GENERALES

La comisión aprobó por unanimidad proponer a la mesa directiva del *PARLATINO* que el 14 y 15 DE Octubre se lleve a cabo una sesión extraordinaria para analizar, discutir y en su caso aprobar la Ley Marco sobre el Trabajo Domestico no Remunerado.

Se aprueba la creación de la Sub Comisión para analizar la anterior propuesta y se designa a Mariangel Muñoz.

3

Incremento en el trabajo doméstico: evidencia de crisis de empleo en México

El incremento del trabajo doméstico evidencia la incapacidad de nuestro modelo de desarrollo de generar las oportunidades y puestos de trabajo requeridos por una población económicamente activa que crece significativamente mes con mes.

En sólo dos años, hubo un crecimiento de 620 mil personas dedicadas a esta actividad, es decir, se registró un crecimiento de 39% en el número de personas que se dedican al trabajo en casas distintas a las que ocupan sus familias a cambio de una remuneración:

De acuerdo con el INEGI, de las 46.2 millones de personas que formaban parte de la Población Económicamente Activa y que se encontraban ocupadas al momento de levantar el Censo en el año 2010, 1.58 millones estaban dedicadas al trabajo doméstico remunerado, cifra equivalente al 3.7% del total; y para el año 2012, de acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2012), el número de personas que forman parte de la PEA y que están ocupadas es de 48.6 millones; y de éstas, hay 2.2 millones que se dedican al trabajo doméstico remunerado, cifra equivalente al 4.5% del total.

Son principalmente mujeres

De cada 100 personas dedicadas al trabajo doméstico, 95 son mujeres. De 2010 a 2012 se registró un crecimiento de 25% en el número absoluto de mujeres dedicadas a esta labor:

De acuerdo con el Censo de 2010, las mujeres representaron en ese año el 94.2% del total de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado, es decir, que 1.49 millones de mujeres se dedicaban fundamentalmente al trabajo en viviendas distintas a las de sus hogares. Para el tercer trimestre de 2012, esta cifra había crecido a 1.96 millones de mujeres.

Con rezago educativo

Aunque el fenómeno del trabajo doméstico es multifactorial, el nivel educativo de quienes están ocupadas y ocupados en este sector resulta fundamental.

Según los datos del INEGI, el 60% de quienes trabajan en el sector de las viviendas particulares cuentan con estudios de primaria. Uno de cada tres cuenta con estudios de secundaria; mientras que el 6.3% cuenta con estudios de educación media superior o incluso con algún grado de instrucción superior.

La infancia en el trabajo doméstico

Otro tema preocupante es la inserción de la niñez en el trabajo doméstico y sus repercusiones en el rezago educativo: según cifras del INEGI de 2010 a 2012, el número de niñas, niños y adolescentes de 14 a 17 años que trabajaban en el servicio doméstico remunerado creció 11.1%, tras pasar de 164,802 a 183,758, y es importante señalar que 88 de cada 100 personas en este grupo de edad dedicadas al trabajo doméstico pertenecen al sexo femenino.

En este orden de ideas, se encuentra también el trabajo doméstico en la propia casa: 20.2 millones de niñas y niños realizan quehaceres domésticos en su hogar, 11.6% de ellos le destinaron 15 horas o más a la semana y 9.5% no asiste a la escuela, es decir, 1.9 millones. De acuerdo con el INEGI, 2011: “La participación de los niños y las niñas en las actividades domésticas en sus propios hogares es elevada, pero es más alta entre los que no asisten a la escuela”.

Situación en los estados

Según la información oficial, los cinco estados con mayor porcentaje de trabajo doméstico remunerado son: Veracruz, con un 6.2% respecto del total de la población ocupada; Yucatán con 6%; Morelos con 5.9%; Tabasco con 5.8% y Querétaro con 5%.

Las cinco entidades con menor proporción de trabajo doméstico, respecto del total de personas ocupadas son: Oaxaca y Nayarit con 3.5%; zacatecas con 3.4%; Baja California y Durango con 3%; y Sonora con 3.1%

Fuente: mexicosocial.org

4



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

BOLETÍN DE PRENSA NÚM. 174/13

**07 DE MAYO DE 2013
AGUASCALIENTES, AGS.
PÁGINA 1/2**

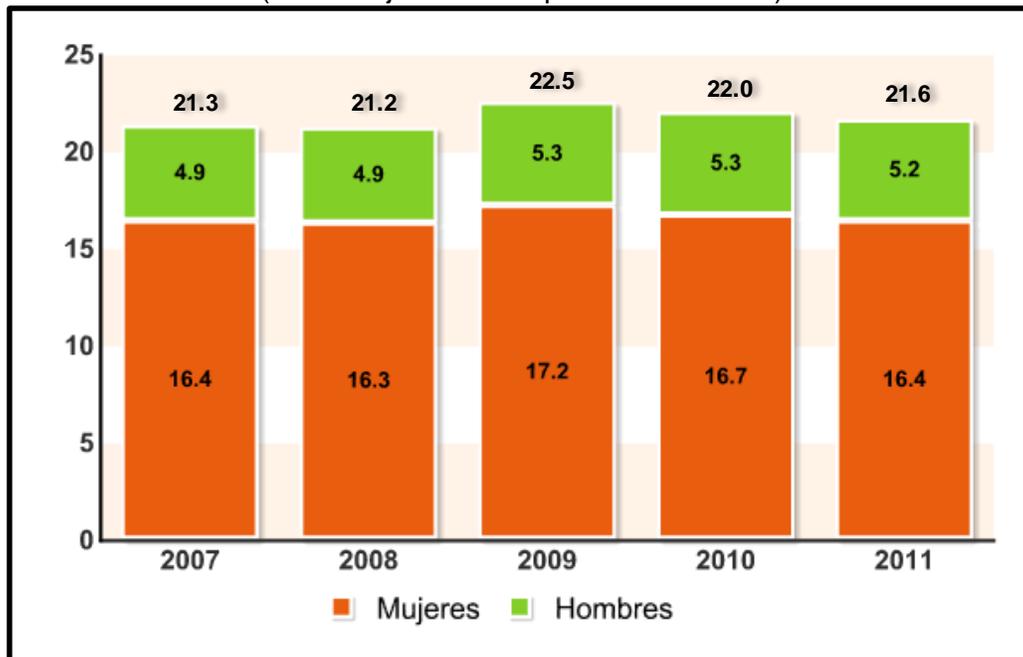
CUENTA SATÉLITE DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES DE MÉXICO, 2007-2011

El INEGI presenta los resultados de la “Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México” serie 2007-2011, con el objetivo de proporcionar información sobre la valoración económica del trabajo no remunerado que los miembros de los hogares realizan en la generación de servicios requeridos para la satisfacción de sus necesidades, mostrando la importancia de este tipo de trabajo en el consumo y en el bienestar de la población.

Por primera ocasión esta cuenta incluye, además, el valor económico del trabajo no remunerado destinado a la producción de bienes de autoconsumo del hogar, con el fin de brindar más elementos para hacer visible la importancia social y económica de estas labores en el bienestar de la población.

Durante 2011, el valor económico total del trabajo no remunerado de los hogares (VTNRH) fue de 3.154 billones de pesos, lo que representó el 22% del PIB de la economía. Este valor se integra por el de las actividades relacionadas con las labores domésticas y de cuidados (21.6% del PIB) y el trabajo no remunerado encaminado a la producción de bienes de autoconsumo¹ (0.4% del producto).

GRÁFICA 1
**EVOLUCIÓN DEL VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE
LOS HOGARES, 2007-2011**
(Porcentaje del PIB a precios corrientes)



Fuente: INEGI.

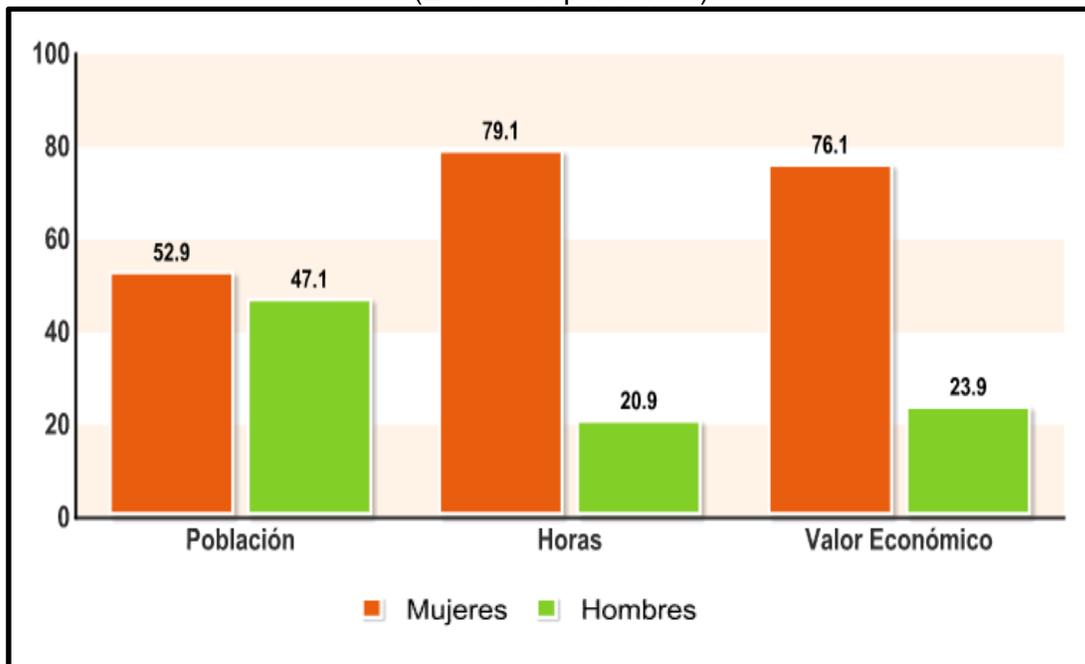
¹ El trabajo no remunerado destinado a la producción de bienes de autoconsumo, considera las actividades de autoconstrucción, corte o recolección de leña, producción de alimentos y crianza de animales para el autoconsumo.



La mayor parte de las labores domésticas y de cuidados las realizaron las mujeres, con el 79.1% del tiempo que los hogares destinaron a estas actividades, que corresponde, a su vez, al 76.1% si se habla en términos del valor económico.

GRÁFICA 2

DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS SEGÚN SEXO, 2011
(Estructura porcentual)



Fuente: INEGI.

En 2011, los resultados en cifras netas² per cápita mostraron que cada persona contribuyó en promedio con el equivalente a 27,100 pesos anuales por sus labores domésticas y de cuidados. Al desagregar este valor según el género de quien realizó estas actividades, se observó que el trabajo de las mujeres tuvo un valor equivalente a 39,900 pesos, mientras que la aportación de los hombres fue de 12,700 pesos durante el mismo año.

Al observar el valor del trabajo doméstico y de cuidados por quintil de hogar según el ingreso corriente, las mujeres del quintil I (con menores ingresos) contribuyeron con 42,200 pesos en promedio al año; mientras que aquellas que pertenecen al quintil V (con mayores ingresos) lo hicieron con el equivalente a 37,200 pesos en el mismo periodo. Por su parte, la contribución de los hombres presentó, para los mismos quintiles (I y V), niveles de 12,700 y 11,800 pesos, respectivamente.

Se anexa Nota Técnica

² Las cifras netas reflejan el sueldo neto que podrían percibir los miembros del hogar por realizar una actividad similar en el mercado. Los resultados en cifras brutas reflejan el total de los costos en mano de obra que el mercado erogaría para producir dichos bienes y servicios incluyendo las contribuciones a la seguridad social.



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

NOTA TÉCNICA CUENTA SATÉLITE DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES DE MÉXICO, 2007-2011

- El INEGI presenta los resultados de la “Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México” serie 2007-2011, con el objetivo de proporcionar información sobre la valoración económica del trabajo no remunerado que los miembros de los hogares realizan en la generación de servicios requeridos para la satisfacción de sus necesidades, mostrando la importancia de este tipo de trabajo en el consumo y en el bienestar de la población.
- Por primera ocasión esta cuenta incluye, además, el valor económico del trabajo no remunerado destinado a la producción de bienes de autoconsumo del hogar, con el fin de brindar más elementos para hacer visible la importancia social y económica de estas labores en el bienestar de la población.
- Durante 2011, el valor económico total del trabajo no remunerado de los hogares (VTNRH) fue de 3.154 billones de pesos, lo que representó el 22% del PIB de la economía. Este valor se integra por el de las actividades relacionadas con las labores domésticas y de cuidados (21.6% del PIB) y el trabajo no remunerado encaminado a la producción de bienes de autoconsumo³ (0.4% del producto).
- La mayor parte de las labores domésticas y de cuidados las realizaron las mujeres, con el 79.1% del tiempo que los hogares destinaron a estas actividades, que corresponde, a su vez, al 76.1% si se habla en términos del valor económico.
- En 2011, los resultados en cifras netas⁴ per cápita mostraron que cada persona contribuyó en promedio con el equivalente a 27,100 pesos anuales por sus labores domésticas y de cuidados. Al desagregar este valor según el género de quien realizó estas actividades, se observó que el trabajo de las mujeres tuvo un valor equivalente a 39,900 pesos, mientras que la aportación de los hombres fue de 12,700 pesos durante el mismo año.
- Al observar el valor del trabajo doméstico y de cuidados por quintil de hogar según el ingreso corriente, las mujeres del quintil I (con menores ingresos) contribuyeron con 42,200 pesos en promedio al año; mientras que aquellas que pertenecen al quintil V (con mayores ingresos) lo hicieron con el equivalente a 37,200 pesos en el mismo periodo. Por su parte, la

³ El trabajo no remunerado destinado a la producción de bienes de autoconsumo, considera las actividades de autoconstrucción, corte o recolección de leña, producción de alimentos y crianza de animales para el autoconsumo.

⁴ Las cifras netas reflejan el sueldo neto que podrían percibir los miembros del hogar por realizar una actividad similar en el mercado. Los resultados en cifras brutas reflejan el total de los costos en mano de obra que el mercado erogaría para producir dichos bienes y servicios incluyendo las contribuciones a la seguridad social.



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

contribución de los hombres presentó, para los mismos quintiles (I y V), niveles de 12,700 y 11,800 pesos, respectivamente.

ASPECTOS GENERALES

El INEGI presenta los resultados de la “Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México”, serie 2007-2011. Esta publicación constituye una ampliación del Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM), lo que permite fortalecer el acervo informativo sobre el Sector Institucional de los Hogares (SIH), además de proporcionar información económica de utilidad para la toma de decisiones con enfoque de género en el país.

Dichos resultados se integran considerando los lineamientos internacionales del Sistema de Cuentas Nacionales (SCN) 2008 emitidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Banco Mundial (BM), Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), así como de la Propuesta para una Metodología para una Cuenta Satélite de Producción Doméstica de la EUROSTAT.

Los resultados de la presente cuenta satélite consideran tanto el valor del trabajo no remunerado de los hogares en términos brutos como netos. Las cifras brutas reflejan el total de los costos en mano de obra que el mercado erogaría para producir dichos bienes y servicios incluyendo las contribuciones a la seguridad social. Las cifras netas reflejan el sueldo neto que podrían percibir los miembros del hogar por realizar una actividad similar en el mercado.

Asimismo, por primera ocasión esta cuenta incluye, además, el valor económico del trabajo no remunerado destinado a la producción de bienes de autoconsumo del hogar, con el fin de brindar más elementos para hacer visible la importancia social y económica de estas labores en el bienestar de la población.

PRINCIPALES RESULTADOS:

VALOR ECONÓMICO TOTAL DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS HOGARES

En 2011, el Valor Económico Total del Trabajo No Remunerado de los Hogares (VTNRH) fue de 3.154 billones de pesos, que representó el 22% del Producto Interno Bruto (PIB) de la economía. Al desagregar el VTNRH en sus principales componentes se observó que las labores domésticas y de cuidados aportaron el 98.1% de dicho valor y las actividades destinadas a la producción de bienes de autoconsumo el 1.9 por ciento. Durante ese año, el trabajo no remunerado se concentró principalmente en aquellas actividades que se realizan dentro del hogar, como son: la procuración de “cuidados y apoyos” que aportaron el 33% del valor

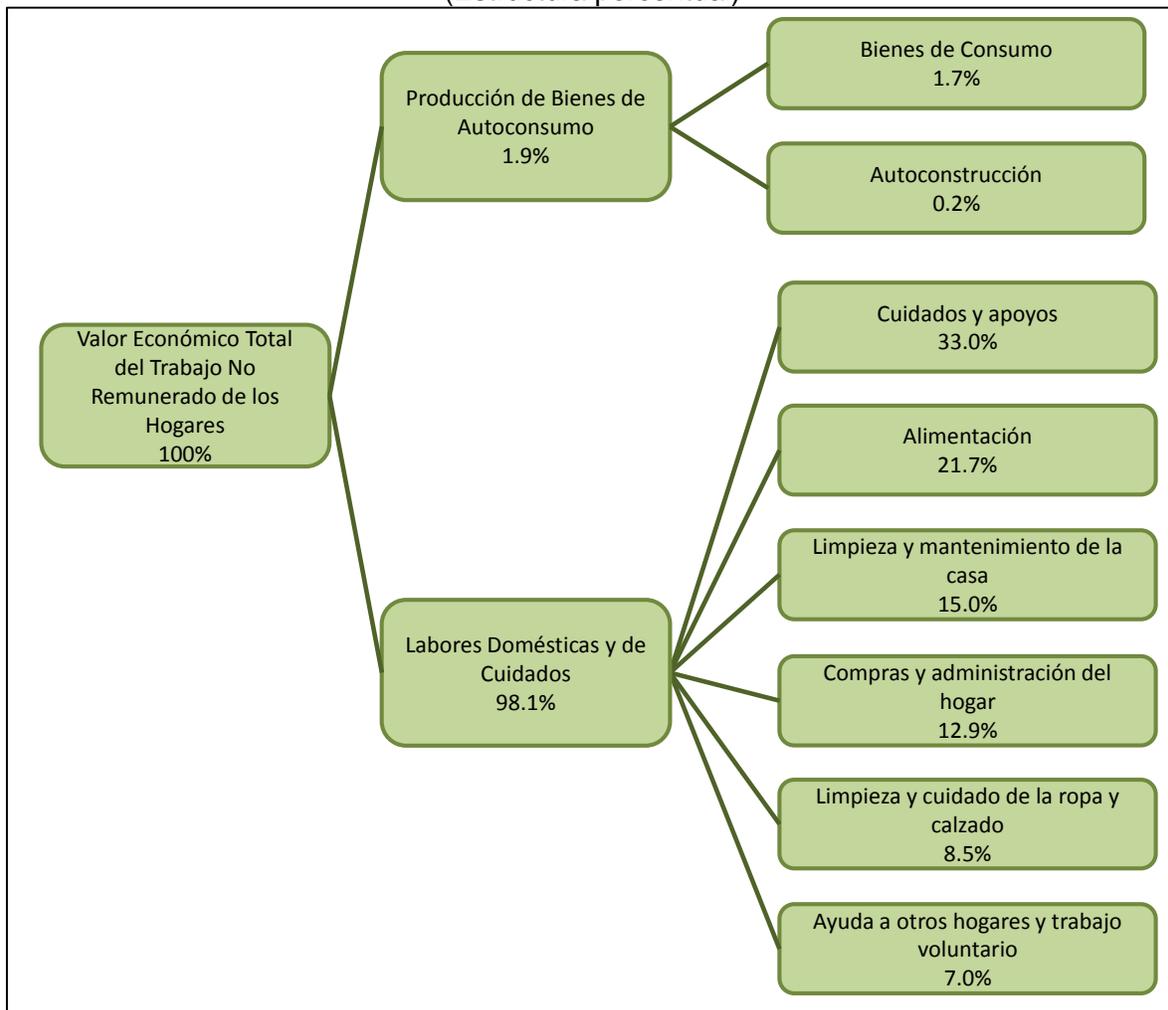
COMUNICACIÓN SOCIAL



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

económico total generado en el hogar, seguida de la procuración de “alimentación” con 21.7%; mientras que aquella con menor contribución fue la autoconstrucción con 0.2%, y la producción de bienes de consumo con una participación de 1.7% (asociadas ambas con la producción de bienes de autoconsumo).

GRÁFICA 1
**DISTRIBUCIÓN DEL VALOR ECONÓMICO TOTAL DEL TRABAJO NO REMUNERADO DE LOS
HOGARES, SEGÚN TIPO DE FUNCIÓN, 2011**
(Estructura porcentual)



Fuente: INEGI.

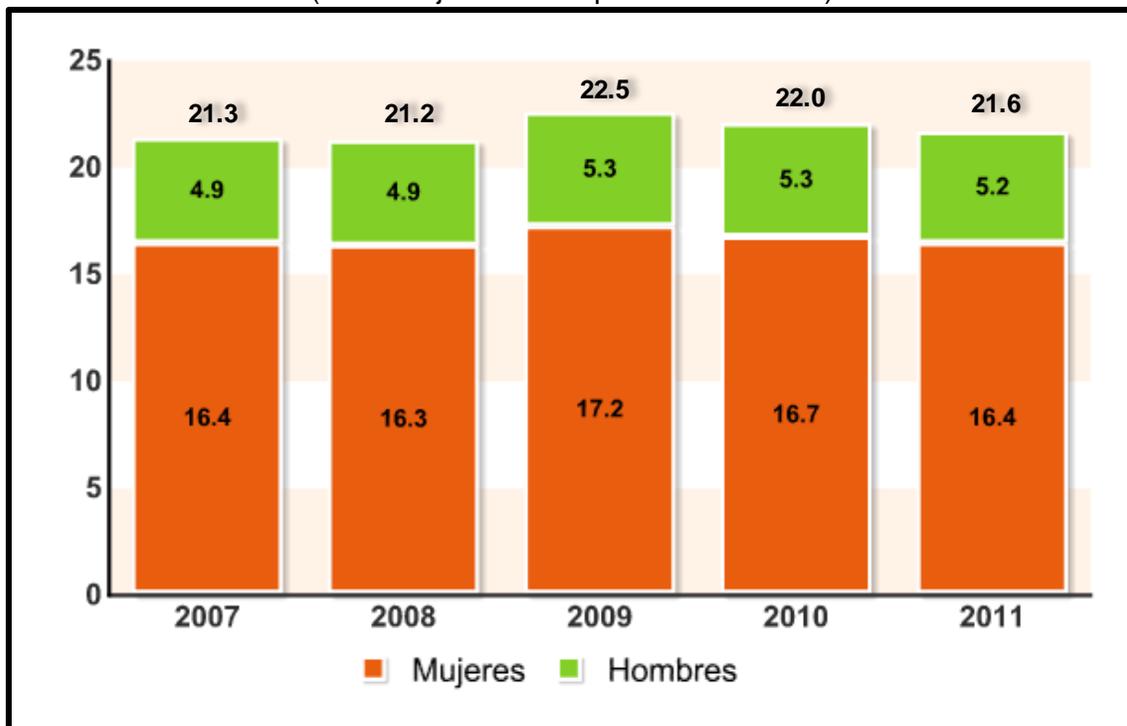


**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

VALOR ECONÓMICO DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LOS HOGARES

Durante 2011, el valor económico del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados (a precios corrientes) fue de 3.095 billones de pesos, equivalente al 21.6% del PIB; de dicha participación las mujeres aportaron el 16.4% y los hombres el 5.2 por ciento. En términos reales el valor del trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares registró un crecimiento anual de 4% (a precios constantes).

GRÁFICA 2
EVOLUCIÓN DEL VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LOS HOGARES, 2007-2011
(Porcentaje del PIB a precios corrientes)



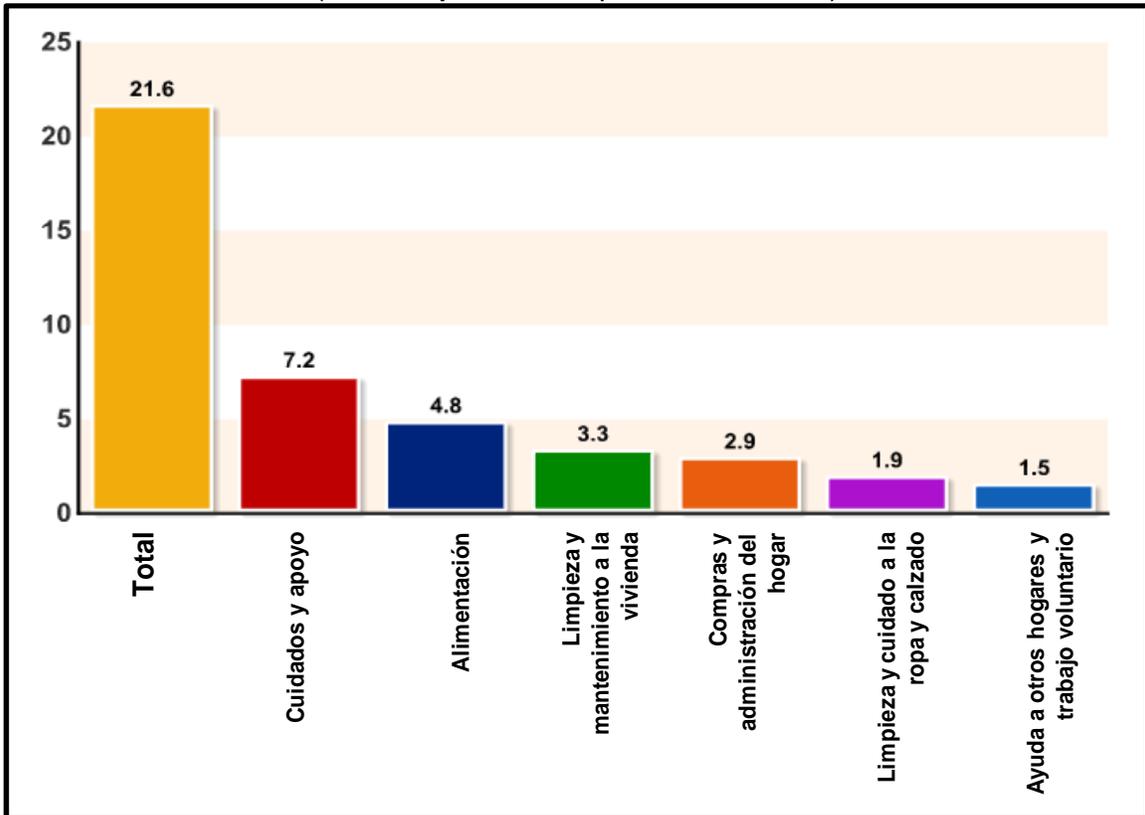
Fuente: INEGI.

Por tipo de función y con relación al PIB a precios corrientes, la actividad de proporcionar “cuidados y apoyo” a los integrantes del hogar representó el 7.2% del PIB, le siguió “alimentación” con 4.8%, la “limpieza y el mantenimiento a la vivienda” 3.3%, “compras y administración del hogar” 2.9%, “limpieza y cuidado de la ropa y calzado” 1.9%, y por último el “ayudar a otros hogares y trabajo voluntario” con el 1.5% restante.



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

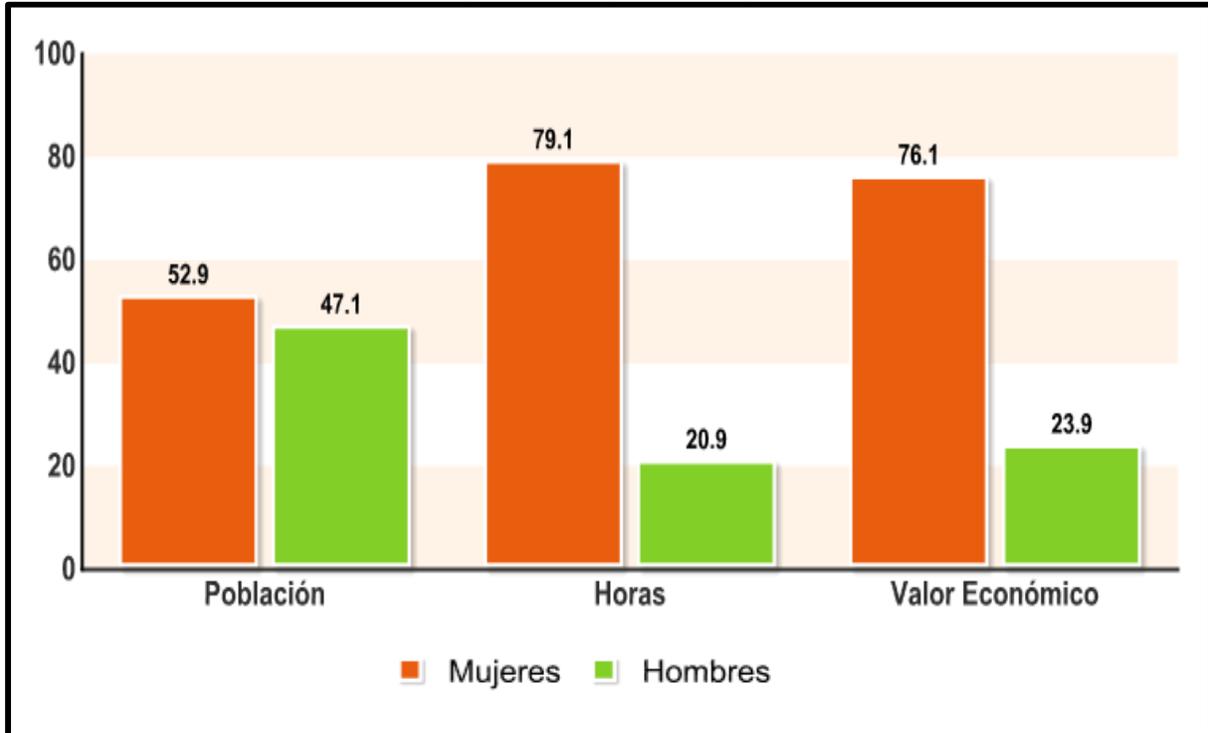
GRÁFICA 3
**VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LOS HOGARES,
SEGÚN TIPO DE FUNCIÓN, 2011**
(Porcentaje del PIB a precios corrientes)



Fuente: INEGI.

Para el año de estudio, la población que realizó trabajo no remunerado doméstico y de cuidados estuvo conformada por 52.9% de mujeres y 47.1% de hombres. Las mujeres aportaron el 79.1% de las horas destinadas a las labores domésticas y de cuidados realizadas en el hogar, que fue equivalente al 76.1% si se habla en términos de valor económico.

GRÁFICA 4
DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS SEGÚN SEXO, 2011
(Estructura porcentual)



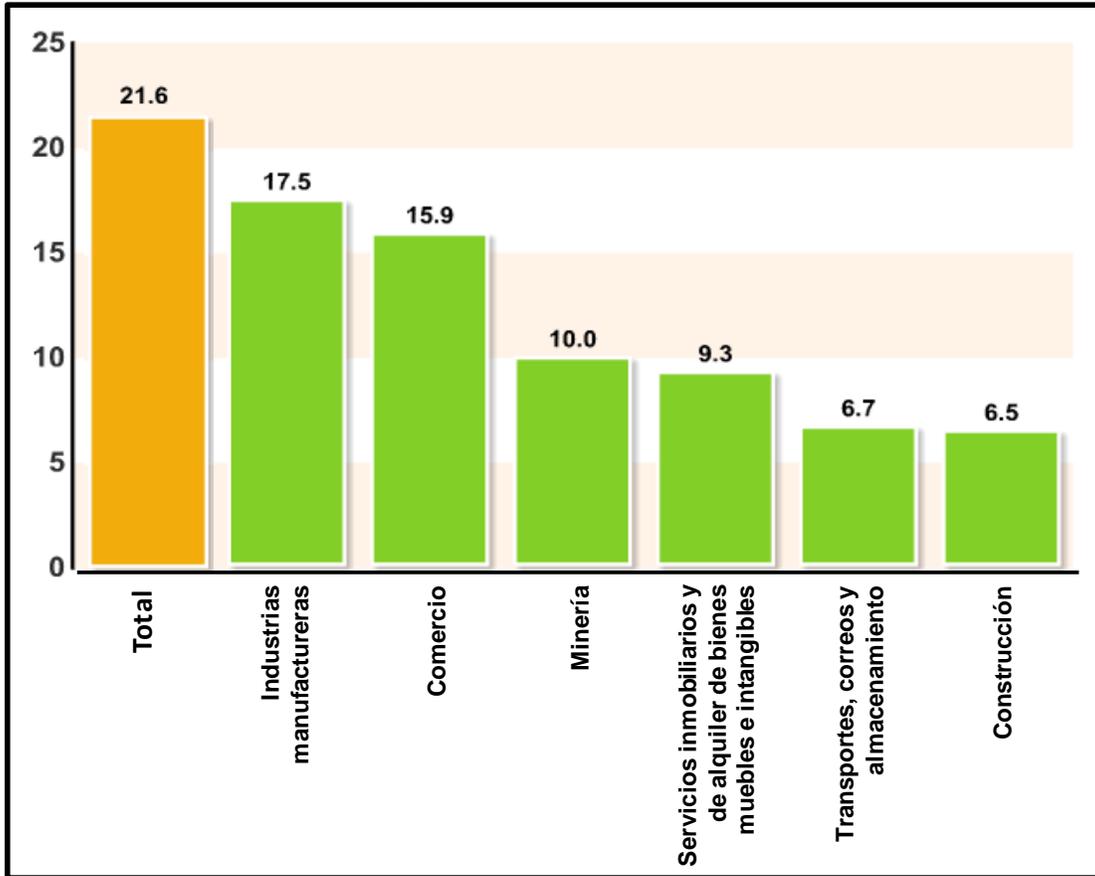
Fuente: INEGI.

El valor generado por el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados de los hogares, en 2011, fue superior al registrado por algunas actividades económicas como la industria manufacturera, el comercio y la minería de manera individual, las cuales registraron una participación de 17.5%, 15.9% y 10% respectivamente (ver gráfico siguiente).



INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA

GRÁFICA 5
VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LOS HOGARES
COMPARADO CON ALGUNAS ACTIVIDADES ECONÓMICAS DEL PAÍS, 2011
(Porcentaje del PIB a precios corrientes)



Fuente: INEGI.

Los resultados de esta cuenta satélite permiten conocer la carga total de trabajo de la economía, con lo que se puede determinar que las mujeres tienen la mayor carga del trabajo con 2,410 millones de horas a la semana frente a 1,932 millones de horas de los hombres; es decir, por cada 10 horas de trabajo de las mujeres, los hombres realizan 8 horas. Lo anterior considerando tanto el trabajo de mercado como el no remunerado.

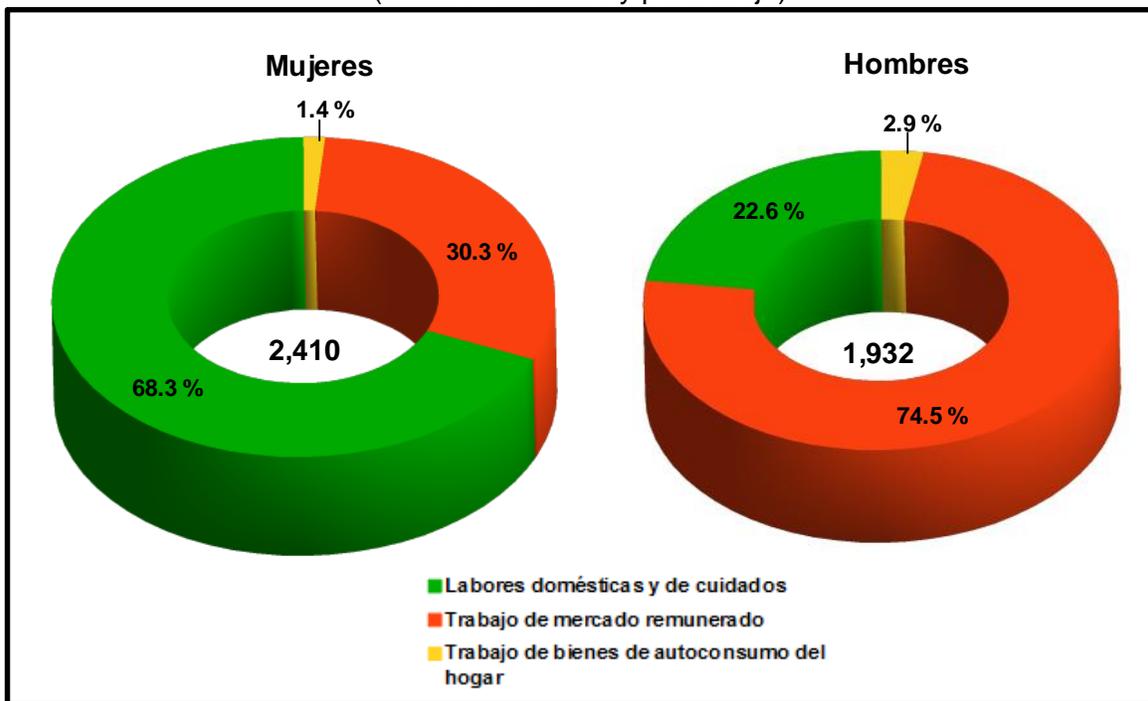
En este sentido, se confirma que la responsabilidad de las labores domésticas y de cuidados recae principalmente sobre las mujeres, quienes destinaron a estas actividades el 68.3% de su tiempo de trabajo total y solo 3 de cada 10 horas al trabajo de mercado.



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

En contraste, las actividades de los hombres se orientan principalmente al trabajo de mercado y a la producción de bienes de autoconsumo con el 77.4% de su trabajo total, destinando sólo 2.3 de cada 10 horas a las labores domésticas y de cuidados.

GRÁFICA 6
HORAS A LA SEMANA DE TRABAJO DE LOS HOGARES, SEGÚN SEXO, 2011
(Millones de horas y porcentaje)



Fuente: INEGI.

TIEMPO DEDICADO Y VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LOS HOGARES POR TIPO DE ACTIVIDAD EN EL HOGAR

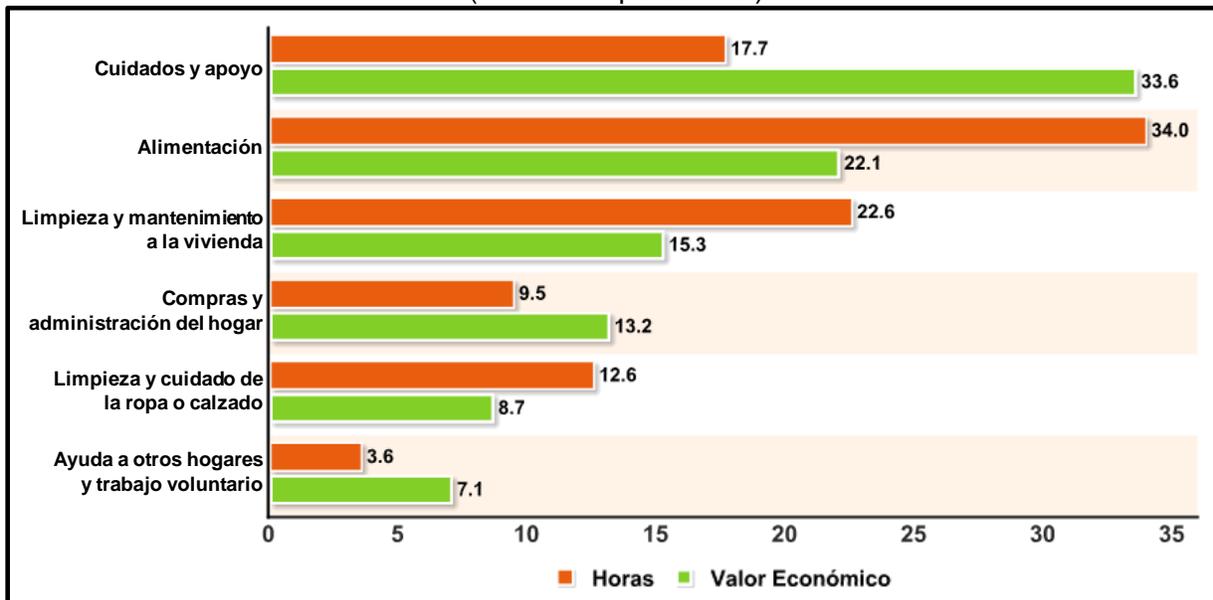
El tiempo dedicado en los hogares al trabajo no remunerado doméstico y de cuidados destaca el esfuerzo adicional que hacen los miembros del hogar para satisfacer sus necesidades. Por tipo de actividad o función desempeñada se observó, en 2011, que la “Alimentación” absorbió el mayor número de horas con el 34% del tiempo de los hogares (y correspondió al 22.1% del valor económico del trabajo doméstico y de cuidados), seguido de las actividades de “Limpieza y mantenimiento a la vivienda” con el 22.6% del tiempo (y 15.3% del valor



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

económico); mientras que el tiempo dedicado a “Cuidados y apoyo” ocupó el 17.7% del tiempo de los hogares y generó la mayor cantidad de valor económico contribuyendo con el 33.6% del valor. Lo anterior se puede explicar en función de que las actividades con mayor volumen en horas como “Alimentación” y servicios de “Limpieza y mantenimiento a la vivienda”, tienen un costo de reemplazo (o valor equivalente al que se puede encontrar en el mercado), que resulta menor al utilizado para valuar las horas del servicio de “cuidados y apoyo” a los integrantes del hogar, el cual es mayor debido al nivel de especialización o instrucción requerida, como por ejemplo, en el cuidado de adultos mayores, niños menores a 6 años o con alguna discapacidad.

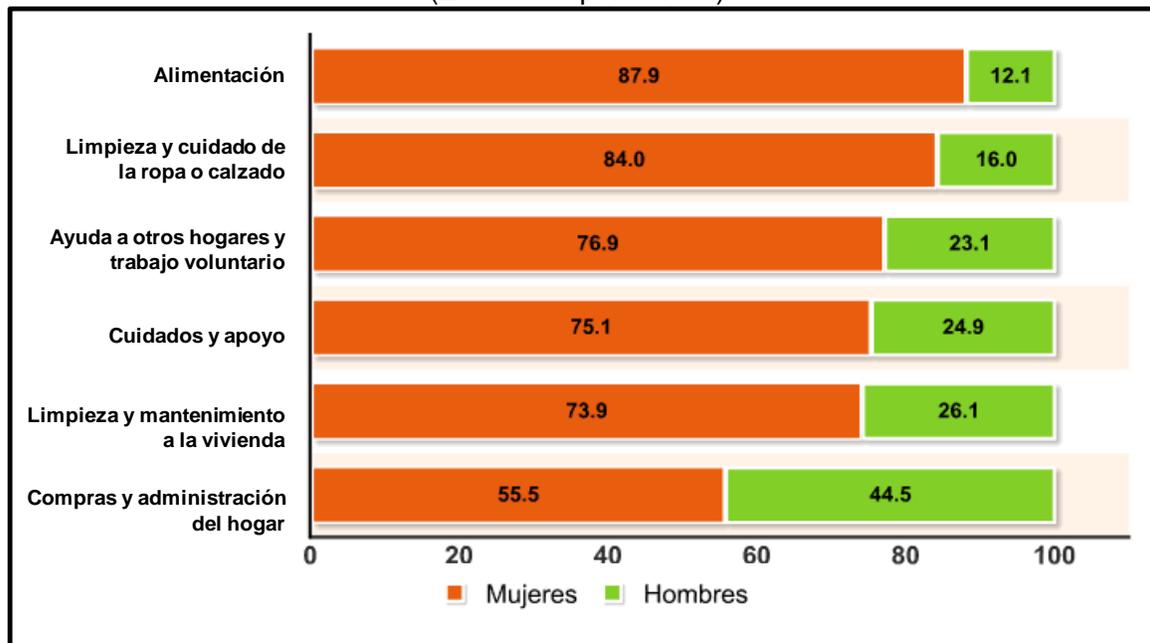
GRAFICA 7
NÚMERO DE HORAS Y VALOR* DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE LOS HOGARES, POR TIPO DE FUNCIÓN, 2011
(Estructura porcentual)



*Porcentajes de valores a precios corrientes.
Fuente: INEGI.

Por su parte, la actividad en la que las mujeres tuvieron mayor aportación fue la de proporcionar “Alimentación”, en la cual generaron el 87.9% del valor económico total; le siguen las actividades de “limpieza y cuidado de la ropa y calzado”, con una contribución del 84 por ciento. En contraste, las “compras y administración del hogar”, fue la función en la que se observó la mayor participación de los hombres con 44.5% del valor del trabajo en esta actividad, seguida por “Limpieza y mantenimiento de vivienda” con 26.1 por ciento.

GRAFICA 8
DISTRIBUCIÓN DEL VALOR DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS DE
LOS HOGARES POR ACTIVIDAD SEGÚN SEXO, 2011
(Estructura porcentual)

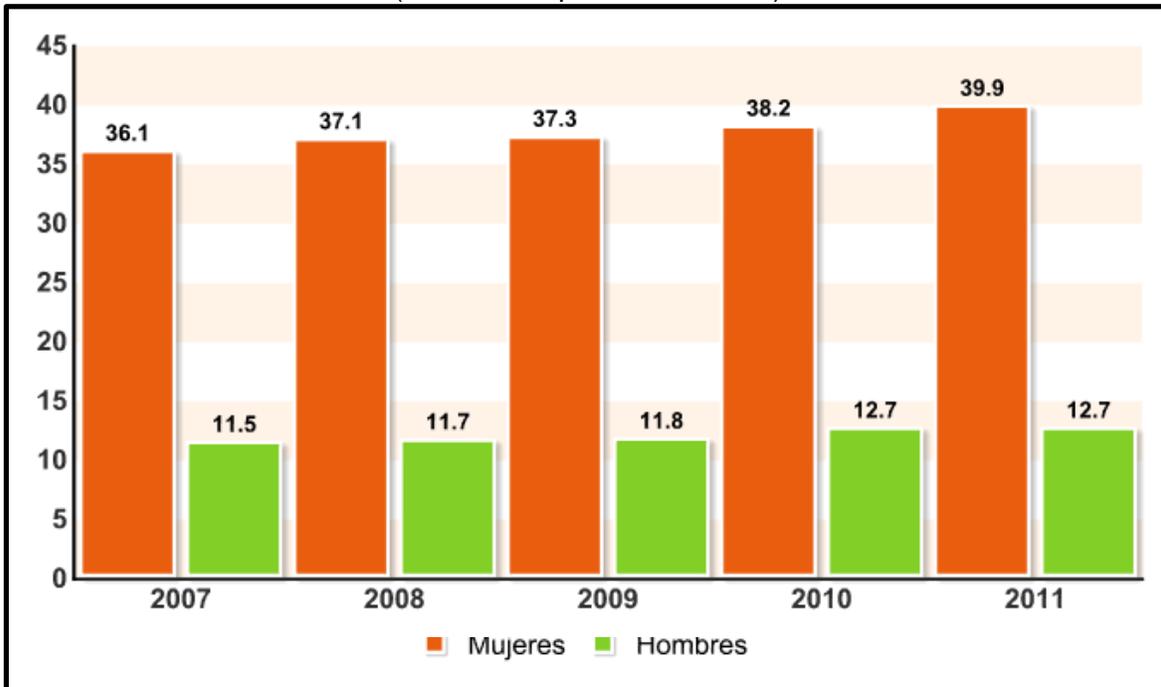


Fuente: INEGI.

VALOR NETO DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS PER CÁPITA

El VTNRH doméstico y de cuidados por persona en cifras netas (esto es sin el componente de prestaciones sociales) permite conocer el ingreso monetario que obtendrían las personas que realizan dicho trabajo. En este sentido, en el 2011 cada persona que realizó TNRH generó el equivalente a 27,100 pesos anuales. Sin embargo, cuando este valor se desagrega según el sexo de quien lo realiza, se observa que las mujeres generaron el equivalente a 39,900 pesos, mientras que la aportación realizada por los hombres fue de 12,700 pesos durante el mismo periodo.

GRAFICA 9
**EVOLUCIÓN DEL VALOR NETO DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS
 DE LOS HOGARES PER CÁPITA SEGÚN SEXO, 2007-2011**
 (Millones de pesos corrientes)



Fuente: INEGI.

Al considerar el lugar de residencia, las personas que habitan en las áreas rurales aportaron un mayor valor económico por sus labores domésticas y de cuidados, con relación a los que viven en áreas urbanas. En 2011, las mujeres en hogares rurales generaron en promedio un valor económico de 45,900 pesos y los hombres 11,000 pesos; mientras que en los hogares urbanos las mujeres aportaron un valor de 38,400 pesos y los hombres de 13,100 pesos.

Cuando este valor se visualiza por nivel de escolaridad, las mujeres que tienen algún año de educación media superior en promedio aportaron 37,500 pesos al año, y los hombres que cuentan con el mismo grado de estudios generaron 14,200 pesos. Por su parte, las mujeres que no cuentan con instrucción o con primaria incompleta en promedio contribuyeron con 39,200 pesos, y los hombres con el mismo nivel de instrucción lo hicieron con 10,800 pesos.

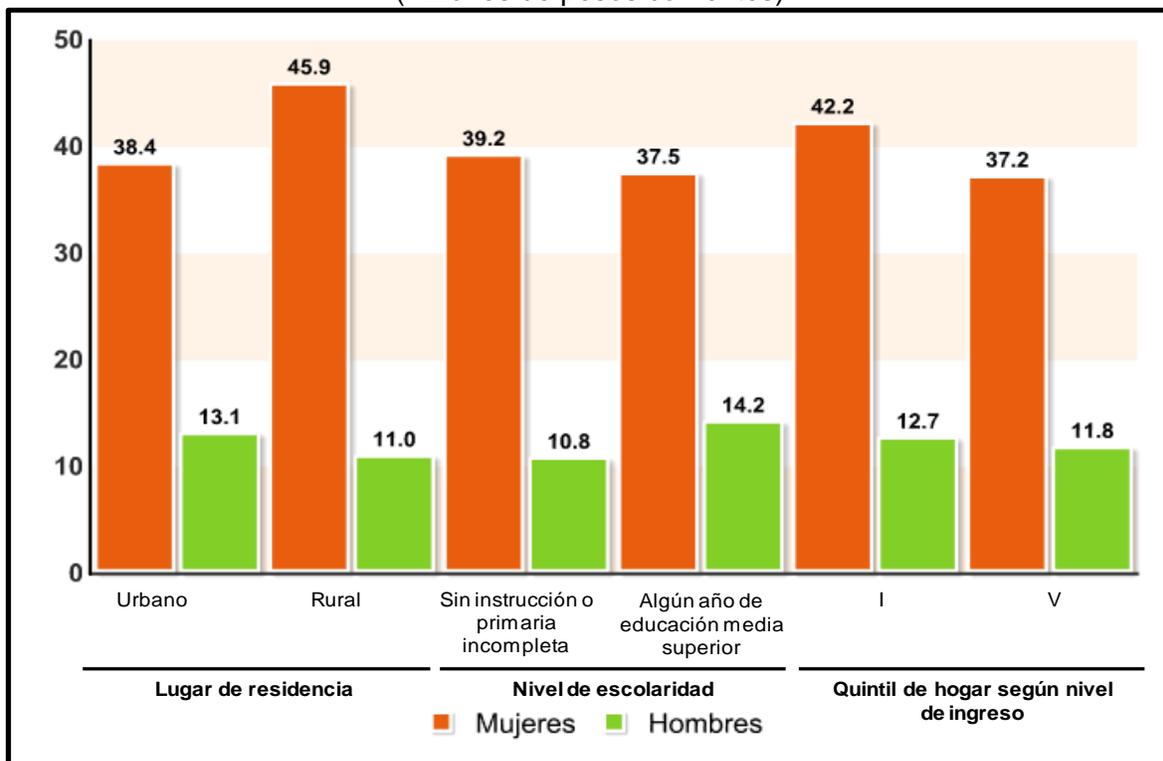


**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

El valor del trabajo doméstico y de cuidados de los hogares con el mayor nivel de instrucción se concentró principalmente en las actividades relacionadas con el cuidado y el apoyo de los integrantes del hogar, con el 34.6% de valor total; mientras que los hogares con un menor nivel de instrucción lo hicieron en actividades vinculadas con la procuración de alimentación con el 29.5% del valor total generado por estas labores.

Al observar el valor del trabajo doméstico y de cuidados por quintil⁵ de hogar según el ingreso corriente, las mujeres del quintil I contribuyeron con 42,200 pesos en promedio al año; mientras que aquellas que pertenecen al quintil V lo hicieron con el equivalente a 37,200 pesos en el mismo periodo. Por su parte, la contribución de los hombres presentó, para los mismos quintiles (I y V), niveles de 12,700 y 11,800 pesos, respectivamente.

GRAFICA 10
**VALOR NETO DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS
DE LOS HOGARES PER CÁPITA SEGÚN SEXO Y ESTRATOS
POBLACIONALES SELECCIONADOS, 2011**
(Millones de pesos corrientes)



Fuente: INEGI.

⁵ Cada uno de los cinco niveles en que se divide el número de hogares una vez ordenados de acuerdo con su ingreso corriente total. Es decir, cada quintil concentra el mismo número de hogares con diferentes porciones de ingreso.

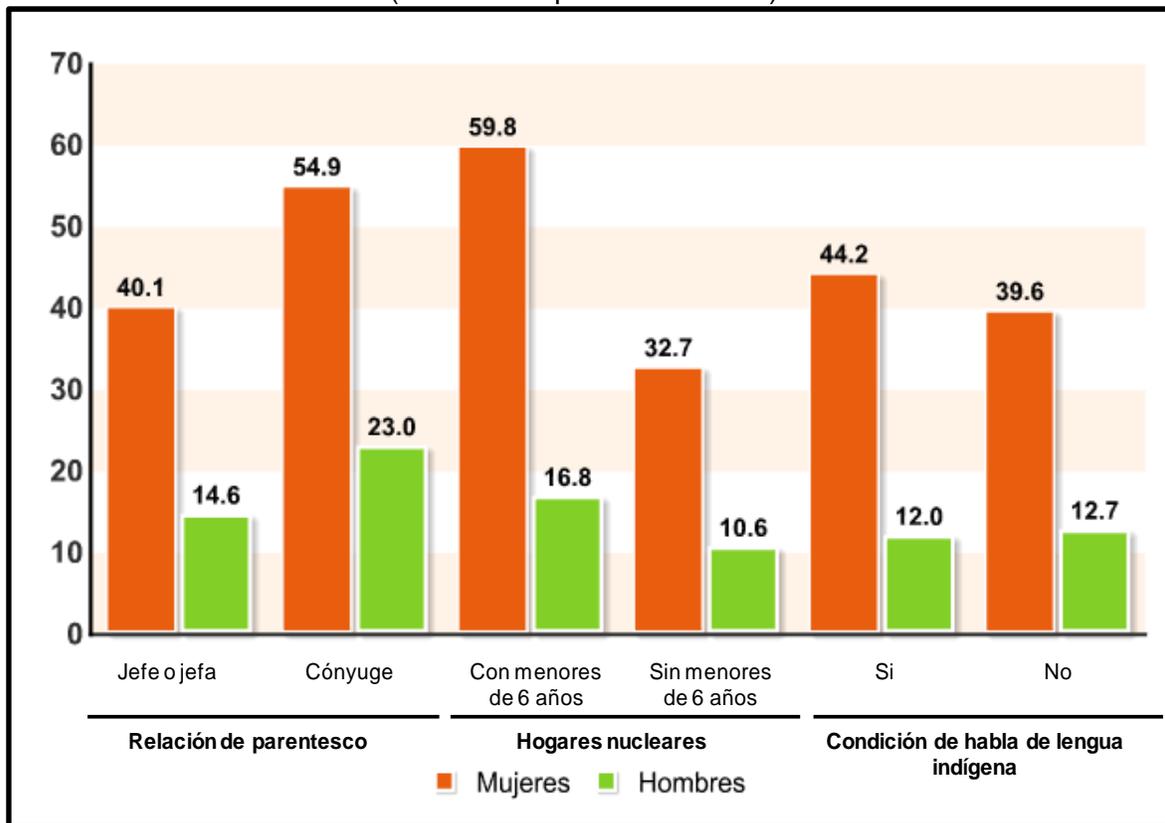


**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

El valor económico del trabajo doméstico y de cuidados en función de la relación de parentesco muestra que las mujeres cónyuges generaron más que los hombres cónyuges, alcanzando un monto de 54,900 pesos anuales. Además, las mujeres que habitan en hogares nucleares con presencia de menores de seis años aportaron en promedio 59,800 pesos con actividades como cuidados y apoyo principalmente, mientras que para aquellas mujeres que viven en hogares que no cuentan con niños menores de seis años el monto fue de 32,700 pesos.

Finalmente se observa que en el año en cuestión, las mujeres que no hablan alguna lengua indígena realizaron menos horas de labores domésticas y de cuidados que aquéllas que sí la hablan, donde en promedio éstas últimas generaron el equivalente a 44,200 pesos anuales.

GRAFICA 11
**VALOR NETO DEL TRABAJO NO REMUNERADO DOMÉSTICO Y DE CUIDADOS
DE LOS HOGARES PER CÁPITA SEGÚN SEXO Y ESTRATOS
POBLACIONALES SELECCIONADOS, 2011**
(Millones de pesos corrientes)



Fuente: INEGI.



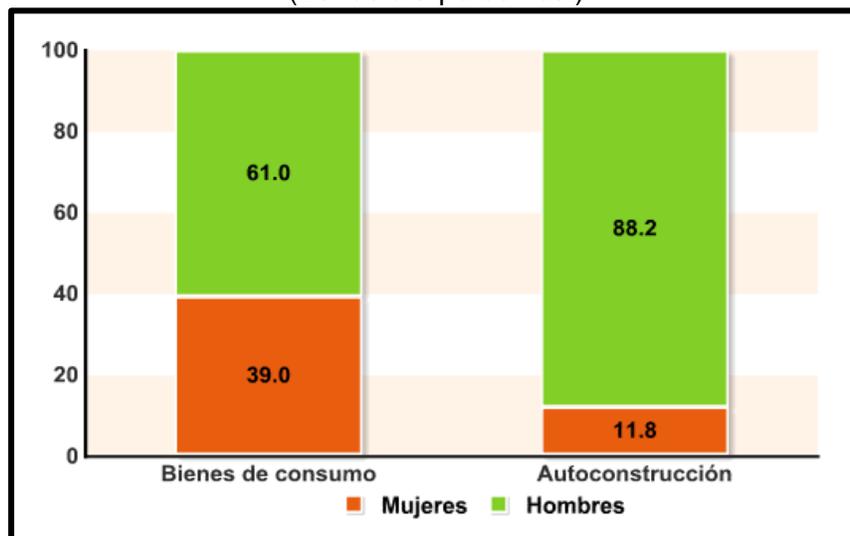
**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

VALOR ECONÓMICO DEL TRABAJO NO REMUNERADO EN BIENES DE AUTOCONSUMO DE LOS HOGARES

El trabajo no remunerado destinado a la producción de bienes de autoconsumo (TNRBA), considera las actividades de autoconstrucción, corte o recolección de leña, producción de alimentos y crianza de animales para el autoconsumo. En 2011, el valor económico del TNRBA fue de 58.9 mil millones de pesos, que representó el 0.4% del PIB. A diferencia del trabajo doméstico y de cuidados, la mayor aportación la realizaron los hombres con el 63.5% del valor del TNRBA y las mujeres con el 36.5 por ciento. En términos per cápita, el valor con el que cada hombre contribuyó, en este tipo de trabajo, es de 5,700 pesos anuales, derivado principalmente de actividades de autoconstrucción (63%). Por su parte, las mujeres contribuyeron con un trabajo equivalente a 3,100 pesos.

Desde la perspectiva de las horas se observó que los hombres efectuaron 8.6 horas a la semana en actividades de trabajo no remunerado para bienes de autoconsumo, y las mujeres aportaron 4.9 horas. Durante el año de estudio, del tiempo destinado a la autoconstrucción los hombres participaron con el 88.2% y con el 61% del tiempo utilizado para la producción de bienes de consumo. Por su parte, las mujeres asistieron con el 11.8% del tiempo dedicado a la autoconstrucción y el 39% del tiempo empleado en la producción de bienes de consumo.

GRAFICA 12
DISTRIBUCIÓN DE LAS HORAS DE TRABAJO NO REMUNERADO PARA BIENES DE AUTOCONSUMO DE LOS HOGARES SEGÚN SEXO, 2011
(Estructura porcentual)



Fuente: INEGI.



**INSTITUTO NACIONAL
DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA**

NOTA METODOLÓGICA

Con base en el SCN 2008, así como en la Propuesta para una Metodología para una Cuenta Satélite de la Producción Doméstica de la EUROSTAT, la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México define al trabajo no remunerado de los hogares como el tiempo utilizado en las labores domésticas y los cuidados realizados por los miembros del hogar para producir servicios destinados al consumo del mismo, sin obtener un pago o remuneración, y que están fuera de la frontera de la producción de la contabilidad nacional.

Para la elaboración de la CSTNRHM se requirió de dos insumos importantes en la valoración del TNRH: información sobre el tiempo de trabajo dedicado a las labores domésticas y de cuidados, así como de información sobre el salario al que ha de valorarse ese tiempo.

La fuente principal para determinar el tiempo dedicado a las actividades de TNRH es la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2002 y 2009, la cual permite conocer las horas dedicadas al TNRH, así como la población que realiza estas actividades. El tratamiento aplicado a la ENUT consistió en identificar aquellas actividades productivas no remuneradas consideradas fuera de la frontera de producción, evitando duplicar los registros contables respecto del trabajo medido y registrado dentro del Sistema. Los datos obtenidos fueron procesados y validados a través de metodologías internacionalmente aprobadas para generar dos grandes grupos de información: el número de horas dedicadas al TNRH y la población que realiza esta actividad.

Para determinar el costo por hora al que ha de valorarse el tiempo de TNRH, se utilizó la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en materia de ingresos por hora en cifras netas por ocupación. Para proporcionar los valores en cifras brutas, se consideraron los datos de las remuneraciones medias por actividad económica del Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM), de acuerdo al Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN).

La información contenida en la Cuenta Satélite considera la utilización de clasificadores como el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN) y la Clasificación Mexicana de Actividades de Uso del Tiempo (CMAUT 2009).

Los resultados de la "Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México" 2007-2011, presentados en este comunicado, pueden ser consultados en la página www.inegi.org.mx del Instituto en Internet.

5

Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar

y sus garantías en México

Por Ileana Moreno Ramírez

Recuerdo que una tarde, como oyera un leve ruido en el cuarto vecino al mío, pregunté en voz alta: “¿Quién anda por ahí?”. Y la voz de una criada recién llegada de su pueblo contestó: “No es nadie señor, soy yo”¹.

INTRODUCCIÓN

Las trabajadoras del hogar son las personas que, a cambio de un salario monetario o en especie, prestan sus servicios de cuidado, limpieza y atención en hogares de terceros². Conforme a datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)³, al cuarto trimestre de 2010, había un poco más de 2 millones de trabajadoras domésticas en México. Entre éstas, 9 de cada 10 son mujeres, por lo que en este trabajo se referirá a ellas en femenino. Casi el 60% pertenecen a un estrato socioeconómico medio-bajo⁴ y el 64% tiene apenas una instrucción primaria o inferior⁵. En 2005, se calculaba que el 11.8% de las trabajadoras del hogar que viven en los lugares donde prestan sus servicios, eran mujeres indígenas⁶.

El presente documento pretende describir cuál es entorno en el que estas mujeres desempeñan su actividad, con especial énfasis en el marco jurídico que regula su labor, para contrastar todo esto con los derechos fundamentales de los que son

¹ Paz, Octavio, “Máscaras mexicanas”, *El laberinto de la soledad, Postdata, Vuelta a “El laberinto de la soledad”*, 2ª ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1994.

² Arrieta, Ainara, “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, Editado por Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, diciembre de 2008, p. 121.

³ Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2010, consulta interactiva de datos, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=17606&c=10819&s=est&cl=4#>

⁴ Mientras que el 16.6% se ubican en el estrato bajo.

⁵ Y sólo el 29.6% tiene hasta instrucción secundaria.

⁶ Conapred, “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, diciembre de 2008, documento de trabajo E-08-2008.

titulares. Asimismo, se reflexionará acerca de las acciones que se pueden llevar a cabo con el fin de mejorar las condiciones de estas personas.

Sin embargo, en primer lugar quisiera establecer que en este trabajo se preferirá la expresión “trabajadora del hogar”, y no “trabajadora doméstica”. A pesar de que este término es el que emplean tanto la Ley Federal del Trabajo (LFT) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estimo que se trata de una expresión anacrónica con una connotación de pertenencia de la trabajadora al hogar, como si fuera un objeto de su propiedad⁷. También me gustaría precisar que las personas que llevan a cabo este trabajo pueden hacerlo a cambio de una remuneración o de manera gratuita, que es el caso de las mujeres a las que comúnmente se les llama “amas de casa”. En el presente documento sólo se abordará la cuestión relativa a las trabajadoras para las cuales esta actividad significa un trabajo remunerado. Finalmente, no se hará especial mención a las personas contratadas como personal de limpieza para empresas de *outsourcing*.

MARCO JURÍDICO (LO QUE DICE LA NORMA)

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) es la constitución pionera en el reconocimiento de derechos sociales, con especial énfasis en los laborales. Su artículo 123 constituye, por sí solo, un apartado completo de la constitución, y se refiere al trabajo y a la previsión social. Aquí se contiene un catálogo mínimo de derechos⁸, y se divide en 2 apartados: el primero se refiere a los trabajadores “privados” y el segundo a los trabajadores “públicos” (es decir, al servicio del Estado). Asimismo, la Ley Federal del Trabajo se ocupa de regular las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores.

⁷ El Diccionario de la Real Academia Española define “doméstico, ca” como “perteneciente o relativo a la casa u hogar. 2. Aplícase al animal que se cría en la compañía del hombre, a diferencia del que se cría salvaje. 3. Dícese del criado que sirve en una casa”. *Diccionario de la lengua española*, 21ª ed., tomo I (a-g), Madrid, 1992.

⁸ Muchos juristas cuestionan si es deseable o conveniente que una constitución describa con tanto detalle ciertos derechos laborales, como la jornada máxima, las vacaciones mínimas, los salarios mínimos, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, cómo debe pagarse el salario, entre otras cuestiones que regula a gran detalle la constitución mexicana. Tal vez algunas de estas cuestiones deberían reservarse para su desarrollo en la legislación secundaria.

En este momento, abro un pequeño paréntesis para señalar que la constitución mexicana⁹ y absolutamente toda la legislación secundaria hacen referencia al “patrón” para referirse al empleador. Esta denominación me parece desafortunada, pues a mi juicio perpetúa un estereotipo¹⁰ negativo. Hoy en día, la expresión “patrón” tiene una importante connotación de supra a subordinación, remite a la época de las grandes haciendas, de los latifundistas, de los caciques. El ser “patrón” de alguien, no sólo denota la relación de trabajo, sino también una profunda desigualdad social entre el “patrón” y su cuasi-esclavo. Por este motivo, considero que sería conveniente eliminar este término del derecho positivo mexicano.

De acuerdo con el artículo 123 de la constitución, en términos generales, para todos los trabajadores:

- La duración de la jornada máxima es de 8 horas.
- Por cada 6 días de trabajo, se debe disfrutar de 1 día de descanso.
- Hay un salario mínimo, que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de los hijos¹¹.

⁹ Artículo 123, apartado A, fracción XV: “El **patrón** estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso”.

¹⁰ De manera particular, considero como una buena definición de “estereotipo” la de Rebecca J. Cook y Simone Cusak: “Un estereotipo es una visión generalizada o preconcepción de atributos o características propias de un grupo particular (v.g., mujeres, lesbianas, adolescentes), o los roles que desempeñan o deben desempeñar. Desde esta perspectiva, un estereotipo presupone que todos los miembros de un determinado grupo social poseen atributos o características particulares (v.g., los adolescentes son irresponsables), o desempeñan roles específicos (v.g., las mujeres proporcionan cuidados). Para efectos de caracterizar una generalización como un estereotipo, no importa que los atributos o características sean o no comunes a los miembros individuales del grupo, o si éstos llevan a cabo o no esos roles. La consideración clave es que, dado que se presume que un grupo en particular posee esos atributos o características, o lleva a cabo esos roles, un individuo debe ajustarse a la visión o preconcepción por el solo hecho de pertenecer al grupo”. [Traducción propia]. Cook, Rebecca y Cusak, Simone, *Gender Stereotyping. Transnational Legal Perspectives*, University of Pennsylvania Press, 2010, p. 9.

¹¹ El salario mínimo (por día trabajado) es fijado anualmente por una comisión integrada por empleadores, trabajadores y el gobierno. Actualmente, el salario mínimo vigente en el Distrito

- Cada hora extra laborada se debe pagar al doble de lo que cuesta cada hora normal.
- Se les debe proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumple a través de aportaciones que se hacen al fondo nacional de la vivienda, para financiar créditos destinados a que los trabajadores puedan adquirir las habitaciones en propiedad.
- Las empresas están obligadas a proporcionarles capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- Los empresarios son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores (sufridas con motivo del trabajo que lleven a cabo).
- Tienen derecho a coaligarse (es decir, a formar sindicatos).
- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, la cual comprende seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, servicios de guardería, entre otros.

Todas estas disposiciones se reiteran en la LFT, y además ésta prevé un derecho para todos los trabajadores a vacaciones¹², a una prima vacacional¹³, al pago de un aguinaldo¹⁴ y a tener un contrato por escrito, donde se especifiquen ciertos términos fundamentales sobre la relación de trabajo¹⁵ (aunque si no hay contrato

Federal, es de 59.82 pesos. En México, este salario no es suficiente para cubrir el “mínimo vital” a que se refiere el propio artículo 123 constitucional.

¹² Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

¹³ Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones

¹⁴ Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

¹⁵ Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;
II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

escrito, se presumirá su existencia, y esto no es obstáculo para gozar de los derechos laborales¹⁶).

Además, la LFT dedica un capítulo especial a los trabajadores domésticos, cuyas normas relevantes se describen a continuación:

Se define como “trabajador doméstico” el que presta servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia¹⁷. Se subraya que no se consideran como tales a las personas que prestan servicios de aseo, asistencia u otros semejantes en restaurantes, hospitales, sanatorios y otros establecimientos similares; ni a los porteros o veladores de los establecimientos anteriores o de edificios de departamentos y oficinas¹⁸.

Se indica que estos trabajadores deben disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche¹⁹, y que su retribución comprende los alimentos y la habitación, además del pago en efectivo. En este sentido, se entiende que estos dos conceptos –es decir, los alimentos y la habitación– equivalen al 50% del salario que se pague en efectivo²⁰. También hay disposición expresa en el sentido de que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos

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

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

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

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

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

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

¹⁶ Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

¹⁷ Artículo 331.

¹⁸ Artículo 332.

¹⁹ Artículo 333.

²⁰ Artículo 334.

trabajadores²¹. Sin embargo, a la fecha no se han establecido esos salarios mínimos específicos, por lo que para estas trabajadoras en estricto sentido rige el salario mínimo general vigente, dependiendo de la zona geográfica en que se ubiquen. A pesar de ello, los salarios de estas trabajadoras tampoco se rigen por este criterio general, sino que se establecen conforme a precios de mercado, mediante una negociación entre cada empleador y la empleada.

En este capítulo se fijan ciertas obligaciones a cargo del empleador, como guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de propinarle cualquier maltrato; proporcionarle un local cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y cooperar para la instrucción del trabajador “doméstico”²². De igual manera, hay obligaciones específicas en caso de enfermedad del trabajador, tales como pagarle el salario que le corresponda hasta por 1 mes; proporcionarle asistencia médica (si la enfermedad no es crónica), en tanto se recupera o se hace cargo de él algún servicio asistencial. Si la enfermedad es crónica, el empleador tiene la obligación de proporcionarle asistencia médica hasta por 3 meses (si el trabajador ha prestado sus servicios durante un mínimo de 6 meses)²³. Por otro lado, si el trabajador muere, el patrón sufragará los gastos del sepelio²⁴.

La LFT impone obligaciones a los trabajadores del hogar. Por ello, deben guardar consideración y respeto al empleador, a su familia y a las personas en el hogar donde presten sus servicios; así como poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa²⁵.

Se establece como causa de rescisión de la relación laboral el incumplimiento de las obligaciones tanto del empleador como del trabajador²⁶, pero también se precisa que éste puede dar por terminada la relación en cualquier tiempo, dando

²¹ Artículo 335.

²² Artículo 337. Hay otro artículo en la Ley Federal del Trabajo que prevé una multa de 3 a 15 veces el salario mínimo general a los empleadores que no faciliten la asistencia a una escuela primaria a los trabajadores del hogar que carezcan de instrucción.

²³ Artículo 338.

²⁴ Artículo 339.

²⁵ Artículo 340.

²⁶ Artículo 341.

aviso con 8 días de anticipación²⁷. El empleador, por su parte, puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad en los 30 días siguientes a que éste inicie, o en cualquier momento siempre que pague una indemnización, sin que tenga necesidad de comprobar la causa para ello²⁸.

Asimismo, la LFT prevé en otros artículos ciertas disposiciones aplicables a los trabajadores del hogar. De manera destacada, conforme a los artículos 48 y 49, en una contienda laboral donde se alegue despido injustificado, los empleadores quedan eximidos de la obligación de reinstalar al trabajador, aunque sí lo deben indemnizar, según el artículo 50. Se excluye a los trabajadores “domésticos” del reparto de utilidades, de acuerdo con el artículo 27. Sobre todo, se exime a los empleadores de la obligación de aportar al Fondo Nacional de la Vivienda en el caso de las trabajadoras del hogar, conforme a los artículos 136 y 146 de la LFT²⁹.

Por su parte, la Ley del Seguro Social establece cuál es el régimen obligatorio y señala que éste comprende diversos seguros³⁰. Asimismo, indica quiénes son sujetos de aseguramiento de este régimen obligatorio, y en este listado no incluye a las trabajadoras del hogar³¹.

En cambio, el artículo 13 de la misma señala que hay sujetos que pueden ser sujeto de aseguramiento voluntario en el régimen obligatorio, entre los cuales se encuentran, precisamente, los llamados “trabajadores domésticos³²”. Esto quiere decir que se releva al empleador de la obligación de inscribir al trabajador y aportar para su seguridad social³³. Luego, conforme al régimen voluntario, corre a

²⁷ Artículo 342.

²⁸ Artículo 343.

²⁹ Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

Artículo 146. Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el Artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores domésticos.

³⁰ El artículo 11 habla de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales.

³¹ Artículo 12.

³² Artículo 13, fracción II.

³³ En el sistema mexicano, las aportaciones al régimen de seguridad social son tripartitas: contribuyen tanto el trabajador, como el empleador y el Estado.

cargo del trabajador su propia inscripción y el pago de aportaciones, a diferencia del resto de los trabajadores³⁴. Pero esto no es todo: una diferencia fundamental entre ambos regímenes es que, en el caso de las trabajadoras del hogar, la inscripción al seguro social únicamente conlleva los seguros, pero no pueden cotizar semanas de trabajo³⁵. Entonces, no tienen posibilidad de acceder a una pensión al final de su vida laboral.

CONDICIONES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (LA REALIDAD)

³⁴ En este sentido se han pronunciado por lo menos dos tribunales colegiados de circuito en criterios que, aun cuando no son obligatorios, pueden servir como guía a otros órganos jurisdiccionales:

“TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

De conformidad con los numerales 13, fracción II y 222 a 233 de la Ley del Seguro Social, se colige que no existe obligación del patrón para inscribir a un trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social, ni al seguro de ahorro para el retiro, porque dicha inscripción sólo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes”.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, tesis aislada I.6o.T. 407 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXX, agosto de 2009, página 1737.

“TRABAJADORES DOMÉSTICOS. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SE ENCUENTRA IMPEDIDA PARA CONDENAR AL PATRÓN A INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL RETROACTIVAMENTE, PORQUE SÓLO PUEDEN SER SUJETOS DE ASEGURAMIENTO VOLUNTARIAMENTE.

El hecho de que el patrón niegue la relación de trabajo y la actora acredite que prestaba sus servicios como empleada doméstica, no es motivo para que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo condene a inscribirla al Instituto Mexicano del Seguro Social retroactivamente, porque al resolver debe tomar en cuenta el artículo 338, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga al patrón a proporcionar a los trabajadores domésticos, en caso de enfermedad que no sea de trabajo y no sea crónica, asistencia médica entre tanto se logra su curación, lo que descarta que esté obligado a efectuar esa inscripción, lo cual se corrobora con lo señalado en la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, que establece que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, los trabajadores domésticos”.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, tesis aislada II.T.331 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXVIII, agosto de 2008, página 1212.

³⁵ En el régimen mexicano, se tiene derecho a una pensión por vejez o cesantía en edad avanzada siempre que se cotice un número determinado de semanas trabajadas y se cumpla cierta edad. En el caso de las trabajadoras del hogar, no tienen posibilidad de ser inscritas por su empleador en el IMSS, lo cual impide que cumplan con las semanas de cotización necesarias para jubilarse con pensión.

Conforme al esquema legal mexicano, las trabajadoras del hogar no son sujeto de inscripción en el fondo de ahorro para la vivienda³⁶. No obstante, a pesar de estar formalmente excluidas de esta prestación, el Infonavit puso en marcha, en 2010, el programa “Infonavit para todos”, cuyo principal objetivo consiste en permitir que los empleadores de trabajadoras del hogar las inscriban. Esto no sólo las formaliza en el sistema, sino que también permite que puedan cotizar en éste, y eventualmente lograr ser beneficiarias de un crédito para la vivienda.

Este es un buen comienzo, pues a pesar de que formalmente las trabajadoras del hogar carecen del derecho de ser inscritas en el Infonavit –pues la propia ley absuelve a los empleadores de la obligación de pagar aportaciones–, ahora ya se les puede dar algún tipo de protección³⁷. Sin embargo, este esquema depende de la buena voluntad de los empleadores, a quienes incluso se les da la oportunidad de determinar, unilateralmente, cuál es la cantidad que aportarán para cada trabajadora que inscriban.

En cuanto al régimen del seguro social, según se ha dicho ya, las trabajadoras del hogar pueden inscribirse a un régimen voluntario. Sin embargo, no se trata de un esquema igual que el aplicable a otro tipo de trabajadores. Las principales consecuencias de esta diferencia consisten en la falta de cotización de semanas de trabajo, que implica la imposibilidad de aspirar a una jubilación y en que el empleador no hace aportaciones –sólo la trabajadora–, por lo que la cantidad que se llega a acumular por cada trabajador es inferior.

No obstante que la propia constitución, así como la LFT, establecen una serie de derechos mínimos para todos los trabajadores, incluyendo a las del hogar, lo cierto es que la relación de trabajo entre éstas y sus empleadores se basa más en usos y costumbres que en lo dispuesto en la ley.

³⁶ Este fondo es administrado por un órgano estatal, llamado Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

³⁷ La inscripción de las trabajadoras del hogar la Infonavit a través de este programa no sólo conlleva las cotizaciones que eventualmente les permitirán acceder a un crédito para la vivienda, sino que también incluye una inscripción a un programa público de asistencia médica, llamado “Seguro Popular”, que es distinto al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Así pues, aun cuando hay una jornada máxima de 8 horas y el derecho al pago de horas extra en caso de que se exceda ésta, las trabajadoras del hogar no siempre tienen un horario fijo, pues ello depende del hogar para el que trabajen. La costumbre es que las horas extra no se paguen aparte, a menos que sea bajo circunstancias verdaderamente extraordinarias (trabajar hasta la madrugada por atender alguna cena, por ejemplo, o trabajar el día que normalmente sería de asueto).

Por otro lado, la regla general en materia de trabajo es que, si no hay contrato por escrito, se presume su existencia. Normalmente, esta circunstancia no presenta mayor problema, pues en caso de conflicto se imputa la falta de contrato al empleador y se arroja a éste la carga de la prueba sobre sus términos. En el caso de las empleadas domésticas, la falta de contrato genera problemas importantes. El primero de ellos, consiste en la falta de certeza de las trabajadoras acerca de los límites de sus funciones y los términos de su contratación. Hay que recordar que, conforme al artículo 25 de la LFT, el contrato debe consignar las condiciones de trabajo, y señalar por lo menos, los datos generales del trabajador y su empleador, si la relación de trabajo es por tiempo determinado, la descripción de los servicios que deben prestarse, la duración de la jornada, la forma y el momento del salario, el día de pago, la obligación del empleador de capacitar a su empleado y lo relativo a los días de descanso y a las vacaciones. Dado que las contrataciones de las trabajadoras del hogar son verbales, difícilmente se abordan todas estas cuestiones. Entonces, las actividades de estas trabajadoras comprenden cualquier cosa que les pidan sus empleadores, llegando, en algunos casos, a vivir en una situación de explotación.

Asimismo, la falta de contrato tiene otra consecuencia perversa, pues abona a la devaluación de las trabajadoras y de su labor. Es considerado un trabajo tan poco valioso, que no requiere siquiera de la celebración formal de un contrato.

Tampoco hay homogeneidad en relación con otras prestaciones, como las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo. Si acaso, las trabajadoras del hogar pueden salir de vacaciones al mismo tiempo que lo hacen sus empleadores,

pero aun así es probable que no se les dé prima vacacional, sino sólo se les pague su sueldo normal. En ocasiones, la familia empleadora lleva a la trabajadora de vacaciones, pero esto tiene como finalidad que también trabaje durante este periodo, sea con la limpieza o con el cuidado de niños, por lo general. Algunos empleadores consideran esto como las vacaciones de la trabajadora, sin permitir que tomen días de descanso posteriormente.

De manera similar, es raro que las trabajadoras del hogar gocen de los días de asueto obligatorios³⁸. La idea generalizada consiste en que el empleador decide qué días (además del domingo, que por lo general es el día de descanso de las trabajadoras del hogar) pueden faltar a sus labores. No se acostumbra “darles” los días feriados de los que goza –por ley– el resto de los trabajadores. Incluso, se emplea la expresión “darle el día” a la trabajadora, como si fuera una concesión del empleador y no un derecho laboral.

Cuando viven en el hogar donde trabajan, no siempre tienen la “habitación propia³⁹” que es prerequisite de un mínimo de dignidad, de intimidad. Su cuarto no es suyo, sino de la familia para la cual trabaja. Es también desigual en la propia casa: se llega a casos en que el trato discriminatorio es tan grande, que comen con un juego de cubiertos distintos al de la familia.

Las trabajadoras del hogar también constituyen un grupo particularmente vulnerable al acoso sexual, dada su situación de subordinación. Sobre este tema, dice el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred⁴⁰) que “las trabajadoras del hogar sufren de acoso sexual en su lugar de trabajo, pero como este lugar está situado en una residencia privada, es más difícil defenderse. Paradójicamente, el trabajo realizado por una trabajadora del hogar ayuda a que las personas de una familia trabajen, a conciliar entre el ámbito laboral y el

³⁸ De acuerdo con el artículo 74 de la LFT, hay por lo menos 9 al año.

³⁹ Véase: Woolf, Virginia, *A Room of One's Own*, un importante ensayo feminista.

⁴⁰ El Conapred es un órgano del Estado que tiene como objeto contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; llevar a cabo acciones para prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato y coordinar las acciones de las dependencias del Poder Ejecutivo en materia de prevención y eliminación de la discriminación (artículo 17 de la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación).

familiar. Sin embargo, son ellas las que quedan en estado de indefensión ante la negación de sus derechos como trabajadoras⁴¹”.

En una gran parte de los hogares, es común que se les pida que usen uniforme, bajo la excusa de no arruinar su ropa. Estas mujeres están marcadas cuando salen a la calle. A primera vista son discriminadas, pues la gente reconoce de inmediato la naturaleza de sus labores, y las consideran inferiores. De inmediato se conoce la posición social de estas personas. Además, el estereotipo de la trabajadora del hogar y de su rol social se ve reforzado por la cultura popular. Muchas de las telenovelas más famosas han sido sobre una empleada doméstica, bella, joven, inocente, pero sobre todo, buena. Las malas son las patronas ricas. Al final, la heroína asciende en la escala social y termina casada con el “patrón”.

Estas trabajadoras difícilmente cuentan con redes de apoyo, debido a que frecuentemente no son originarias del lugar donde trabajan, por lo que su familia no está cerca. Esto se traduce en un elemento más de la situación de marginación en que viven, pues su núcleo de personas de confianza es reducido, cuando no inexistente. Bajo estas circunstancias, sus posibilidades de defensa contra abusos disminuyen. La conformación de un sindicato podría ser una buena alternativa para encontrar apoyo. Sin embargo, aun cuando tienen el derecho constitucional de formarlo, lo cierto es que no existen este tipo de organizaciones en este gremio⁴².

Sí existen, en cambio, organizaciones como la Red Nacional de Trabajadoras del Hogar en México. No obstante, se trata de una asociación civil dedicada a

⁴¹ Conapred, Documento informativo sobre trabajadoras del hogar en México, México, 2011, p. 11. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/redes/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf .

⁴² Esto es así, a pesar de que históricamente sí hay antecedentes de sindicatos de trabajadoras del hogar, como se evidencia en el interesante trabajo de Mary Goldsmith Corelli, “Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950)”, en *Política y Cultura*, número 1, otoño de 1992, páginas 75-89. Disponible también en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/267/26700107.pdf> .

Una de las conclusiones de este documento es que las iniciativas de sindicalización en las décadas que van de los años veinte a cincuenta del siglo pasado “lograron superar algunos de los obstáculos organizativos que atañen a este sector de trabajadores y trabajadoras. El simple hecho de que solicitaran y recibieran su registro como sindicatos significa un paso adelante en la reconceptualización del servicio doméstico como trabajo”. *Ibid.*, p 87.

Sin embargo, estos intentos no tuvieron demasiado éxito, y a la fecha no hay sindicatos de trabajadoras domésticas.

capacitar a mujeres trabajadoras del hogar, asesorarlas y a dar información relativa a sus derechos. En el ámbito mexicano, sería sano que las trabajadoras del hogar se reunieran en una o varias organizaciones sindicales, pues eso les podría otorgar fortaleza como gremio, lo cual se podría traducir en una mejor capacidad para negociar, establecer estándares mínimos de contratación (como por ejemplo, un salario mínimo para las trabajadoras del hogar, o un contrato modelo) y la posibilidad de que las agremiadas obtengan asesoría.

Así pues, la labor de estas trabajadoras, su ubicación en la escala social, su condición de mujeres y en ocasiones su calidad de indígenas, hacen que sean un grupo vulnerable y víctima de discriminación. Vale la pena subrayar que la discriminación de la que son objeto no es fruto exclusivamente de su condición de mujeres, sino que, como ya se ha dicho, también de su condición social y origen étnico, a veces. Esto es importante porque la perpetuación de los estereotipos relativos a estas trabajadoras no es atribuible exclusivamente a los hombres, sino también a las mujeres que son empleadoras y que discriminan a sus empleadas.

Los datos de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México⁴³, levantada por el Conapred reflejan claramente esta situación.

En esta encuesta, se aplicó un cuestionario a trabajadoras y trabajadores del hogar, para conocer su percepción sobre la discriminación de la que son objeto. Una tercera parte de las encuestadas manifestó que el problema principal para las personas que hacen trabajo doméstico en México es el sueldo, que se considera insuficiente. Casi el 20% señaló que su principal problema es el abuso, el maltrato, la humillación y la discriminación en su contra.

Conforme a la encuesta, 8 de cada 10 trabajadoras no tienen seguro médico, 6 de cada 10 no tienen vacaciones y casi la mitad no recibe aguinaldo ni tiene horario fijo de trabajo.

El propio Conapred describe con precisión la situación de las trabajadoras del hogar:

⁴³ Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/redes/userfiles/files/Enadis-2010-DS-Accss-001.pdf>

El trabajo que realizan las trabajadoras del hogar es considerado social y económicamente inferior, se les asignan bajas remuneraciones, no cuentan con prestaciones sociales, y tienen poca capacitación. Particularmente en el caso de las trabajadoras del hogar que habitan en el lugar donde trabajan, la distinción público-privado se diluye. No quedan claros ni específicamente definidos los tiempos, los espacios, el objetivo y las funciones de la trabajadora y para la trabajadora, permitiendo la discriminación, la explotación, los abusos y los maltratos⁴⁴.

En suma, para estas trabajadoras, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son letra muerta, pues todo el esquema laboral de este gremio se regula con base en usos y costumbres. En muchas ocasiones, son maltratadas (incluso al grado de llegar a la violencia en su contra), pero aun si se les da un trato adecuado, prevalecen las nociones estereotipadas de la trabajadora del hogar y de su rol como “sirvienta”. La manera en que la gente consciente de su situación se refiere a ellas es diciendo: “la señora de la limpieza”, o “la chica que nos ayuda en la casa”. Sin embargo, la mayoría de la gente las denomina “muchacha”, independientemente de la edad que tengan. También se les llama, de manera peyorativa, “sirvienta”, “criada”, “chacha”, “gata”. Hay dos expresiones populares que reflejan este estereotipo negativo: “Se fue como las chachas” quiere decir que una persona se fue de manera intempestiva, sin dar mayor explicación. “Eres una gata” se usa para insultar a alguien implicando que la persona carece de clase o educación, es corriente.

El estado de cosas recién descrito denota que este grupo vulnerable es víctima de discriminación y desigualdad estructurales.

DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (EL IDEAL)

Ahora bien, las trabajadoras del hogar tienen, conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los tratados de los cuales México es parte, ciertos derechos fundamentales. A continuación se identifican los principales:

⁴⁴ Conapred, Documento informativo..., *op. cit.* (síntesis).

Derechos a la dignidad, a igualdad y a la no discriminación. Estos derechos están reconocidos en el artículo 1° constitucional⁴⁵. Es importante señalar que este artículo fue modificado mediante una reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, e implica un cambio de paradigma en la forma de entender los derechos humanos en México. No es objeto del presente trabajo abundar sobre la reforma, pero es pertinente señalar que ahora la Constitución habla de “derechos humanos de las personas” en vez de indicar que “los individuos tienen garantías individuales”.

Pues bien, este artículo, en su primer párrafo, establece un derecho a la igualdad, ya que establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos previstos tanto en la propia constitución, como en los tratados de los cuales el Estado mexicano sea parte. Su último párrafo prohíbe la discriminación motivada por ciertas causas enumeradas expresamente, o por cualquier otra que atente contra la dignidad humana (consecuentemente reconociendo su valor) y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Ese catálogo de motivos por los cuales está prohibida la discriminación comprende al origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales y el estado civil.

⁴⁵ Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

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

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El derecho a la no discriminación se encuentra también expresado en el convenio 111 de la OIT, pero dirigido específicamente a la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación. A diferencia del artículo 1° constitucional, aquí se define qué se entiende por discriminación (artículo 1⁴⁶) y se genera una obligación a cargo del Estado, consistente en formular una política nacional mediante la cual se promueva la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, para eliminar cualquier discriminación (artículo 2). Asimismo, mediante este convenio los Estados se obligan (artículo 3) a llevar a cabo acciones concretas para erradicar la discriminación en el empleo, como: obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y trabajadores para instrumentar su política pública, promulgar leyes y promover programas educativos para garantizar la aceptación y cumplimiento de la mencionada política pública, derogar aquello que sea incompatible con ésta (leyes o prácticas administrativas), establecer el control de la política a una autoridad nacional, asegurar su aplicación en actividades de orientación o formación profesional, entre otras.

Por supuesto, otros tratados e instrumentos internacionales también reconocen la dignidad humana y prevén los derechos a la igualdad y a la no discriminación, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial o la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de

⁴⁶ 1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Discriminación contra las Personas con Discapacidad, por mencionar algunos ejemplos. Para efectos del presente análisis, me parece que es suficiente con señalar lo dispuesto en la constitución mexicana, en el tratado 111 de la OIT y en los tratados internacionales que se ocupan de los derechos de las mujeres, que a continuación se detallarán.

Derechos de las mujeres. Dada la proporción de mujeres que se dedican al trabajo del hogar en México, es importante ver esta problemática desde la perspectiva de género y con apoyo en los instrumentos internacionales específicamente diseñados para proteger los derechos de la mujer.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (comúnmente conocida como CEDAW) es un instrumento donde también se define y se prohíbe la discriminación, pero en este caso se trata de aquella específicamente dirigida hacia la mujer (artículo 1⁴⁷). Resulta de particular relevancia lo dispuesto en el artículo 5.a de esta convención, pues establece una obligación a cargo del Estado, consistente en tomar medidas para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres⁴⁸”.

Asimismo, es de especial relevancia lo establecido en el artículo 11 de esta convención, pues obliga a los Estados a adoptar medidas para eliminación de la discriminación contra la mujer, en el ámbito específico del empleo. En este contexto, las medidas deben estar encaminadas a asegurar, entre otros, el derecho a la seguridad social, y se especifica que particularmente se debe

⁴⁷ Artículo 1

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

⁴⁸ Este artículo 5 establece la obligación a cargo de los Estados parte para otras medidas, además de la ya señalada, como garantizar una educación que incluya una adecuada comprensión de la maternidad.

contemplar el caso de la jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad, así como el derecho a vacaciones pagadas (inciso e). Igualmente, se debe garantizar el derecho a la protección de la salud (inciso f) y se debe proteger la maternidad de la mujer trabajadora, prohibiendo el despido en caso de embarazo (punto 2, inciso a) e implantando licencia de maternidad pagada (punto 2, inciso b), entre otras medidas.

México es parte también en un instrumento regional cuya finalidad es inhibir la violencia contra la mujer: se trata de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención de Belém do Pará. Entre sus disposiciones, destaca, en primer lugar, la definición de “violencia contra la mujer”, pues se considera como tal “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 1⁴⁹)”.

A continuación, el artículo 2 especifica que la violencia se puede generar dentro de la familia o unidad doméstica, entre otros lugares. El artículo 4, por su parte, establece un catálogo de derechos de la mujer, y entre ellos se mencionan el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral (inciso b), el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona (inciso e), el derecho a la igualdad ante la ley y de la ley (inciso f) y el derecho a un recurso sencillo y rápido ante tribunales, en contra de actos que violen sus derechos (inciso g).

Mediante la Convención de Belém do Pará, los Estados parte adquieren una serie de obligaciones que tienen como fin el de erradicar la violencia contra la mujer. Se hacen notar los incisos c), e) y h) del artículo 7, pues en ellos se establece el compromiso estatal de incluir en la legislación interna las normas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (así como medidas administrativas); y de tomar las medidas apropiadas para modificar o derogar

⁴⁹ Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

normas vigentes o prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; entre otras.

Llama la atención que, en el artículo 8 de la misma convención, se establece otro conjunto de medidas que deben adoptar los Estados, pero en este caso se establece que su adopción es progresiva, reconociendo la dificultad de cambiar de tajo ciertas prácticas, o modificar inmediatamente la legislación o instituciones, tanto públicas como privadas. En esta lógica, una de las medidas o programas que los Estados se obligan a adoptar (inciso b) consiste en “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, [...] para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerbaban la violencia contra la mujer⁵⁰”.

Esta obligación es muy parecida a la prevista en el artículo 5, inciso a), de la CEDAW. En conjunto, son especialmente importantes, porque reconocen que parte del problema de la discriminación y la violencia contra la mujer son estructurales, producidos por concepciones y prejuicios sociales, por conductas arraigadas culturalmente y perpetuadas de generación en generación; de la fuerza de ciertos estereotipos de género y, en el caso de las trabajadoras del hogar, también de clase y de origen étnico. En la redacción de estos artículos subyace la noción de que, para eliminar las conductas discriminatorias contra las mujeres, no es suficiente con modificar la legislación o con establecer mecanismos jurisdiccionales de protección de derechos fundamentales, sino que es necesario también modificar concepciones de la sociedad en general y conductas

⁵⁰ El artículo 8 hace referencia a varias acciones tendientes a eliminar la violencia contra la mujer, como dar a conocer este derecho, fomentar la educación y capacitación del personal de administración de justicia y demás funcionarios estatales al respecto, suministrar servicios especiales para la atención de mujeres objeto de violencia, fomentar programas de educación destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, ofrecer a estas mujeres programas de rehabilitación y capacitación, alentar a los medios de comunicación para elaborar directrices adecuadas de difusión para erradicar la violencia contra la mujer, garantizar la investigación y recopilación de estadísticas sobre este fenómeno y promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias al respecto.

generalizadas que tienen como resultado la violación sistemática de los derechos de algún grupo vulnerable.

Derechos laborales. En otro apartado de este trabajo, se ha hecho notar que el artículo 123 de la constitución mexicana prevé derechos fundamentales muy específicos en favor de los trabajadores (categoría que abarca a las trabajadoras del hogar), como una jornada máxima, un salario mínimo, el derecho a una vivienda (y la obligación del patrón a proporcionarla), el derecho a la sindicalización, a la seguridad social, entre otros.

Además de estos derechos constitucionales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce ciertos derechos laborales.

El artículo 6 establece, en general, el derecho al trabajo, señala que toda persona tiene derecho a éste y se incluye el compromiso de los Estados parte para garantizar su ejercicio. El artículo 7, por su parte, describe las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, como: a) una remuneración que asegure condiciones mínimas de subsistencia digna para el trabajador y su familia⁵¹, y un salario equitativo (a trabajo igual, sueldo igual), b) derecho del trabajador a seguir su vocación, c) derecho a la promoción dentro del trabajo y los parámetros para otorgarla, d) la estabilidad en el empleo e indemnización en caso de despido injustificado, e) la seguridad e higiene en el trabajo, f) protección especial a los trabajadores menores de 18 años, g) una jornada máxima, y h) el derecho al descanso, tiempo libre, vacaciones pagadas y disfrute de días feriados. Como se advierte, estas disposiciones son muy parecidas a las previstas en el propio artículo 123 constitucional, con sus matices.

Por su parte, el artículo 8 del Protocolo prevé derechos sindicales⁵² y el artículo 9 se refiere al derecho a la seguridad social, manifestando que “toda persona tiene

⁵¹ Este concepto se conoce como “mínimo vital” y ha sido desarrollado por interpretación jurisprudencial en Alemania, Colombia y más recientemente en México.

⁵² Al ratificar este Protocolo, México declaró que lo hacía “en el entendimiento de que el Artículo 8 del aludido Protocolo se aplicará en la República Mexicana dentro de las modalidades y conforme

derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa [...]”. En el punto 2, este artículo dispone que si los trabajadores están en activo, la seguridad social debe cubrir por lo menos la atención médica y el subsidio o jubilación en caso de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o licencia por maternidad, en el caso de las mujeres.

De igual manera, los trabajadores en México gozan de los derechos previstos en 6 de los 8 convenios clasificados como fundamentales por el Consejo de Administración de la OIT, es decir, México es parte en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182)⁵³.

Finalmente, es importante mencionar el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Este instrumento fue aprobado por los delegados de la 100ª Conferencia de la OIT⁵⁴, el 16 de julio de 2011, junto con una Recomendación que lo acompaña, que sirve como guía más detallada

a los procedimientos previstos en las disposiciones aplicables en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de sus leyes reglamentarias”.

⁵³ El Estado mexicano ha informado a la OIT que la falta de ratificación del tratado número 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949) se debe a no ha cambiado su postura inicial respecto de éste, y además el Senado tiene reservas en cuanto al artículo 1, párrafo 2, b) del convenio. Este artículo se refiere a la protección de los trabajadores contra actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical, particularmente contra actos consistentes en despedir al trabajador a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o durante las horas de trabajo, con consentimiento del empleador.

Asimismo, se indicó que la legislación nacional es incompatible con el convenio 138 (convenio sobre la edad mínima, 1973), lo cual impide su ratificación.

Véase el documento GB. 303/LILS/5 del Consejo de Administración de la OIT, relativo a la ratificación y promoción de los convenios fundamentales de la OIT (nov. de 2008), disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_099491.pdf

⁵⁴ En la OIT, cada Estado es representado por una delegación conformada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y uno trabajador.

sobre la instrumentación del convenio. Éste ya está abierto a ratificaciones, y se tiene pensado que se conviertan en el Convenio 189 y la Recomendación 201.

El convenio aborda de manera específica la situación de las y los trabajadores domésticos. El documento entero no tiene desperdicio⁵⁵, pues en su preámbulo se hacen diversas consideraciones de gran relevancia. Ahí se comienza por reconocer la contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial. Enseguida se afirma que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible, y se reconoce que en su mayoría lo realizan mujeres y niñas, que en ocasiones son migrantes o integrantes de comunidades desfavorecidas. También se dice de manera expresa que ellas son particularmente vulnerables a la discriminación respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de derechos humanos.

A continuación, se resaltarán algunas de sus disposiciones más importantes⁵⁶:

En el artículo 1, se define la expresión “trabajo doméstico” como el “trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”. También se indica que el trabajador doméstico es la persona (de género masculino o femenino) que realiza un trabajo doméstico “en el marco de una relación de trabajo”, y que no se considera como tal a quien de forma ocasional realiza estas labores.

El artículo 3 establece ciertas medidas que el Estado miembro se obliga a adoptar respecto de estos trabajadores: respeto a la libertad de asociación, a la libertad sindical y al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

⁵⁵ Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf .

Por su parte, la recomendación se puede consultar en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157834.pdf .

⁵⁶ No se hará referencia específica a todos sus artículos, pues algunos no aplican a la realidad mexicana, como el tema de los trabajadores migrantes (la mayoría de las trabajadoras del hogar son mexicanas) y la de las agencias de colocación (que aunque existen, no son el medio principal de contratación en México), por ejemplo.

Se señala, en el artículo 4, que los Estados deben fijar una edad mínima para el trabajo doméstico, que no puede ser inferior a la establecida en la legislación nacional, así como otro tipo de protección para las trabajadoras del hogar menores de edad (como la relativa a que no deben ser privadas de la escolaridad mínima).

También se incluye una obligación de adoptar medidas para que los trabajadores domésticos gocen de protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia (artículo 5) y para asegurar que gocen de condiciones de empleo equitativas y de trabajo y vida decente, así como que se respete su privacidad si residen en el hogar donde trabajan (artículo 6).

Se da importancia (artículo 7) a las medidas para que los trabajadores sean informados sobre sus condiciones de empleo, preferentemente, mediante contratos escritos (lo cual podría comprender la modalidad de contrato colectivo). Se hace especial referencia a la siguiente información fundamental: los datos del empleador y del trabajador, así como el domicilio de trabajo, la fecha de inicio del contrato y su duración (cuando sea por un periodo específico), el tipo de trabajo a realizar, la remuneración, la forma en que ésta se calcula y la periodicidad de los pagos, las horas normales de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diarios y semanales, el suministro de alimentos y alojamiento (en su caso), el periodo de prueba (en su caso), las condiciones de repatriación (en su caso) y las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo (incluyendo el preaviso correspondiente).

De igual manera, se prevé (artículo 10) lo relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, particularmente acerca de las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso (diarios y semanales) y las vacaciones anuales pagadas. De forma particular, se destaca que el periodo durante el cual los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder posibles requerimientos también debe considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional, en convenios colectivos o en cualquier otro mecanismo.

Se indica (artículo 11), igualmente, que deben adoptarse medidas para asegurar un salario mínimo, y la forma en que se debe pagar el salario (artículo 12): en efectivo (de preferencia, aunque también se reconocen las transferencias electrónicas y el cheque), a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. Se prevé la posibilidad de pago en especie, pero sólo respecto de una proporción limitada de la remuneración del trabajador.

El convenio (artículo 13) se refiere al entorno de trabajo seguro y saludable, mientras que también señala la obligación (artículo 14) de adoptar medidas para que los trabajadores gocen de condiciones no menos favorables que las de los trabajadores en general en lo tocante a la protección de la seguridad social. Se especifica que estas medidas se pueden aplicar de manera progresiva.

ANTE ESTA SITUACIÓN, ¿QUÉ HACER? (EL FUTURO)

Según lo expuesto, las trabajadoras del hogar en México tienen derechos fundamentales reconocidos tanto por la constitución mexicana como por diversos instrumentos internacionales: derecho a la dignidad, a la igualdad, a la no discriminación y derechos laborales, que además deben abordarse desde la perspectiva de género. La pregunta relevante ahora es: ¿cómo garantizar estos derechos? ¿Cómo hacerlo en un entorno de discriminación y desigualdad estructurales en contra de este grupo?

Debido a que la situación de las trabajadoras del hogar en gran parte tiene que ver con la forma en que la sociedad en general las percibe y trata, las acciones encaminadas a garantizar los derechos de estas personas necesariamente debe pasar por un enfoque transversal⁵⁷. Es decir, para verdaderamente erradicar la

⁵⁷ A este enfoque también se le denomina comúnmente como *mainstreaming*. Se reconoce que esta idea surgió con motivo de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, organizada por la Organización Nacional de las Naciones Unidas en Beijing en 1995. Aquí, se reconoció al *mainstreaming* como estrategia para lograr la igualdad de género, para integrar esta perspectiva (es decir, la perspectiva de género) en la legislación y las políticas públicas de los Estados. Una buena definición de lo que se debe entender por *mainstreaming* la da María Rigat-Pflaum: “El *mainstreaming* de género, traducido al español como «transversalidad», puede ser entendido en

violencia y discriminación de la que son objeto, es vital pensar en soluciones a largo plazo que toquen a la sociedad y a las instituciones en su conjunto, para modificar patrones de conducta y estereotipos socioculturales (en sintonía con las obligaciones que imponen los artículos 5.a de la CEDAW y 8.b de la Convención de Belém do Pará).

La cuestión no es fácil, si se toma en cuenta que, en gran medida, las acciones necesarias para hacer valer los derechos de las trabajadoras del hogar dependen de la toma de decisiones de grupos de poder. Estos mismos grupos son empleadores de trabajadoras del hogar, así que cualquier modificación en el *statu quo* afectaría directamente sus intereses. Este fenómeno ha sido analizado por grupos feministas al hacer crítica teórica del derecho, al advertir que éste, “como producto de sociedades patriarcales, ha sido construido desde el punto de vista masculino y por eso refleja y protege los valores y atiende a sus necesidades e intereses⁵⁸”. Cuando se entiende al derecho como discurso, se debe considerar que éste se encuentra impregnado con el poder. En esta lógica, el derecho también es patriarcal y androcéntrico, como la cultura a partir de la cual se desarrolla, por lo tanto, “mientras el discurso sea patriarcal las mujeres seremos

variados sentidos: como una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la búsqueda de la igualdad de género, o como la denominación de determinadas herramientas para el análisis de género. En realidad, se trata de un enfoque transformador, dotado de un cuerpo teórico propio, que apunta a analizar los impactos diferenciados del sistema de género en varones y mujeres, que permite tener en cuenta las especificidades de las personas como seres integrales y que, al mismo tiempo, ayuda a implementar medidas para corregir las desigualdades”. Véase: Rigat-Pflaum María, “*Gender Mainstreaming. Un enfoque para la igualdad de género*”, en *Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina*, número 218, noviembre-diciembre de 2008, pp. 40-56. Disponible en: http://www.nuso.org/upload/articulos/3570_1.pdf .

En el mismo sentido, también véanse, por ejemplo: Bustelo, María y Lombardo, Emanuela, “Mainstreaming de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto”, ponencia de la Segunda Jornada sobre políticas de igualdad y mainstreaming de género: aportaciones del proyecto europeo MAGEEQ”, del Centre d'Estudis i Recursos Culturals, en colaboración con el Servei de Promoció de les Politiques d' Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona, 2 de diciembre de 2005, disponible en: http://www.ucm.es/info/mageeq/documentos/Bustelo%20y%20Lombardo_Jornada%20MAGEEQ%20BCN.pdf .

De igual manera, véase: *Inventario. El mainstreaming de género en la práctica: experiencias ejemplares y buenas prácticas*. Instituto Andaluz de la Mujer, disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/111.pdf> .

⁵⁸ Jaramillo, Isabel Cristina, “La crítica feminista al derecho”, en West, Robin, *Género y teoría del derecho*, Siglo de Hombres Editores, Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes, Ediciones Uniandes, Instituto Pensar, Bogotá, 2000, pp. 27-66.

discutidas, descritas y tratadas por el Derecho de manera subordinada a los intereses de los hombres⁵⁹”.

En el caso de las trabajadoras del hogar no sólo se debe tomar en cuenta la postura androcéntrica desde la cual se construye la regulación y percepción de su actividad, sino también los intereses de clase que están en juego, lo cual es una tarea doblemente complicada.

No obstante, hay una serie de acciones que se pueden llevar a cabo, desde distintas trincheras, para procurar la garantía de los derechos de las trabajadoras del hogar. A continuación se enumeran algunas.

Remedios jurisdiccionales. Es posible que las trabajadoras del hogar recurran a los tribunales especializados en materia laboral, demandando a sus empleadoras. Lo más probable es que los tribunales resuelvan en su favor, tanto si reclaman prestaciones específicas como si se impugna directamente alguna norma laboral o de seguridad social, por considerarla inconstitucional o contraria a derechos humanos previstos en tratados internacionales respecto de los cuales México es parte.

En cuanto a las prestaciones que se podrían reclamar (por ejemplo, el pago de aguinaldo, de prima vacacional o el otorgamiento de días de vacaciones, por ejemplo), destaca que las reglas probatorias favorecen al trabajador. En este sentido, si no hay contrato, o si no hay pruebas, por lo general la carga probatoria recae en el empleador, por lo que la trabajadora tiene amplias probabilidades de ser favorecida en la resolución jurisdiccional.

Por lo que toca a la impugnación de normas laborales o de seguridad social, debe decirse que muchas de éstas probablemente no resistan una prueba de proporcionalidad o de igualdad, ya que el trato diferenciado que se da a las

⁵⁹ Facio, Alda, “Hacia otra teoría crítica del derecho” en *Género y derecho*, Ed. La Morada, Santiago de Chile, American University/ILANUD, pp. 201 a 229.

trabajadoras del hogar, respecto de los demás trabajadores, difícilmente se puede justificar⁶⁰.

Asimismo, existen oficinas de defensoría de oficio que pueden auxiliar a cualquier trabajador, asesorándolo, presentando la demanda y dándole seguimiento al juicio.

Legislación. Otro flanco de acción podría ser el de promover reformas legislativas.

En primer lugar, podría hacerse una revisión integral de la legislación laboral, para eliminar términos legales que remitan a estereotipos negativos, como “patrón” o trabajador “doméstico”.

Por otro lado, se podría detectar qué normas de los regímenes laboral y de seguridad social violan los derechos de las trabajadoras del hogar, para modificarlas. Uno de los primeros temas que podrían replantearse es el relativo a la seguridad social de estas trabajadoras. Deben tomarse diversos factores en cuenta para encontrar una solución, como la dificultad que implicaría obligar a todos los empleadores a registrarse. El sistema está diseñado de tal forma que se requiere de una infraestructura importante para poder cumplir con la obligación de registro, pues implica varias cargas administrativas y de trámites para el empleador. De tal forma, en los hechos prácticamente sólo son las empresas quienes registran a sus trabajadores. Por lo tanto, se tendría que simplificar el régimen de alta y baja como patrón en el seguro social, así como el trámite relativo a la inscripción de los trabajadores. Esto también es importante en la medida en que es frecuente que las trabajadoras del hogar trabajen por periodos cortos en un determinado lugar, entonces debe facilitarse a las partes involucradas la posibilidad de reportar altas y bajas de personal.

Hay un esfuerzo en el sentido de permitir a las trabajadoras que tengan cierta protección, pero el proporcionarles servicios de salud no es suficiente. Por un lado,

⁶⁰ Tal es el caso, por ejemplo, del artículo 146 de la LFT, que establece: “Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones [al Fondo Nacional de Vivienda] a que se refiere el artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores domésticos”.

debe obligarse también a los trabajadores a aportar cierta cantidad para la seguridad social de sus empleadas (como lo hace cualquier otro empleador en cualquier otra industria) y, por el otro, es imperativo que las trabajadoras del hogar puedan aspirar a obtener una pensión por jubilación al concluir su vida laboral.

Otro precepto que podría modificarse es el artículo 146 de la LFT, que releva al empleador de la obligación de dar aportaciones para la vivienda de los trabajadores. Este también es un régimen diferenciado respecto de la generalidad de los trabajadores, que no tiene razón de ser. Como se ha señalado, en este rubro el Infonavit ha hecho un importante avance al crear un programa de afiliación voluntaria, pero éste tiene una enorme falla: depende de la voluntad del empleador.

Entonces, hay varios puntos en la legislación que podrían modificarse para evitar violaciones a derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar, sin esperar que estos cambios se ordenen por la vía litigiosa. En general, el marco que protege a estas trabajadoras es adecuado (e incluso en varios puntos coincide con los estándares que pretende fijar la OIT mediante el Convenio 189). Su gran fracaso no está en la norma positiva, sino en su inaplicación, en su ineficacia.

Política pública. Desde este sector se pueden impulsar medidas muy importantes. Como ya se dijo, toca a las instituciones públicas (particularmente a las dependientes del Ejecutivo) simplificar trámites administrativos para que las trabajadoras tengan acceso real a los servicios y prestaciones de seguridad social y salud. Asimismo, sería de gran relevancia llevar a cabo campañas de afiliación a este régimen, ya sea que la carga se imponga a la trabajadora o a su empleador, pero es fundamental que se difundan los programas que benefician a este grupo vulnerable.

También desde el Ejecutivo se pueden diseñar políticas públicas para fomentar y promover la creación de sindicatos de trabajadoras del hogar. Esto daría fuerza al gremio, y permitiría, tal vez, la negociación colectiva.

Otro paso importante para la protección de los derechos de las trabajadoras sería ratificar el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (Convenio 189 de la OIT) y la Recomendación que lo acompaña (Recomendación 201). Si esto no se puede en el corto plazo, debido a las posturas políticas de los órganos involucrados en el proceso de adhesión a tratados internacionales, podrían incorporarse sus disposiciones a la legislación interna.

Otra idea consiste en elaborar algún programa para apoyo de las trabajadoras del hogar, y hacerle difusión. Algunos puntos importantes a los que se podría dar énfasis es en la elaboración de un contrato de trabajo “marco”, que contenga los puntos mínimos que den certeza a las trabajadoras, elaborar algún sistema de fácil instrumentación para llevar registros laborales en los hogares (para contabilizar las horas trabajadas, los días laborados, los momentos de descanso, etcétera), proporcionar a las trabajadoras información y asesoría sobre sus derechos, llevar a cabo revisiones a los hogares donde trabajan (para verificar las condiciones de trabajo) y formular campañas de información y programas educativos dirigidos a la población para eliminar estereotipos negativos en relación con las trabajadoras del hogar. Buena parte de estas acciones podría ser realizada por el Conapred, órgano especializado que tiene encomendada la prevención y eliminación de la discriminación. Algunas otras (como la de inspección) podrían correr a cargo de la Secretaría del Trabajo.

Sociedad civil. A la sociedad corresponde el cambio más importante, que es el de la concepción de las trabajadoras del hogar. Se puede entender lo difícil que es cambiar costumbres arraigadas, pero no es permisible jurídica ni moralmente que estas trabajadoras continúen en la situación de desigualdad social en que se encuentran.

Para que haya una transformación adecuada, pueden equilibrarse los intereses de las trabajadoras del hogar y los de sus empleadores. El cambio no puede darse de un día para otro, porque esto podría ser incluso perjudicial para las propias empleadas. Es decir, si de la noche a la mañana se obliga a los empleadores a

que paguen seguro social, aportaciones para la vivienda, horas extra y todas las demás prestaciones que deberían darse a las trabajadoras del hogar (como se hace con otros trabajadores), es probable que muchos de ellos ya no pudieran costear el servicio, viéndose en la necesidad de prescindir de él. Sin embargo, es absolutamente inaceptable que el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar dependa de la buena voluntad del empleador. Deben respetarse estándares mínimos aplicables para todas.

Así pues, tal vez la labor más importante es cultural, puesto que la sociedad es la que genera esta desigualdad, en conjunto con las estructuras estatales. La solución a largo plazo radica en modificar estereotipos negativos y tratos discriminatorios sistemáticos, para valorar a las trabajadoras del hogar y reconocer la dignidad e importancia de su labor. Sólo así dejarán de ser invisibles.

6



Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México

30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar

Marzo 2012



Trabajadora del hogar de la ciudad de Oaxaca

La expresión *trabajador/a del hogar* o *trabajador/a doméstico/a* designa a toda persona que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación laboral. El término *trabajadora* o *trabajador del hogar* es sinónimo de *trabajadora* o *trabajador doméstico*, según el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Convenio 189), que toma en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por los miembros de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En junio de 2011, esta Conferencia adoptó el Convenio 189, el cual es un nuevo texto normativo internacional pendiente de ratificación y de materializar su puesta en práctica. Este Convenio y la Recomendación 201 sientan la base normativa para la promoción y protección de los derechos humanos de millones de trabajadoras y trabajadores del hogar. Por los avances que presenta en términos cualitativos para ellas y ellos, en este documento se hace referencia a sus contenidos, conscientes de que es un instrumento cuyo proceso de ratificación para entrar en vigencia acaba de iniciarse. El Convenio 189 garantiza la protección laboral mínima que deben tener las y los trabajadores domésticos, en igualdad de condiciones con las demás personas trabajadoras, y deja un margen de flexibilidad considerable para su aplicación. La Recomendación



201 aporta orientaciones prácticas para concretar las obligaciones plasmadas en el Convenio 189, al que complementa.

En nuestro país, cerca de 2.2 millones de personas se dedican al trabajo del hogar.¹ De las 18.4 millones de mujeres que realizan actividades económicas, 10.8% efectuaron trabajo del hogar, lo que equivale a 1 millón 991 mil 646 mujeres. En el caso de los hombres, 189 mil 452 de ellos se emplearon como trabajadores del hogar (conforme a los datos del cuarto trimestre de 2011 de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*).

Ello significa que el trabajo del hogar está feminizado y es mayor el grado de vulnerabilidad de las mujeres que lo realizan. La situación crítica de la economía, de las condiciones de empleo y el desempleo en el país orillan a las personas trabajadoras del hogar a aceptar el salario y las condiciones del empleador. El trabajo doméstico es aislado y prácticamente invisible. Esto facilita la desprotección y la vulnerabilidad de las personas que trabajan en este ámbito.

Otras cifras al cuarto trimestre de 2011 de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* nos permiten conocer un poco más sobre las trabajadoras del hogar en México:



Trabajadora del hogar de la ciudad de Oaxaca

¹ Existen dos modalidades en las cuales se desarrolla el empleo doméstico, de “planta” y de “entrada por salida”. En 2005, el llamado “trabajo de planta” (cuando las trabajadoras residen en el hogar en que laboran) constituía 11.8% de las contrataciones. Por lo general, adoptan esta modalidad las trabajadoras migrantes indígenas que se incorporan por primera vez al empleo en las ciudades, de este modo se ahorran los gastos de hospedaje y alimentación. Ainara Arrieta, *El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo del hogar en zonas urbanas*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. “”, 2008.

La tercera parte de ellas tienen entre uno y dos hijos/as, 35.7% tiene de 3 a 5 hijos, y 9.1% tiene 6 hijos y más. Existe un alto porcentaje de mujeres que no tienen hijas o hijos (22.6%), lo cual podría deberse, por un lado, al alto porcentaje que son solteras y, por otro lado, a la poca o nula aceptación de los hijos/as en los lugares de trabajo.

El 32% de las trabajadoras del hogar es soltera, 21.2% estuvo alguna vez unida, mientras que 46.8% de ellas se encuentra actualmente unida (casada o en concubinato). Esto parece indicar que en virtud de que muchas de ellas trabajan hasta siete días a la semana y cumplen amplias jornadas laborales, se ven obligadas a posponer su vida en pareja, son independientes y tienen su hogar propio.

El 76.8% de las trabajadoras del hogar tiene un estrato socioeconómico bajo y medio bajo; 16%, un estrato medio alto; y sólo 7.2%, un estrato alto. Vale precisar que una de cada cinco trabajadoras no se autoidentifica como población con algún grado de pobreza.

“Las mujeres son menos numerosas en el sector estructurado del empleo. También suelen recibir un salario inferior al de los hombres por el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Por otra parte, la discriminación de género en el empleo que sufren durante toda su vida tiene un impacto acumulativo en la vejez, que las obliga a vivir con ingresos y pensiones desproporcionadamente bajos, o incluso inexistentes, en comparación con los hombres.” CEDAW/C/GC/27





El 49.2 % residen en localidades más urbanizadas (de 100 mil o más habitantes). En cambio, 50.8% tiene su residencia habitual en localidades menos urbanizadas (menos de 100 mil habitantes). Cabe precisar que sólo 18.1% reside en localidades rurales.

En México, 1.3 millones de los hogares contratan trabajadoras/es del hogar, ello representa 5.1%.²

En 1988, en Bogotá, Colombia, tuvo lugar el primer Congreso de Trabajadoras del Hogar, donde se conformó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), y se instituyó el 30 de marzo como Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, como fecha conmemorativa y de reivindicación de los derechos de este sector, compuesto en su mayoría por mujeres indígenas o en condición de pobreza.

La discriminación a trabajadoras del hogar en México

La discriminación y la indiferencia de la sociedad tienen su origen en la desvalorización del trabajo en el hogar; las personas trabajadoras del hogar sufren discriminación múltiple y también son discriminadas por su apariencia, su edad, su condición socioeconómica, su pertenencia étnica y su orientación sexual.³

Parte de la problemática sobre su invisibilidad es que el contexto cultural dominante ha reproducido socialmente el estereotipo de que las mujeres en general, y las personas trabajadoras del hogar en particular, “saben” hacer este trabajo, que lo han aprendido a lo largo de los años y que es “lo normal”. El trabajo del hogar no ha logrado una dimensión propia, ni se reconoce socialmente como trabajo; persiste la

² “Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar. Datos nacionales”, México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 2006, disponible en https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:ZboNlrXV-tkJ:www.cimacnoticias.com.mx/site/1-64-Estadisticas-sobre-trabaj.43653.0.html+A+proposito+del+dia+de+las+trabajadoras+domesticas+2006&hl=es&gl=mx&pid=bl&srcid=ADGEEsIp2-sMonMdPkgIhWtbzNciYIE3NBwJ7Nv4MW_9as2QvsRR6rl7cNv9OJUHWpnRi_BfYO34ahQ_3KQ976JORDiR2ZXGv0UfYEEgQAhaQqU2umMAQxPwyt_5BavzvOnH8_UMRL5f&sig=AHIEtbSUFuqwmQBeSXhx0LTjhrnL4pN3ew

³ Durante 2003, 11.4% del total de las empleadas del hogar declaró ser hablante de alguna lengua indígena (hi), de las cuales, la mayoría (93.5%) hablaba también español. El promedio nacional para ese mismo año de hi fue de 7.1%, por lo que el empleo doméstico representa 4 puntos por arriba del promedio, lo cual muestra la concentración indígena en el sector del empleo doméstico a nivel nacional. Por otro lado, 10.4% de las trabajadoras del hogar en el país vivía y trabajaba en estados en que no nació. Arrieta, op, cit, supra n. 1.



“Quería seguir estudiando pero la falta de dinero, la falta de tiempo... En aquel tiempo ¿a qué hora estudiaba? Ahora sí que trabajaba como una esclava, aparentemente me trataban bien pero no me respetaban mis derechos de que en lugar de trabajar ocho horas trabajaba hasta doce o catorce horas; entonces, ¿a qué hora me da tiempo de estudiar? Y aparte, si se les dice [a los patrones] ‘Quiero estudiar’, pues dicen: ‘¡Ya no quiero tus servicios porque te quiero aquí como esclava!’ Entonces ¿a qué hora estudio?”

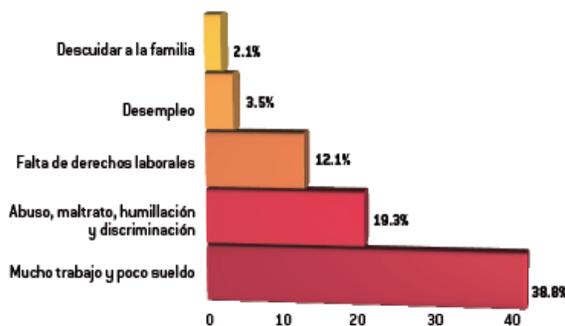
Indígena trabajadora del hogar

representación social de las personas trabajadoras del hogar como “colaboradoras” que son “parte de la familia”, que no tienen derechos sino obligaciones para el hogar que la “cobija”. Esto ha contribuido a que la población no las vea como sujetos de derechos, y expresa que la discriminación contra las mujeres está engranada en desigualdades e inequidades estructurales entre hombres y mujeres.

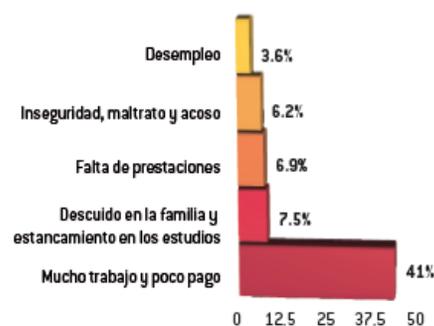
Según la *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010*, tres de cada diez personas considera que los derechos de las trabajadoras del hogar no se respetan. Las zonas metropolitanas donde más se considera que no se respetan los derechos de las trabajadoras del hogar son Juárez (48.4%), Puebla-Tlaxcala (45.2%) y la ciudad de México (42.2%).

Percepciones de las trabajadoras del hogar sobre la discriminación de acuerdo con la ENADIS 2010

¿Cuál cree que es el principal problema para las personas que hacen trabajo doméstico en México hoy en día?



¿Cuál diría que es el principal problema que tiene usted?



* Preguntas abiertas, sólo se presentan los porcentajes con mayor representatividad. No contienen porcentaje de respuestas insuficientemente especificadas.



Según la *Enadis 2010*, las trabajadoras del hogar, como grupo, consideran que su principal problema en México hoy es tener mucho trabajo y poco sueldo (38.8%) y en segundo lugar, el abuso, la humillación y la discriminación. A la pregunta de “¿cuál es el principal problema que tiene usted?”, 41% de ellas respondió que mucho trabajo y poco pago, seguido de descuido en la familia y estancamiento en los estudios. Esto es indicativo de que la situación de explotación en que se encuentran es provocada por la falta de reconocimiento de sus derechos laborales, lo que las coloca en una situación de vulnerabilidad frente a otro tipo de abusos (como las humillaciones, el maltrato y hasta el abuso sexual), o a sufrir consecuencias en su entorno familiar y en su persona.

“Si bien tanto el hombre como la mujer son objeto de discriminación a medida que envejecen, las mujeres viven el envejecimiento de distinta forma. El efecto de las desigualdades de género a lo largo de la vida se agrava con la vejez y con frecuencia se basa en normas culturales y sociales hondamente arraigadas. La discriminación que sufren las mujeres de edad suele ser el resultado de una distribución injusta de recursos, malos tratos, abandono y restricción del acceso a servicios básicos.” CEDAW/C/GC/27

Distribución porcentual de la población ocupada por ocupación principal según sexo
Cifras al cuarto trimestre de 2011

| Descripción | Total | Hombres | Mujeres | Part % Muj |
|---|-------------------|-------------------|-------------------|--------------|
| Comerciantes | 8,815,115 | 3,903,693 | 4,911,422 | 26.7 |
| Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes | 11,820,295 | 8,782,514 | 3,037,781 | 16.5 |
| Oficinistas | 4,305,513 | 1,969,525 | 2,335,988 | 12.7 |
| Trabajadores en servicios personales en establecimientos | 4,168,638 | 2,053,514 | 2,115,124 | 11.5 |
| Trabajadores en servicios domésticos | 2,181,098 | 189,452 | 1,991,646 | 10.8 |
| Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte | 4,127,956 | 2,457,937 | 1,670,019 | 9.1 |
| Trabajadores de la educación | 1,821,061 | 692,616 | 1,128,445 | 6.1 |
| Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca | 6,514,333 | 5,700,721 | 813,612 | 4.4 |
| Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social | 894,807 | 601,042 | 293,765 | 1.6 |
| Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas | 1,023,430 | 936,449 | 86,981 | 0.5 |
| Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte | 2,147,560 | 2,132,685 | 14,875 | 0.1 |
| Otros trabajadores con ocupaciones insuficientemente especificadas | 16,250 | 9,151 | 7,099 | 0.0 |
| | 47,836,056 | 29,429,299 | 18,406,757 | 100.0 |

Fuente: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI. Cifras al cuarto trimestre de 2011. Acceso en línea en http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2011/po.asp?s=est&c=27225&proy=enoe2011_po



Principal problema

El trabajo del hogar: sin salarios justos ni dignos

En México, del total de personas que se emplean en el trabajo del hogar, nueve de cada diez son mujeres, según datos de la ENOE al cuarto trimestre de 2011, lo cual coloca a esta actividad económica como la que tiene mayor participación de la mujer frente a otras en las que tiene una mediana participación como son la educación (dos de cada tres), el comercio (cinco de cada diez) y labores de oficina (cinco de cada diez).

En el sector laboral femenino, las trabajadoras del hogar son las que menos ganan respecto a las demás ocupaciones, de tal forma que tres de cada cuatro mujeres en esta actividad obtienen un ingreso no mayor a dos salarios mínimos (lo cual las sitúa con amplia desventaja con los menores ingresos). Esta cifra contrasta si consideramos que las trabajadoras para la conducción de maquinaria móvil y medios de transporte, las trabajadoras de la educación y las trabajadoras de protección y vigilancia y fuerzas armadas obtienen ingresos mayores de dos salarios mínimos en siete de cada diez casos.

Según la ENOE,⁴ 32.2% de las trabajadoras del hogar ganan un salario mínimo o menos, 40.4% de uno a dos salarios mínimos, y 21.1% tienen un ingreso mayor a dos salarios mínimos. 0.4% de las trabajadoras del hogar no reciben ingresos por el trabajo realizado.

En México, pueden establecerse salarios mínimos específicos, llamados salarios mínimos profesionales, para ramas determinadas de la actividad económica o para profesiones, oficios o trabajos especiales (Artículo 91 de la Ley Federal del Trabajo) estos salarios son determinados por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. En los 42 años de existencia de la Ley Federal del Trabajo, se han ido determinando cada vez más profesiones u oficios a los que les corresponde su propio salario mínimo (siempre superior al salario mínimo general).

A la fecha hay setenta trabajos reconocidos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Las personas trabajadoras del hogar se encuentran entre esos grupos que deberían contar con un salario mínimo delimitado, especialmente si se considera que la propia Ley Federal del Trabajo reconoce que realizan un trabajo especial

4 Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. INEGI. Cifras al cuarto trimestre de 2011. Acceso en línea en <http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/Default.aspx>



(esta actividad se encuentra regulada en el Título Sexto de la Ley, titulado, precisamente “Trabajos especiales”). Hasta el día de hoy, la Comisión no ha emitido el salario mínimo para este grupo de personas trabajadoras, por lo que están protegidas sólo por el salario general vigente, aunque en los hechos muchas veces ganan incluso menos.

Es muy difícil este trabajo. No pasa día que sienta ese dolor y ese malestar. Una jovencita de 17 años, hondureña, que viene con su pareja, está embarazada de dos meses y en el basurero se encuentra con cuatro individuos, a los hombres los despojan de sus pertenencias, de su ropa, y obviamente a la chica también. La violan tres hombres frente a su pareja, frente a sus compañeros. Las mujeres que salen de sus países se inyectan una solución anticonceptiva digamos. Ayer precisamente una niña de 14 me preguntaba si aquí podíamos darle esa inyección, ya vienen predispuestas a que las pueden violar, entonces se inyectan y en caso de que sean abusadas sexualmente pues al menos saben que no van a quedar embarazadas.”
Mariela, psicóloga voluntaria que trabaja con mujeres migrantes
<http://www.youtube.com/invisiblesfilms>

La violación a otros derechos laborales

Las trabajadoras del hogar tienen jornadas muy largas, sin horario fijo y sin que se les paguen las horas extras. En general, sus horarios de trabajo exceden por mucho lo establecido en la Ley Federal del Trabajo y las y los empleadores pagan lo que ellos mismos deciden, que son por lo general salarios muy bajos.

De acuerdo con la *ENOE*, 34.7% de las trabajadoras del hogar labora menos de cuatro días a la semana y 59.4% trabaja de cinco o más días a la semana. Pero aún 3.3% no descansan ni un solo día por semana de trabajo.

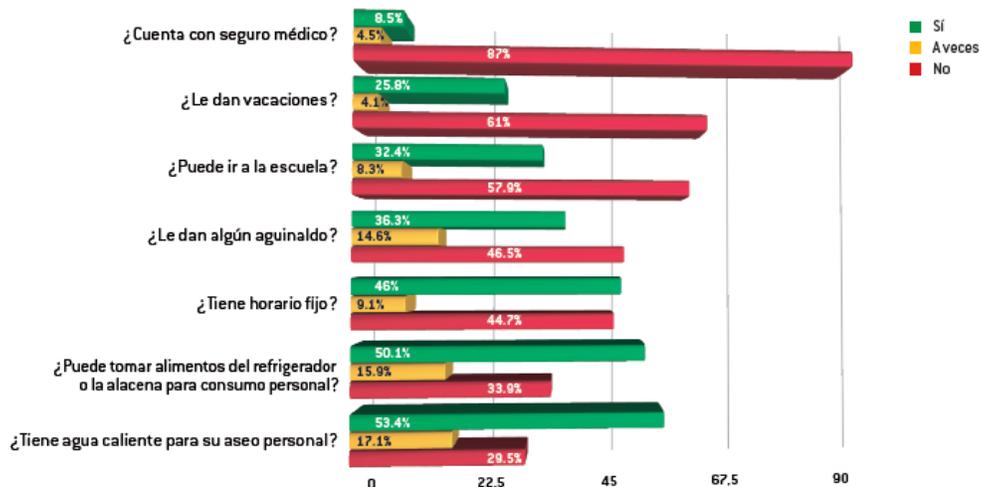
Las jornadas laborales de 47.5% de trabajadoras del hogar son más de 35 horas a la semana, mientras que 50.7% de ellas trabaja de 15 a 34 horas semanales. A pesar de las difíciles condiciones laborales, 95.2% no busca otro empleo adicional al que tiene.

La *Enadis* 2010 señala que nueve de cada diez trabajadoras del hogar no cuentan con contrato laboral, la gran mayoría no tienen prestaciones y otra gran mayoría pierden su trabajo por problemas de salud y por despidos, sin contar con ninguna protección.



De enero hasta hoy, ¿ha tenido que dejar el trabajo en alguna casa donde trabajaba?, ¿por qué?

En la casa o casas donde trabaja ...



* La gráfica sólo contiene los datos de las respuestas más significativas.

“Por diversos medios, traté de impedir que se consumara ese atropello. Recurrí al Instituto Estatal Electoral de Oaxaca, al Congreso del estado y alcé la voz ante la sociedad oaxaqueña para denunciar ese hecho.

Pero la respuesta de las autoridades fue una sola: En tu catálogo de usos y costumbres no existe la palabra mujer; por lo tanto, no tienes ningún derecho”. Días más tarde, el agravio se consumó, y la autoridad estatal dio posesión al nuevo presidente municipal, impuesto de manera ilegal y violenta por el cacique del pueblo.”

Eufrosina Cruz

Condiciones laborales

SEGURIDAD SOCIAL

Las trabajadoras del hogar no tienen cobertura de seguridad social. Esto significa, entre otras cosas, que no pueden acceder a licencias de maternidad, al derecho a una pensión, a guardería para sus hijas e hijos, al pago de incapacidades, entre otros beneficios.

De acuerdo con la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, al cuarto trimestre de 2011, debido a los bajos niveles de ingreso, tres cuartas partes de las trabajadoras del hogar no tienen ningún tipo de prestación social (36.3% recibe aguinaldo y sólo 25.8% tiene vacaciones con goce de sueldo). 96.6% no tiene acceso a servicios de salud.

“A muchas compañeras les ha pasado, que la familia cuando se entera que son lesbianas [...] les dicen ‘Hubiera preferido que fueras puta’ [...] pero se les dice no, mejor hubieras sido puta, mejor drogadicta, mejor borracha, mejor lo que sea, menos lesbiana, mejor te mueres que ser lesbiana, porque así ya no enfrente a una sociedad que me va a decir ‘Ahí va la mamá de la lesbiana’

Tomado de: Julia Flores, Estudio sobre la diversidad sexual y los retos de la igualdad y la inclusión, México, Conapred, 2005, p. 99.





Un dato interesante de la *Enadis* 2010 es que 56.6% de las trabajadoras del hogar señala que, en caso de un accidente en el trabajo, la persona que la emplea asumiría los gastos, y 19.5% manifiesta que ellas lo cubrirían. Sin embargo, si consideramos que ellas no cuentan con contrato laboral, no existe garantía alguna de que efectivamente los gastos serán cubiertos por la persona que las emplea, lo cual las mantiene en una situación de incertidumbre y sujetas a la buena voluntad de la o el empleador.

EDUCACIÓN

Respecto a los niveles educativos, 26.8% de las trabajadoras del hogar no terminó la primaria; una tercera parte de ellas terminó la primaria y 33.3% ingresó a la secundaria, es decir, que 67.1% de las trabajadoras del hogar tiene educación básica. Solamente 6.% tiene estudios de nivel medio superior y superior.

El promedio de escolaridad de las empleadas del hogar es de 5.6 años, casi 3.5 años menos que el promedio de mujeres ocupadas, para quienes el promedio de escolaridad es de nueve años. La diferencia se acentúa más en el caso de aquellas con cinco o más hijos, quienes tienen en promedio 2.8 años de escolaridad frente a quienes no tienen hijos, con 6.7 años promedio.⁵



Trabajadora del hogar del D.F. Lomas de Chapultepec

5 Arrieta, *op. cit.*, *supra* n.1



Además, a este grupo se le impide acceder a la escuela o a capacitación. Muchas de ellas llegan a trabajar a ciudades, como la ciudad de México, y tienen la intención de trabajar y estudiar, pero generalmente se les niega el permiso de ir a la escuela.

TRABAJO INFANTIL

El maltrato a niños y niñas que realizan trabajo del hogar es otro problema. Son personas a quienes se maltrata porque no realizan las tareas como lo haría una persona adulta.

A menudo, las y los empleadores engañan a las niñas, y prometen enviarlas a la escuela a cambio de trabajo del hogar, pero rara vez cumplen. Una vez que aceptan, se encuentran en casas lejanas a su hogar y familia, y son obligadas a realizar tareas que no les gustan. En algunos casos, se puede hablar de trata y tráfico de niños y niñas trabajadoras del hogar, que llegan a estar bien organizados.

Según las estadísticas, el promedio nacional de edad de las empleadas es de 38 años. Esta cifra contrasta con los testimonios de mujeres que relatan su inserción laboral a muy temprana edad. Es importante destacar que el empleo en el hogar y el trabajo infantil en este sector son realidades invisibilizadas a menudo y que escapan a las estadísticas.

OBSTÁCULOS PARA LA ORGANIZACIÓN EN LA DEFENSA DE SUS DERECHOS

Hay varios obstáculos para la sindicalización de las trabajadoras del hogar; por ejemplo, las modalidades de su trabajo, el que cada trabajadora labore en un hogar diferente, que el domingo sea el día de descanso más común y prefieran pasar ese día con su familia que en actividades sindicales, entre otros. Una de las fuerzas de los sindicatos es la negociación colectiva, pero para ellas es difícil ponerla en práctica cuando cada trabajadora tiene un empleador individual.

En México, el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) ofrece el servicio de colocación, y a cada empleador o empleadora que contrata a una trabajadora del hogar se le pone al tanto de sus obligaciones. Las reacciones a veces

son negativas, ya que no están de acuerdo, por ejemplo, en que no trabajen en días feriados.

Discriminación y malos tratos en el ámbito privado

En el caso de las trabajadoras del hogar que habitan donde trabajan, la distinción entre los espacios público y privado se diluye. No quedan claros ni definidos los tiempos, los espacios, el objetivo y las funciones de la trabajadora; con ello, se permite la discriminación, la explotación, los abusos y los maltratos.



Trabajadoras del hogar de la colonia Condessa

Las trabajadoras del hogar denuncian los tratos discriminatorios a los que son sometidas en su ámbito laboral, que se trata de un espacio privado, el hogar; por ello, es difícil documentar o visibilizar estos abusos. Muchos de los empleadores y empleadoras no entienden las necesidades de las trabajadoras, sus deseos de tener hijos o hijas, sus deseos de estudiar, de capacitarse. Por tratarse de espacios privados e íntimos, las trabajadoras son vulnerables a la violencia y al abuso que se hacen invisibles. Una empleadora describe esta situación: “otro problema es que es un trabajo de puertas cerradas, es muy difícil que haya situaciones de denuncia por posibles maltratos por parte de vecinos, es difícilísimo identificar casos de explotación, abuso o maltrato a puertas cerradas”.

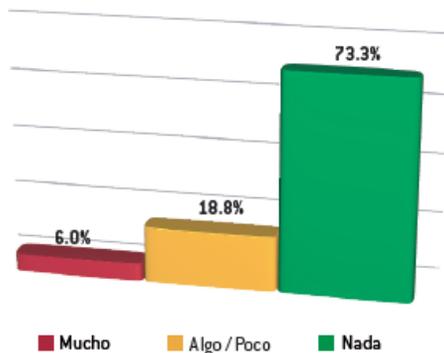


A través de la *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010*, se pueden identificar algunas prácticas del maltrato que enfrentan las personas trabajadoras del hogar como el hecho de que 24.8% de las personas encuestadas considera que se justifica mucho o algo dar de comer los alimentos sobrantes a una persona que hace el servicio doméstico. Sin embargo, 81.5% de ellas creen que esta práctica se lleva a cabo mucho o algo. Esta práctica tiene una mayor incidencia en las zonas metropolitanas de Puebla-Tlaxcala, Toluca, la ciudad de México y Ciudad Juárez, en las que entre 32.2 y 37.6% de las y los mexicanos considera que la práctica de dar de comer las sobras de los alimentos sucede mucho.

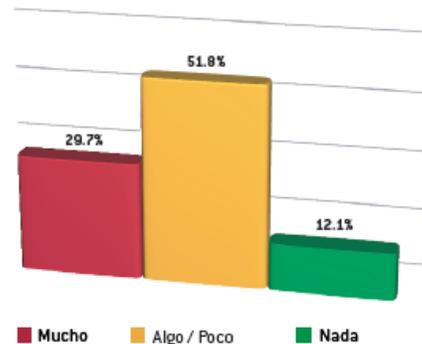
Percepciones y actitudes sobre la igualdad y la tolerancia

Enadis 2010

Para usted, ¿qué tanto se justifica dar de comer los alimentos sobrantes a una persona que hace el servicio doméstico?
Distribución Nacional



¿Qué tanto cree usted que en México las personas dan de comer los alimentos sobrantes a las personas que hacen el servicio doméstico?
Distribución Nacional



*Las gráficas no contienen respuestas de *no sabe* y *no contestó*.

Las y los empleadores no están conscientes o dispuestos a eliminar estas conductas de abuso. Con frecuencia, cuando se acusa al empleador o empleadora de determinados abusos (como acoso sexual, malos tratos, golpes), ellos, a su vez, acusan a la trabajadora doméstica de haber cometido algún delito, por ejemplo, robo. La tendencia social es creer en primer lugar a los empleadores o empleadoras.



Las trabajadoras del hogar a menudo sufren de acoso sexual en su lugar de trabajo, pero como este lugar está situado en una residencia privada, es difícil que se defiendan. Paradójicamente, el trabajo del hogar ayuda a que las personas empleadoras concilien el ámbito laboral con el familiar. Como relata una de las trabajadoras: “Si puede ir a la oficina hoy, quizás sea gracias a la trabajadora doméstica que tiene en casa, quien prepara la comida, hace la limpieza, plancha la ropa, etcétera”.⁶ Sin embargo, las trabajadoras del hogar quedan en estado de indefensión ante la negación de sus derechos como trabajadoras.

Legislación mexicana discriminatoria en materia de regulación del trabajo del hogar

La reforma constitucional en materia de protección a los derechos humanos⁷ representa un gran avance ya que sienta las bases para que el Estado mexicano respete, proteja, promueva y garantice el ejercicio de éstos a toda persona que viva y transite dentro del territorio nacional, contribuyendo a su realización en el ámbito internacional al elevar a rango constitucional los tratados internacionales ratificados por México, que protegen los derechos humanos.

Por lo tanto, la legislación nacional en materia laboral referente al trabajo del hogar, es decir la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (Ley del IMSS) y su Reglamento, no están armonizadas con esa reforma y por ende, en ellas existe discriminación, toda vez que limitan los derechos de los y las trabajadoras del hogar y no garantizan la igualdad real de oportunidades y de trato en comparación con las y los trabajadores en general, como se menciona también en el *Documento informativo sobre trabajadoras del hogar* incluido en la *ENADIS 2010*, Resultados sobre trabajadoras domésticas.

Lo anterior se puede observar en la LFT principalmente en los artículos: 49 fracción IV, 146 y el Capítulo XIII en los que no se reconocen los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en igualdad de condiciones con las y los trabajadores en general. Asimismo, en la Ley del IMSS en los artículos 12, 13 fracción II, 222 inciso b, 227 fracción II; 228 fracción I; 231 fracción II, y de igual forma en el Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación de clasificación de empresas, recaudación y fiscalización en lo relativo a los artículos 2º fracción VI, 76 y 80, entre otros.

⁶ *Documento Informativo sobre trabajadoras del hogar*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Marzo 2011.

⁷ Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011.



Trabajadora del hogar de la colonia Condesa

Avances en materia de inclusión de las y los trabajadores del hogar en la normatividad nacional de diversos países

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su estudio *Trabajo decente para los trabajadores domésticos (2010)*,⁸ realizado en el marco de su 99ª reunión, analizó la legislación de varios países a fin de determinar los estándares jurídico-laborales del trabajo del hogar. De dicha investigación se destaca lo siguiente:

- Inclusión del trabajo del hogar en la legislación relativa al salario mínimo. Bélgica, España y los Estados Unidos garantizan un salario mínimo para las personas empleadas en trabajos domésticos” pero excluyen a trabajadoras “ocasionales, tales como las personas que cuidan niños o que “hacen compañía” a los ancianos y a los enfermos. Pese a que Canadá y Suiza no tienen dicha inclusión, algunas de sus provincias sí prevén tal derecho, Manitoba, Ontario y Quebec, en el caso americano y, Ginebra en el caso europeo. Alemania, Austria, Barbados, Italia y Uruguay establecen el derecho a la negociación colectiva del salario mínimo para las personas trabajadoras del hogar.
- Protección del trabajo del hogar en la legislación relativa a la licencia por maternidad. Muchos países cuentan con protección legislada para la licencia de maternidad, como en Europa, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Países Bajos, Portugal y Reino Unido; así como en América Latina: Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay. Sin embargo, muchas

⁸ *Trabajo decente para los trabajadores domésticos: informe IV (1)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo 2010. Passim.



trabajadoras del hogar siguen teniendo un acceso restringido al tipo de medidas y de protección que podrían garantizarles un entorno laboral seguro y saludable durante el embarazo y el parto, ya que el embarazo conduce a menudo al despido de la trabajadora. La gran mayoría de los Estados parte de la OIT contemplan un periodo mínimo de descanso obligatorio entre 12 y 14 semanas. Por ejemplo: Alemania y Suiza contemplan 14 semanas, mientras que en Colombia, Guatemala, Bolivia, Nicaragua, Paraguay, Uruguay y Perú el periodo se encuentra entre 12 semanas y 90 días.

- Protección expresa del trabajo del hogar en la legislación sobre seguridad social. Según los datos del estudio aquí glosado, en Finlandia, Portugal, en la Federación Rusa y Sudáfrica se cuenta con legislaciones que protegen la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras del hogar.
- Terminación del trabajo. Muchos países permiten el despido arbitrario de las personas trabajadoras del hogar, es decir, su despido sin aducir un motivo válido. Entre los países que prohíben esta práctica y que sí limitan la posibilidad de despido a ciertas causas se encuentran: Austria, Bolivia, Burkina Faso, Colombia, España, Filipinas, Finlandia, Francia, Guatemala, Italia, Kenia, Malasia, Paraguay y Portugal.
- Pagos por Especie. El pago en especie respecto del trabajo del hogar es regulado de distintas maneras en el mundo, aunque en algunas situaciones esta forma de remuneración podría ayudar al trabajador y a su familia, también podría prestarse a abusos. En este sentido, países como Austria, Canadá, República Checa, Bolivia, Brasil y Costa de Marfil no permiten el pago por especie.

El Convenio 189 de la OIT

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, es una herramienta necesaria en la eliminación de la desigualdad que viven las personas que realizan el trabajo del hogar. Este Convenio fue adoptado en Ginebra el 16 de junio de 2011 durante la 100ª Conferencia de la OIT, con el voto a favor del gobierno mexicano y del sector de trabajadores y trabajadoras.

Cualquier país que ratifique el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos deberá adoptar las medidas previstas en dicho Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, entre otras, la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.



Las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen derecho a:

- Gozar de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.
- Disfrutar de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente.
- Condiciones de vida decentes que respeten su privacidad para aquellos trabajadores y trabajadoras que residan en el hogar para el que trabajan.
- Ser informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, y cuando sea posible mediante contratos escritos.
- En el caso de las y los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país, que reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutorio en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.
- Conservar sus documentos de viaje y de identidad.
- La igualdad de trato entre las y los trabajadores domésticos y las y los trabajadores en general en relación con las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.
- Un periodo de descanso semanal de al menos de 24 horas consecutivas.
- Beneficiarse de un régimen de salario mínimo, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.
- Un entorno de trabajo seguro y saludable a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.
- La protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
- Recibir una protección eficaz y prevenir los abusos para los que sean contratados o colocados por agencias de empleo privadas.
- Tener acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos, ya sea en persona o por medio de un representante, en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.
- Disfrutar de libertad sindical y libertad de asociación.



La Recomendación 201 sobre el Trabajo Doméstico Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos

La Recomendación 201 es un instrumento no vinculante que ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico.

La Recomendación generada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 16 de junio de 2011 se basa en las disposiciones del Convenio, debe leerse conjuntamente con éste, y sirve como fuente de orientación para los países miembro en cuanto a la formulación de medidas para aplicar el Convenio.

Además, contiene orientaciones sobre diversas cuestiones como: las políticas y programas para el desarrollo profesional de las y los trabajadores domésticos, el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada, las disposiciones relativas a los datos estadísticos, y la cooperación internacional en diversos campos, en particular con respecto a la protección de los derechos de las y los trabajadores domésticos empleados por el personal diplomático.

Dentro de las recomendaciones relevantes para los países miembros del Convenio 189, se encuentran las siguientes:

1. Medidas para asegurar el disfrute de la libertad sindical y reconocimiento del derecho de negociación colectiva.
2. Medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo.
3. Reconocimientos médicos de las y los trabajadores domésticos.



4. Prohibir y erradicar las modalidades de trabajo doméstico que podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de las y los niños.

5. Reglamentación de las condiciones de trabajo y de vida.

6. Asegurar que se comprendan las condiciones de empleo e incluir en los contratos las siguientes condiciones: la descripción del puesto de trabajo, licencia por enfermedad, tasa de remuneración de horas extras, todo pago al que se tenga derecho, todo pago en especie y su valor monetario, detalles relativos al alojamiento y descuentos autorizados. Asimismo, establecer un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico.

7. Creación de mecanismos de protección contra abuso, acoso y violencia.

8. Llevar registro de las horas de trabajo, extraordinarias y de disponibilidad laboral inmediata, asimismo reglamentar lo relativo a estas últimas, el periodo de descanso compensatorio y la tasa según la cual deberían remunerarse dichas horas. Debe hacerse de la misma forma con las y los trabajadores que laboran en horario nocturno.

9. Asegurar los periodos adecuados de descanso, determinar el día fijo de descanso semanal por mutuo acuerdo y definir en la legislación las razones por las cuales se podría exigir que se preste servicio durante el periodo de descanso. Establecer que el tiempo dedicado por las y los trabajadores domésticos al acompañamiento de las y los miembros del hogar durante las vacaciones no se debe contar como período de vacaciones anuales pagadas.

10. Respecto de las proporciones de pago en especie se debe establecer un límite máximo para la proporción del pago en especie, calcular su valor monetario, limitarlo, asegurar que, si se exige la residencia en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento por alojamiento, así como de los artículos directamente relacionados con la realización del trabajo.



11. Recibir con cada paga una relación escrita con la remuneración total de pago y al poner fin a la relación de trabajo, abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.

12. Adoptar medidas para el disfrute en condiciones de igualdad con los demás trabajadores respecto a créditos por insolvencia o fallecimiento de la persona empleadora.

13. Suministrar alojamiento y alimentación con las siguientes condiciones: habitación separada, privada si es posible, amueblada y ventilada, equipada con cerrojo, acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, en buenas condiciones, con iluminación y si es necesario, calefacción y aire acondicionado, comidas de buena calidad y cantidad suficiente.

14. En caso de terminación de la relación de trabajo por el empleador sin motivo de faltas graves, conceder plazo razonable y tiempo libre suficiente para la búsqueda de nuevo empleo.

15. Los miembros deberían adoptar medidas para: eliminar o reducir al mínimo, peligros y riesgos relacionados con el trabajo, prevenir los accidentes, enfermedades, muertes y promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo.

16. Facilitar el pago de cotizaciones a la seguridad social.

17.-Adoptar medidas adicionales para asegurar la protección de las y los trabajadores domésticos migrantes.

18. Especificar, mediante la legislación, las condiciones con las cuales las y los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a ser repatriados, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo.



19. Promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con las y los trabajadores domésticos.

20. Establecer condiciones de autorización a las personas inspectoras del trabajo para entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.

21. Formular políticas y programas para fomentar el desarrollo y la educación de las y los trabajadores domésticos así como atender sus necesidades principalmente.

Proceso de ratificación o aprobación de un Convenio de la OIT

En México, la potestad de celebrar tratados o convenciones se encuentra reconocida en los artículos 15, 18, 76, fracción I; 89, fracción X; 104, fracción I; 117, fracción I y 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. En ellos se mencionan las restricciones, facultades y potestades del Ejecutivo y del Senado para celebrar tratados. Asimismo, en la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal se indica que la Secretaría de Relaciones Exteriores tendrá la potestad de intervenir “en toda clase de tratados, acuerdos y convenciones en los que el país sea parte”, la cual ejercerá a través de su Consultoría Jurídica, como lo prevé el artículo 11 de su Reglamento Interior.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social realiza una consulta con diversos actores sociales y los sectores involucrados (obrero, patronal y gobierno) sobre el Convenio de la OIT y envía un oficio que contenga los resultados de ésta a la misma a la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). A su vez, envía a la Secretaría de Gobernación el tratado para que ésta lo someta a consideración del Senado de la República. El tratado se acompaña de un memorándum que contiene los antecedentes del instrumento y se explica su contenido y, si así se estima conveniente, las razones que se tienen para celebrarlo o no y los beneficios que se esperan de él o las implicaciones de modificación legal que se requieren para dar cumplimiento al convenio.

Si después de considerar el tratado, el Senado le da su aprobación, emite un decreto en dicho sentido, el cual se publica en el *Diario Oficial de la Federación*. Ese decreto se limita a decir que se aprueba el tratado, pues no se publica aún el texto. La orden de



publicación en el *Diario Oficial de la Federación* la firma el Presidente de la República con refrendo de la Secretaría de Relaciones Exteriores. Después de que se publica en el *Diario Oficial de la Federación* el decreto de aprobación, el Poder Ejecutivo ya está en condiciones de ratificar el tratado. Para ello, se prepara el llamado instrumento de ratificación, el cual es firmado por el Presidente de la República y refrendado por la Secretaría de Relaciones Exteriores, el mismo se deposita ante la Organización Internacional del Trabajo. Posteriormente el Presidente emite un decreto por el que autoriza la publicación del texto del tratado en el *Diario Oficial de la Federación* de la Federación.

Campaña mundial 12 para 12: por la ratificación del Convenio 189

Con el apoyo de la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN), la Confederación Sindical Internacional (CSI) y otras organizaciones de derechos humanos, de mujeres y de migrantes,⁹ han lanzado la campaña mundial 12 para 12 que pretende lograr que 12 países ratifiquen el Convenio 189 para finales de 2012, con miras a que se hagan efectivos los derechos y la protección para las trabajadoras y los trabajadores del hogar.

En esta campaña participan también como socios: la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Internacional de Servicios Públicos (PSI), la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC), Human Rights Watch, el Foro de Migrantes en Asia (MFA), Caritas, Solidar y Solidaridad Mundial, entre otras organizaciones de derechos humanos, de mujeres y de migrantes.

Al ratificarse un Convenio, se obliga a los Estados a armonizar con éste su legislación nacional. El Convenio 189 podrá entrar en vigor cuando haya sido ratificado por al menos dos países. Tras la adopción de este Convenio por la OIT, en junio de 2011, el proceso de ratificación ha sido lento. Por eso es muy importante esta campaña durante 2012.

⁹ Junto a la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN), en esta Campaña participan como socios: la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Internacional de Servicios públicos (PSI), la Confederación Europea de Sindicatos (ETUC), Human Rights Watch, el Foro de Migrantes en Asia (MFA), Caritas, Solidar y Solidaridad Mundial, entre otras organizaciones de derechos humanos, de mujeres y de migrantes.



La campaña 12 para 12 busca poner fin a la esclavitud moderna en el mundo, donde más de 100 millones de las y los trabajadores domésticos trabajan en el hogar de otras personas, pero sin la protección de sus derechos laborales: no están cubiertos por la legislación laboral ni por los programas de protección social; a muchos se les deniega el derecho, en la ley o en la práctica, a formar o afiliarse a un sindicato; y, como resultado, los frecuentes malos tratos, explotación, violencia y abuso físico y sexual suelen quedar impunes.

La campaña está movilizando hacia la acción ciudadana en todo el mundo (participan unos 73 países), pero se centrarán en los siguientes: Brasil, Perú, República Dominicana, Paraguay, Sudáfrica, Senegal, Kenia, Filipinas, Indonesia, India, Arabia Saudita, la Unión Europea y los miembros de la Unión Europea (UE).

Existe más información y actualización sobre esta campaña en los portales: <www.ituc-csi.org, <http://www.idwn.info/>, <http://poruntrabajodigno.com/> y www.conlactraho.org. >



Propuestas

Aunque se han creado programas públicos a favor de este sector laboral, como el Fondo Proequidad del Instituto Nacional de las Mujeres,¹⁰ y de las acciones que esta institución ha realizado en pro de la dignificación del trabajo del hogar, aún se requiere de una política integral para lograr la igualdad de condiciones en el acceso a los derechos de las trabajadoras. Como parte de esta política integral, se proponen las siguientes acciones:

- Reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social para que el sector de las trabajadoras del hogar esté protegido y goce de los derechos como cualquier otra trabajadora o trabajador, y que se considere su inscripción al régimen obligatorio, permitiendo el goce de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, de invalidez, vida, retiro, cesantía en edad avanzada, vejez, guardería y prestaciones sociales en general.
- Como consecuencia de lo anterior, ajustar el impacto en el presupuesto público.
- La legislación debe explicitar claramente que la jornada laboral de las trabajadoras no puede exceder de las 8 horas diarias (sin importar la modalidad del trabajo), y que tienen derecho al pago de horas extras en igualdad de condiciones con otros grupos de trabajadoras y trabajadores. Es necesario establecer un salario mínimo para los y las trabajadoras del hogar.
- Elaborar la normativa necesaria a fin de regular sus condiciones de trabajo mediante contrato por escrito.
- Visibilizar la situación de discriminación de los y las trabajadoras del hogar en los medios de comunicación, lo que implica realizar campañas de información sobre los derechos de las trabajadoras del hogar y la valorización del trabajo del hogar como trabajo digno.
- Realizar una revisión de la normativa aplicable para simplificar a las y los

¹⁰ Dentro del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proequidad), en el INMUJERES, se creó el Fondo Proequidad en 2002 con el objetivo de otorgar financiamiento a organizaciones de la sociedad civil que buscaran mejorar las condiciones de vida de las mujeres. El Fondo ha apoyado algunos los proyectos relacionados con trabajo doméstico. En la página electrónica del Inmujeres se informa que los proyectos sobre trabajo del hogar entran en el rubro “atención a las trabajadoras del hogar”, pero también en “atención a grupos específicos”, por tratarse a menudo de mujeres indígenas y campesinas empleadas del hogar. Libro blanco del Fondo Proequidad. Informe de rendición de cuentas 2001-2006, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2006, disponible en <<http://www.inmujeres.gob.mx/lftaipg/1515.pdf>>.



empleadores los trámites ante el seguro social, considerando que las personas que emplean generalmente están actuando en su esfera privada y no cuentan con los medios para llevar a cabo trámites complejos.

- Combatir la estigmatización de los y las trabajadoras del hogar en los medios de comunicación.
- Ratificar el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la OIT, y armonizar la normativa interna a fin de cumplir con las obligaciones que ahí se establecen.
- Fomentar la creación de sindicatos de trabajadoras y trabajadores del hogar.
- Fomentar programas educativos para trabajadores y trabajadoras del hogar.
- Asegurar que se determine el salario mínimo para el trabajo del hogar por parte de la Comisión de Salarios Mínimos lo antes posible.
- Impulsar la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras del hogar.
- Respetar los derechos de identidad cultural de los y las trabajadoras del hogar.

Trabajadora del hogar de la colonia Condesa, ciudad de México



7

- En 2012, la población ocupada en México, dedicada al trabajo doméstico remunerado en hogares particulares alcanzó poco más de 2 millones 200 mil personas; de las cuales, 95 de cada 100 son mujeres.



- Ocho de cada 100 trabajadores domésticos son analfabetas.
 - Dos de cada 100 trabajadores domésticos tienen acceso a servicios médicos como prestación laboral.
 - Uno de cada cuatro de los trabajadores domésticos nació en una entidad federativa diferente a la que residía en 2012.
 - Siete de cada diez trabajadores domésticos perciben hasta dos salarios mínimos y sólo 4.2% más de tres.
- Del total de trabajadores domésticos remunerados, 139 mil 799 (6.4%) residen en las viviendas donde trabajan (trabajadores domésticos de planta).

Derivado de una iniciativa del primer Congreso de Trabajadoras del Hogar realizado en Bogotá, Colombia en 1998, se instauró la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar y, a su vez, se instituyó el 30 de marzo como Día Internacional de las trabajadoras del hogar.

Para recordar la importante labor que desempeñan los trabajadores domésticos en nuestro país, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), ofrece un panorama de los principales aspectos demográficos y sociales y algunas características laborales de este sector de la población.

Nota sobre la fuente de información

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) tiene como objetivo obtener información estadística sobre las características ocupacionales de la población a nivel nacional, así como otras variables demográficas y económicas que permiten profundizar en el análisis de los aspectos laborales y sociales, por lo que resulta un instrumento estadístico útil para el análisis del mercado laboral, en este caso de un grupo ocupacional específico, los trabajadores domésticos remunerados.

Estructura y composición de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado

De acuerdo con los resultados del tercer trimestre de la ENOE 2012, la población ocupada en México sumó a más de 48.6 millones de personas, de las cuales 4.5% (2 millones 200 mil personas) desempeña actividades remuneradas en los hogares clasificadas como trabajo doméstico.¹

La distribución de los trabajadores domésticos remunerados según tipo de ocupación se concentra mayoritariamente en el grupo de empleados domésticos², esta categoría incluye a los trabajadores que realizan principalmente quehaceres de limpieza en casas particulares, además de otras actividades complementarias. Este grupo representa a 82.9% del universo de trabajadores domésticos remunerados y suma 1.8 millones de personas.

Distribución porcentual de trabajadores domésticos remunerados por tipo de ocupación 2012

| | |
|---|--------------|
| Total de trabajadores domésticos remunerados | 100.0 |
| Empleados domésticos | 82.9 |
| Cuidadores de personas | 8.4 |
| Lavaderos y planchadores domésticos | 5.9 |
| Choferes en casas particulares | 1.8 |
| Cocineros domésticos | 1.0 |

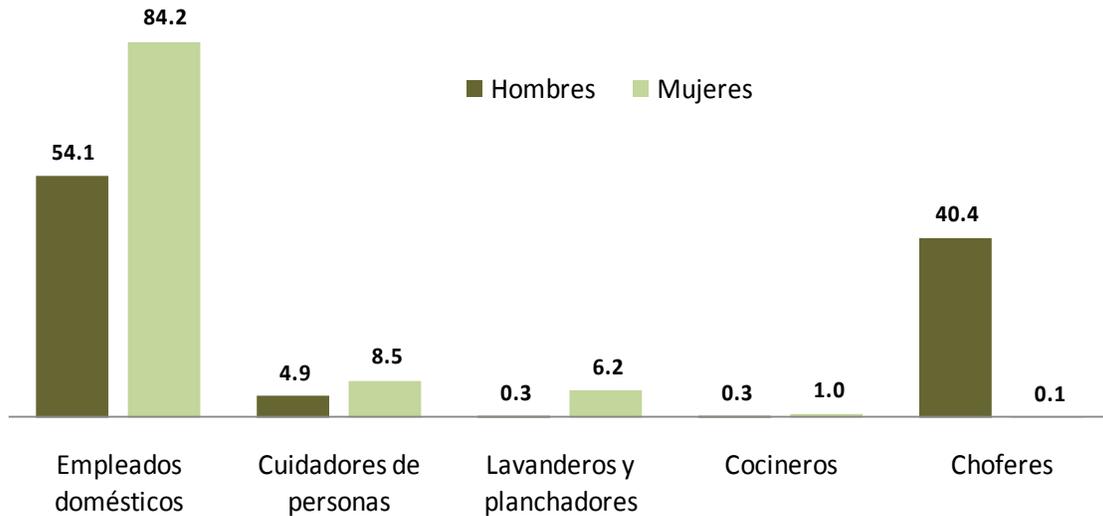
Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE 2102, tercer trimestre. Base de datos.

El trabajo doméstico remunerado en México es una actividad primordialmente femenina, 95 de cada 100 ocupados en esta actividad son mujeres. De ellas, 84.2% realiza tareas de limpieza en hogares particulares, 8.5% cuida de personas y 6.2% es lavandera y/o planchadora en casas particulares.

Por otra parte los hombres ocupados como trabajadores domésticos suman cerca de 100 mil personas, más de la mitad de ellos (54.1%) ocupados como empleados domésticos y cuatro de cada 10 como choferes en casas particulares.

- 1 Conforme al Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) se incluyen las ocupaciones de: Empleados domésticos, Cuidadores de personas en casas particulares, Lavaderos y planchadores domésticos, Choferes en casas particulares y Cocineros domésticos.
- 2 El SINCO clasifica bajo la categoría "Trabajadores domésticos" a los trabajadores que realizan principalmente quehaceres de limpieza en casas particulares, además de otras actividades complementarias, sin embargo para evitar confusión en el presente boletín fueron denominados Empleados domésticos.

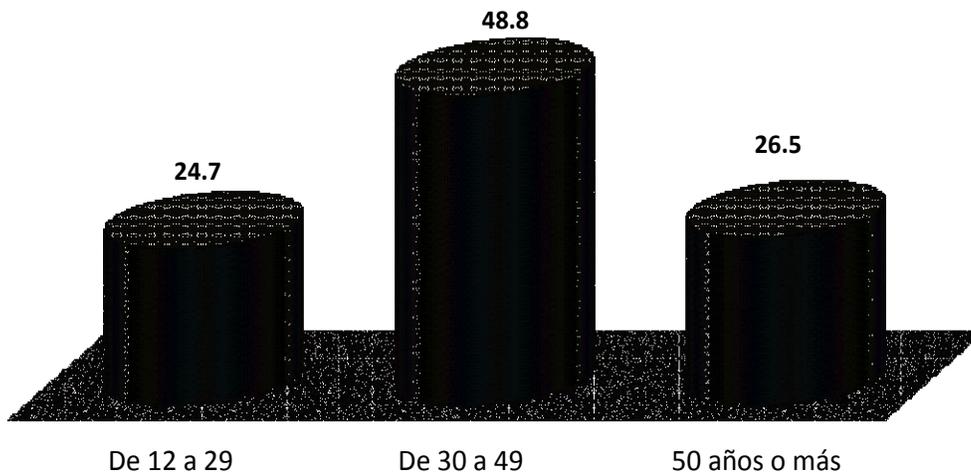
Porcentaje de trabajadores domésticos remunerados por tipo de ocupación según sexo 2012



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE 2102, tercer trimestre. Base de datos.

Datos de la ENOE 2012 indican que la edad promedio de los trabajadores domésticos es de 40.1 años, 40.5 para hombres y 40.1 para mujeres, además muestran que 75.3% de los trabajadores domésticos tiene 30 o más años.

Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados por grupo de edad 2012



Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE 2012, tercer trimestre. Base de datos.

En la distribución porcentual por grupos de edad y sexo se observa que cerca de uno de cada dos trabajadores domésticos tiene 40 años o más de edad, 51.9 por ciento. Existe una mayor proporción de hombres (54.6%) que de mujeres 51.8% en este grupo de edad.

Así mismo se observa que existe una mayor proporción masculina de trabajadores domésticos en el grupo de 60 y más años (23.0%), casi diez puntos porcentuales más que para las mujeres, 13.4 por ciento.

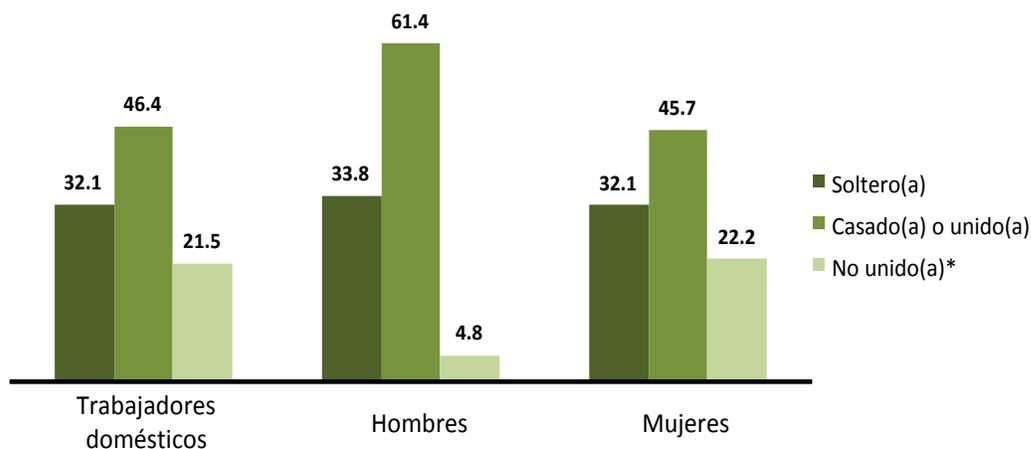
**Distribución porcentual de trabajadores domésticos remunerados por grupos de edad según sexo
2012**

| | Trabajadores domésticos | Hombres | Mujeres |
|------------------|-------------------------|--------------|--------------|
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| Menor de 25 años | 16.3 | 9.7 | 7.8 |
| De 25 a 39 años | 31.8 | 18.7 | 26.2 |
| De 40 a 59 años | 43.5 | 48.6 | 52.5 |
| De 60 y más años | 8.4 | 23.0 | 13.4 |

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, ENOE 2012, tercer trimestre. Base de datos.

La situación conyugal de los trabajadores domésticos remunerados presenta una diferencia importante de acuerdo con el sexo del trabajador, seis de cada 10 hombres se encuentra unido o casado, proporción mayor a las trabajadoras unidas o casadas pues sólo 45.7% están en esta condición.

**Distribución porcentual de trabajadores domésticos remunerados por situación conyugal según sexo
2012**



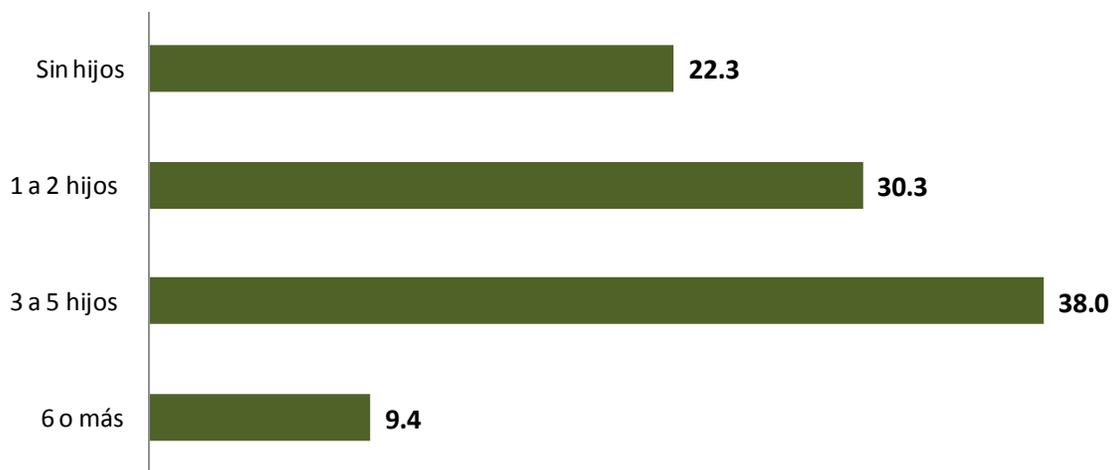
*Incluye separados(as), viudos(as) y divorciados(as).

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

En tanto para la población no unida (soltera, separada, viuda o divorciada) se tiene que 54.3% de las mujeres se encuentra en esta situación, por el 38.6% de la población masculina.

El número de hijos(as) en promedio es de 2.6 hijos(as) por mujer. La mayor proporción de trabajadoras domésticas tiene tres hijos o más (47.4%), seguida de aquellas que son madres de uno o dos vástagos, lo cual representa 30.3 por ciento. Por su parte, 22.6% de las trabajadoras domésticas no tiene hijos.

Distribución porcentual de las trabajadoras domésticas por número de hijos 2012



Nota: No se grafica el no especificado.

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

Distribución territorial

El trabajo doméstico remunerado en nuestro país es una actividad primordialmente urbana, de acuerdo con los datos de la ENOE 2012, uno de cada dos trabajadores domésticos remunerados reside en localidades mayores a 100 000 habitantes.

Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados por tamaño de localidad 2012

| | |
|----------------------------------|-------|
| Total de trabajadores domésticos | 100.0 |
| Menos de 2 500 habitantes | 18.5 |
| 2 500 a 14 999 habitantes | 15.6 |
| 15 000 a 99 999 habitantes | 15.4 |
| 100 000 y más habitantes | 50.5 |

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012.
Base de datos.

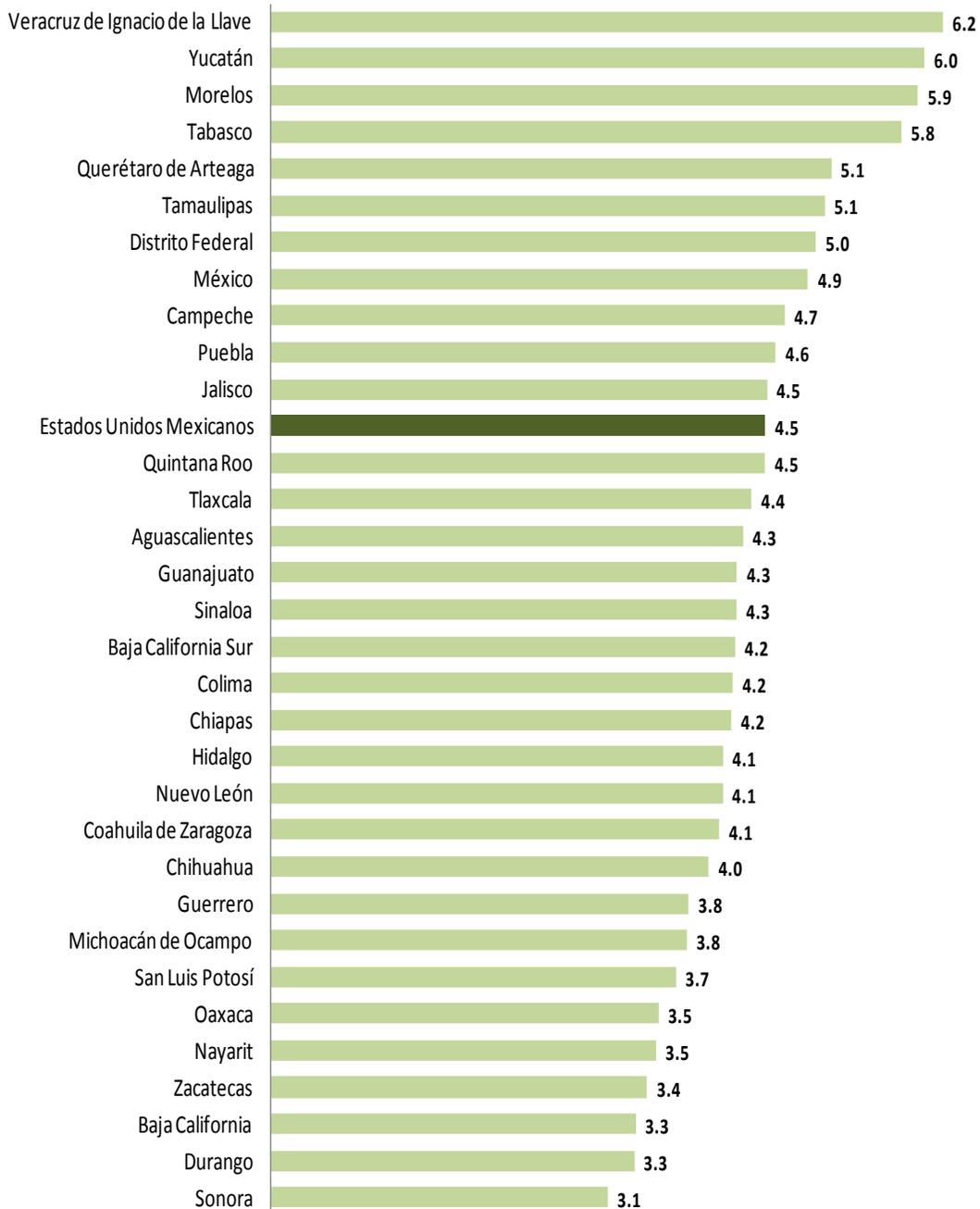
La distribución en el territorio nacional es similar a la de la población ocupada, es decir, las entidades federativas con mayor cantidad de población ocupada, concentran también el más alto número de trabajadores domésticos remunerados.

Así, los estados con más personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado son: México, Distrito Federal, Veracruz, Jalisco, Puebla y Guanajuato, de hecho estas cinco entidades concentran al 49.4% de los trabajadores domésticos del país. En el extremo opuesto se encuentran: Campeche, Nayarit, Colima y Baja California Sur, todos con menos del uno por ciento.

Sin embargo, la proporción de trabajadores domésticos remunerados al interior de cada entidad y respecto del total de población ocupada tiene un comportamiento diferente. La proporción de trabajadores domésticos de 11 entidades federativas se encuentran por arriba del promedio nacional (4.5%), siendo la de mayor proporción Veracruz con 6.2%, seguida de Yucatán, 6.1, Morelos y Tabasco con 5.9% y 5.8% respectivamente.

Entre aquellas que están por debajo del porcentaje nacional, se identifican 21 entidades -entre las cuales están Sonora 3.1%, Durango 3.3%, Baja California 3.3% y Zacatecas 3.5%- con menores porcentajes de trabajadores domésticos remunerados con respecto al total de ocupados.

**Porcentaje de trabajadores domésticos remunerados por cada entidad federativa
2012**



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

En cuanto al status migratorio de los trabajadores domésticos, para 2012, un total de 24.2% de los trabajadores domésticos nació en una entidad federativa diferente a la de su residencia actual.

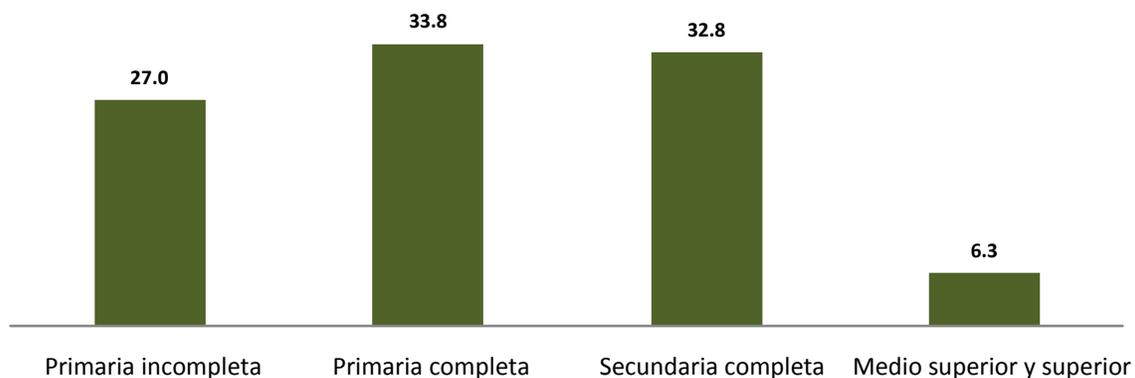
Así mismo, 139 mil 799 trabajadores domésticos (6.4%) residen en las viviendas donde laboran (trabajadores domésticos de planta), en su mayoría (95.9%) cumplen actividades de limpieza y aseo general, 1.9% son cocineros y 1.0% son cuidadores de personas.

Educación

En el país, 8.1% de los trabajadores domésticos remunerados es analfabeta, esta condición se presenta mayormente en las mujeres, pues ocho de cada 100 trabajadoras domésticas es analfabeta mientras que sólo cuatro de cada 100 hombres ocupados en esta actividad presenta esta condición.

El analfabetismo entre los trabajadores domésticos remunerados es una característica de la población en edad más avanzada, 60.5% de los trabajadores domésticos analfabetas tiene 50 años o más y únicamente 2.6% tiene menos de 25 años.

Distribución porcentual de trabajadores domésticos por nivel de instrucción 2012



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

Por tipo de ocupación, los trabajadores domésticos con mayor nivel de instrucción son los choferes en casas particulares, ocho de cada 10 tienen secundaria terminada o un nivel superior. También los cuidadores de personas muestran mayores niveles de escolaridad que el resto de los trabajadores domésticos.

En caso opuesto, los lavaderos y planchadores domésticos son los que tienen menores niveles de educación, uno de cada dos trabajadores de esta categoría no terminó la educación primaria.

Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados por tipo de ocupación según nivel de escolaridad

| | Total | Primaria incompleta | Primaria completa | Secundaria completa | Medio superior y superior |
|---------------------------|--------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------------|
| Total general | 100.0 | 27.0 | 33.8 | 32.8 | 6.3 |
| Cocineros | 100.0 | 20.3 | 42.6 | 29.4 | 7.7 |
| Cuidadores de personas | 100.0 | 11.2 | 27.4 | 45.4 | 15.8 |
| Choferes | 100.0 | 12.1 | 8.4 | 56.8 | 22.7 |
| Trabajadores domésticos | 100.0 | 27.4 | 35.3 | 32.0 | 5.2 |
| Lavanderos y planchadores | 100.0 | 49.7 | 28.6 | 19.3 | 2.4 |

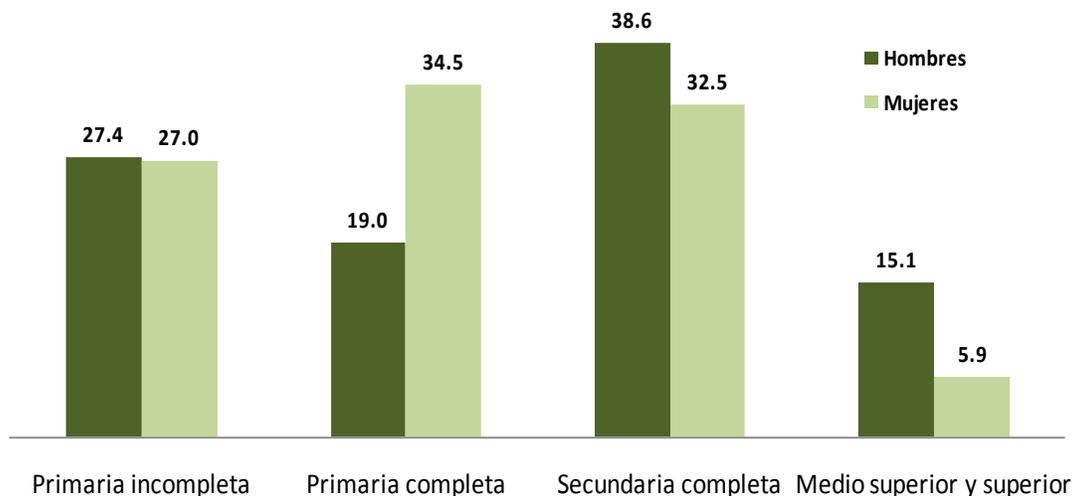
Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

Los hombres ocupados en el trabajo doméstico remunerado tienen en general mayores niveles de educación, 53.7% tiene estudios de secundaria terminada o un nivel superior, comparado con 38.4% de las trabajadoras domésticas con este tipo de estudios.

Sobresale 15.1% de hombres con nivel medio superior o superior, comparado con sólo 5.9% de las mujeres.

En cuanto a los trabajadores domésticos remunerados con estudios de primaria incompleta, la proporción de hombres es similar a la de las mujeres, 27.4% de los hombres por 27.0% de las mujeres.

**Porcentaje de trabajadores domésticos por nivel de instrucción según sexo
2012**



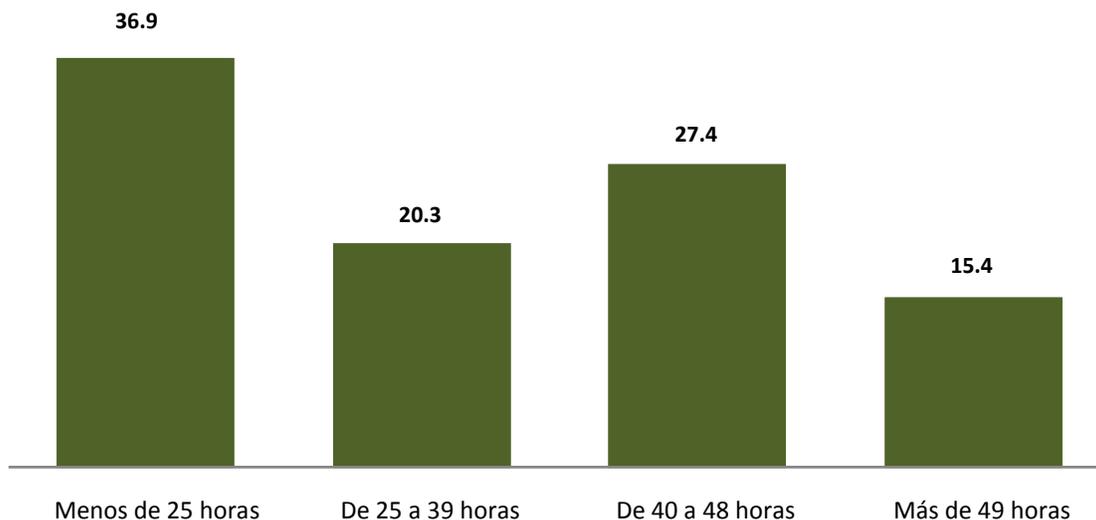
Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

Condiciones laborales

En el año 2012, un total de 96 de cada 100 trabajadores domésticos declararon no tener un relación laboral en la que medie un contrato por escrito; sólo 1.9% tiene un contrato escrito y el resto tiene contratos temporales o no especificó el tipo de contrato.

En promedio, los trabajadores domésticos remunerados laboran 31.5 horas a la semana. Cuatro de cada 10 ocupados en esta actividad cumplen jornadas de 40 horas o más a la semana.

Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados por duración de la jornada de trabajo 2012



*Los porcentajes se calcularon sin incluir a los ocupados ausentes temporalmente pero con vínculo laboral y al no especificado.

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

Siete de cada diez trabajadores domésticos perciben hasta dos salarios mínimos o menos y sólo 4.2% más de tres. Por sexo, tres de cada 4 mujeres reciben menos de dos salarios mínimos, en tanto que seis de cada 10 hombres se encuentran en igual situación. En tanto que, 17.1% de los hombres tiene ingresos superiores a tres salarios mínimos, sólo 3.7% de las mujeres está en este rango de percepciones.

Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados por nivel de ingresos según sexo

| Nivel de ingresos | TDR | Hombres | Mujeres |
|-----------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Total | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| No recibe ingresos | 0.2 | 1.1 | 0.1 |
| Hasta un salario mínimo | 34.2 | 24.6 | 34.7 |
| Más de 1 hasta 2 salarios mínimos | 40.1 | 33.7 | 40.4 |
| Más de 2 hasta 3 salarios mínimos | 15.7 | 17.6 | 15.6 |
| Más de 3 salarios mínimos | 4.2 | 17.1 | 3.7 |
| No especificado | 5.6 | 5.9 | 5.6 |

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

Respecto al acceso a servicios de salud como prestación laboral, los datos de la ENOE 2012 muestran que sólo 2.4% de los trabajadores domésticos cuenta con acceso a servicios de salud como prestación laboral.

Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados por acceso a servicios de salud y otras prestaciones laborales 2012

| | |
|---|--------------|
| Trabajadores domésticos remunerados | 100.0 |
| Sin prestaciones | 75.8 |
| No tiene acceso a instituciones de salud pero sí a otras prestaciones | 20.8 |
| Acceso a instituciones de salud y otras prestaciones | 1.9 |
| Sólo acceso a instituciones de salud | 0.5 |
| No especificado | 1.1 |

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

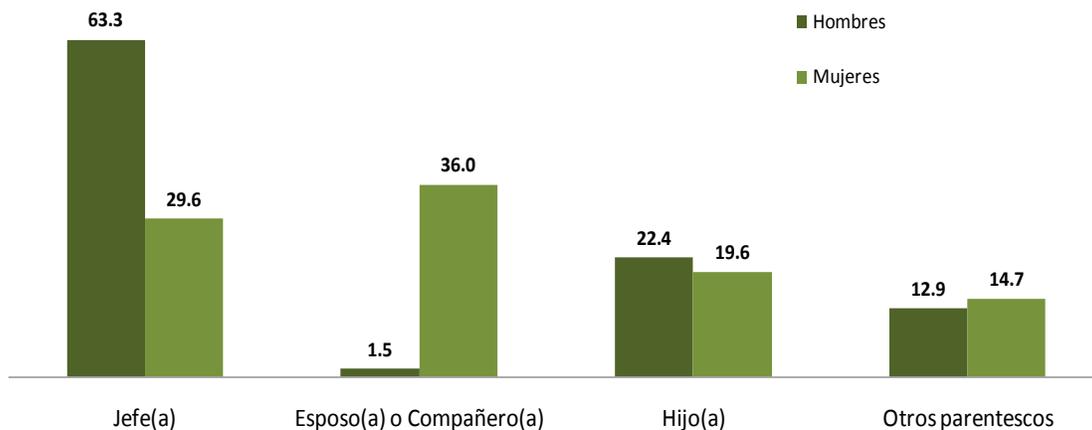
Sobre el desglose de prestaciones laborales, la ENOE 2012 desagrega tres tipos de prestaciones, el aguinaldo, prestación que es recibida por 18.5% de los trabajadores domésticos remunerados; vacaciones con goce de sueldo, 7.4 por ciento. Respecto al reparto de utilidades, ningún trabajador doméstico la recibe.

Estructura de los hogares

Aproximadamente 684 mil hogares en México están liderados por un trabajador doméstico remunerado, es decir 3.0% del total de hogares en el país en 2012. Nueve de cada 10 de estos hogares es liderado por una mujer.

El parentesco de mayor frecuencia entre los trabajadores domésticos remunerados varones es el de jefe de hogar (61.1%). En tanto para las mujeres 29.6% son jefas de hogar, 36.0% son compañera del jefe de hogar, seguido por hija del jefe con 19.6%. En el caso de los hombres, el parentesco “hijo” es la segunda proporción más alta, 22.4 por ciento.

Porcentaje de trabajadores domésticos remunerados por parentesco con el jefe del hogar 2012



Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tercer trimestre, 2012. Base de datos.

Con esta información, el INEGI brinda indicadores para el conocimiento de la situación demográfica, social y laboral de la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado en el ámbito nacional. Consulte este documento en el sitio del INEGI www.inegi.org.mx, en la Sala de Prensa: <http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/default.asp?c=269&e=>

Si requiere información por entidad federativa consulte nuestro sitio, acuda a los centros de información o comuníquese vía telefónica o por correo electrónico.

Bibliografía

Contartese, D.; Maceira, V. y Schleser, D. Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina. 2005. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Buenos Aires, Argentina. Consultado en: www.trabajo.gov.ar/downloads/.../toe03_06servicio-domestico.pdf 31 de enero de 2012.

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2012. Tercer trimestre. Bases de datos. <http://www.inegi.org.mx/sistemas/microdatos2/encuestas.aspx?c=27614&s=est> Fecha de descarga de los archivos: 6 de diciembre de 2012.

Organización Internacional del Trabajo. Notas OIT. 2010. Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. Consultado en http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_180549/lang-es/index.htm 12 de octubre de 2011.

Vega, Ana L., Martínez, Julia E., Amaya, Patricio y Duke, Karen: 2009 Realidades y desafíos del trabajo doméstico remunerado en El Salvador: Resumen". San Salvador. Consultado en: <http://genero.bvsalud.org/lildbi/docsonline/get.php?id=1251> 10 de noviembre de 2011.

8

Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina¹

El trabajo doméstico consiste en actividades que se realizan dentro de los hogares y son necesarias para el bienestar de sus miembros. Contribuye a la reproducción social y al mantenimiento de la fuerza de trabajo y es por tanto un ámbito clave para la marcha de la sociedad y las economías nacionales.

Las trabajadoras domésticas se desempeñan en una gran variedad de tareas para familias que no son la propia. Estas incluyen el aseo, cuidado de niños, personas ancianas, enfermas o discapacitadas, así como labores de cocina, jardinería e incluso atención de animales caseros. Su trabajo ha sido fundamental para facilitar la inserción laboral de muchas mujeres de sectores de ingresos medios y altos, que contratan apoyo doméstico ante la insuficiencia de políticas de conciliación entre el trabajo y la familia en sus países. Esto permite a las familias que contratan trabajo doméstico disponer de más tiempo y a los niños y otras personas dependientes recibir los cuidados que requieren.

Sin embargo, el trabajo doméstico remunerado ha sido tradicionalmente subvalorado e insuficientemente regulado, lo que ha llevado a situarlo como una de las actividades laborales donde se registra un mayor déficit de trabajo decente. Para enfrentar esta situación, la OIT adoptó en junio de 2011 el Convenio (núm. 189) y la Recomendación (núm. 201) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

En este *Tema Especial* se aborda la situación de estas trabajadoras en los países de la región. Se procura determinar la incidencia del trabajo doméstico en América Latina y su evolución reciente, así como las características de quienes se desempeñan en este segmento, que tiene fundamentalmente rostro de mujer. En particular, se caracteriza a quienes trabajan en esta área, su edad, nivel de escolaridad, grado de formalización, jornada de trabajo, nivel de remuneraciones y la legislación que se les aplica.

Incidencia en la región

Se estima que en América Latina hay entre 17 y 19 millones de trabajadores desempeñándose en un hogar privado, que representan alrededor de 7% de la ocupación urbana regional.

Esta cifra podría ser más elevada. Debido a las características de este trabajo y la forma como se

recogen las estadísticas laborales, existe bastante consenso sobre la frecuente subestimación de la magnitud del servicio doméstico. Por una parte, la traducción estadística y operacional de un grupo que por definición es heterogéneo resulta compleja. De acuerdo al Convenio 189, estos trabajadores comparten la característica de trabajar para un hogar privado. Pero algunas regulaciones nacionales diferencian tanto por el lugar de trabajo o las tareas que se realizan, como por el tipo de empleador, dejando fuera de este segmento, por ejemplo, a las personas que son contratadas por las empresas de aseo. Entre las causas de esta subestimación se encuentra el hecho de que a menudo no se reconoce a estas trabajadoras su condición de tales (se les considera como un *pariente que ayuda*), no son capturadas por las encuestas (no se informa sobre su existencia) por falta de registro, ser migrantes indocumentados o por una clasificación errónea durante la codificación (debido a la amplia variedad de labores que realizan). Por otra parte, la subestimación también se produce porque existen trabajadoras que laboran por día y son contabilizadas como trabajadoras por cuenta propia y no como trabajadoras domésticas.

El método utilizado para calcular su magnitud incide en los resultados obtenidos. Un ejercicio realizado por la OIT¹ utilizando la Clasificación industrial uniforme de todas las actividades económicas (CIU, Revisión 3.1) como "actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico" contabilizó 19.5 millones de trabajadores domésticos en la región (18 millones de mujeres y 1.5 millones de hombres). Esta cifra incluye tanto a las trabajadoras que realizan tareas domésticas, como a los jardineros, porteros, guardias y el personal más calificado para el cuidado de personas enfermas y atención de menores.

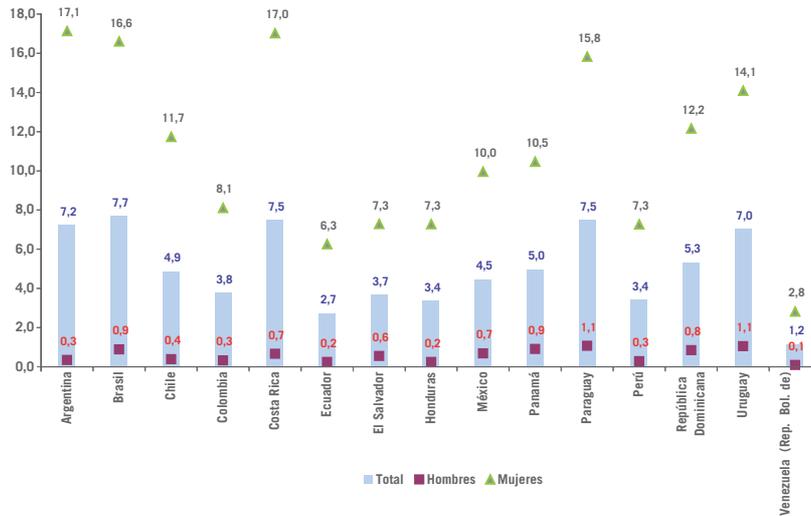
En América Latina se ha usado tradicionalmente la medición basada en la situación de empleo. La mayoría de los países de la región adaptó la Clasificación internacional de la situación en el empleo (CISE-93) para distinguir entre trabajadores domésticos y otros asalariados. Si bien ambas metodologías entregan cifras similares para algunos países, en otros existen mayores diferencias. Para la región en su conjunto, la cifra es bastante similar. De acuerdo a este último enfoque, en la región existen alrededor de 17 millones de trabajadores domésticos. En este *Tema Especial* se utilizará el método de cálculo basado en la categoría ocupacional.

El trabajo doméstico constituye un fenómeno predominantemente femenino y urbano. Las mujeres son alrededor de 95% de los trabajadores domésticos en América Latina. Esta es no solo una ocupación básicamente femenina, sino que, además, desde el punto de vista cuantitativo es la más importante para las mujeres de la región: el 15.3% de las

¹ El presente artículo fue elaborado por María Elena Valenzuela, especialista en género y empleo con la colaboración de Cecilia Sjoberg, consultora de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

² OIT, 2011, *Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. Trabajo doméstico*. Nota de información No. 4, Ginebra.

GRÁFICO 1



América Latina (15 países seleccionados): Proporción de trabajadores domésticos en relación al total de ocupados, por sexo. Año 2011 (porcentajes).

Fuente: OIT con base en información oficial de las encuestas de hogares de los países.

NOTA: Los datos de los hombres pueden presentar problemas de significancia estadística por su baja frecuencia.

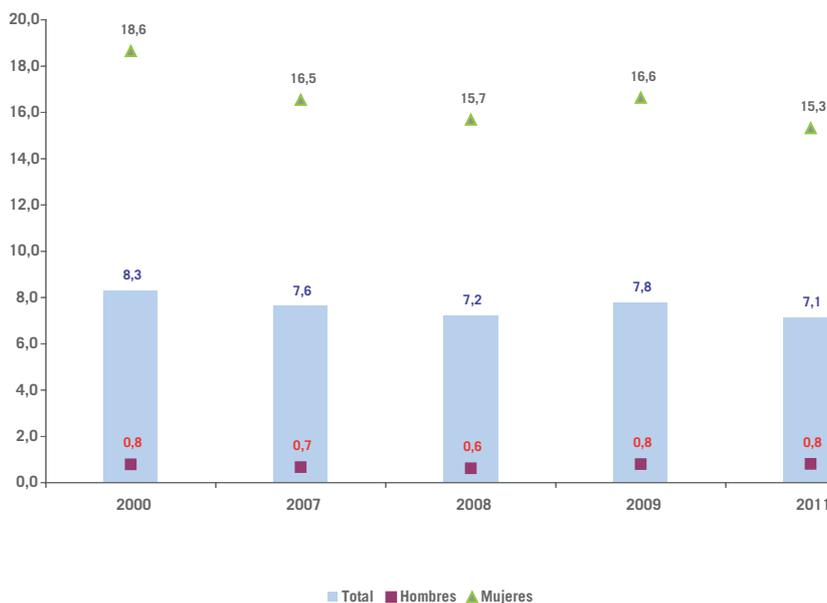
mujeres ocupadas en la región se desempeña como trabajadora doméstica remunerada.

Este promedio oculta sin embargo importantes diferencias nacionales. Hay países donde es un contingente significativo, como ocurre en los casos de Argentina, Brasil, Costa Rica y Paraguay, donde superan el 15% de las mujeres ocupadas. En un segundo grupo, integrado por Chile, Panamá, República Dominicana y Uruguay, se observa una menor proporción de trabajadoras domésticas, situándose entre 10% y 15%. En un tercer grupo, formado por Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México y Perú, este segmento es entre 7% y 10% de las mujeres ocupadas. El país latinoamericano

con una menor proporción de mujeres ocupadas en el servicio doméstico es la República Bolivariana de Venezuela (3%).

Se estima que entre 2000 y 2011 el número de trabajadoras domésticas aumentó en la región en 3 millones. Sin embargo, su incidencia en la ocupación femenina ha registrado en los últimos años una caída en la mayoría de los países. Esto también se refleja en el promedio regional, donde el peso del trabajo doméstico en el total de mujeres ocupadas se redujo en 3.3 puntos porcentuales en el período. En cambio, su porcentaje en la ocupación masculina se mantuvo prácticamente igual.

GRÁFICO 2



América Latina (15 países seleccionados): Evolución de la incidencia del servicio doméstico respecto a la ocupación total, por sexo. Años 2000 y 2007-2011 (porcentajes).

Fuente: OIT con base en información oficial de las encuestas de hogares de los países.

NOTA: Los datos de los hombres pueden presentar problemas de significancia estadística por su baja frecuencia.

CUADRO 1

VARIACIÓN DE LA PROPORCIÓN DE MUJERES OCUPADAS EN SERVICIO DOMÉSTICO. ENTRE 2000 Y 2009.

| Aumentó | Se mantuvo | Disminuyó |
|---|------------|--|
| Argentina, Costa Rica, República Dominicana | Paraguay | Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, El Salvador, Honduras, México, Panamá, Perú, Uruguay, Venezuela |

Fuente: Elaboración propia en base a Panorama laboral 2011.

El trabajo doméstico remunerado ha experimentado numerosos cambios en la región. Hasta hace algunas décadas, la mayoría de las trabajadoras domésticas eran jóvenes de zonas rurales que migraban a la ciudad en busca de mejores oportunidades. Provenían de hogares muy pobres y una alta proporción era analfabeta o tenía una escolaridad muy baja. La gran mayoría se ocupaba como trabajadora puertas adentro (vivían en la casa de sus empleadores) y se retiraban de la fuerza de trabajo al constituir su propia familia.

En la actualidad, la mayoría de las trabajadoras domésticas son urbanas y no son jóvenes, trabajan puertas afuera y tienen su propia familia. Además, la migración en busca de oportunidades laborales ha dejado de ser interna para transformarse en migración internacional. Las tareas y los conocimientos necesarios para el trabajo doméstico se han tornado más complejos debido a la incorporación de equipos electrónicos y computacionales en los hogares. Además, como consecuencia del incremento de la participación laboral femenina -y la consecuente ausencia de las mujeres adultas durante la jornada laboral- las trabajadoras han asumido mayores

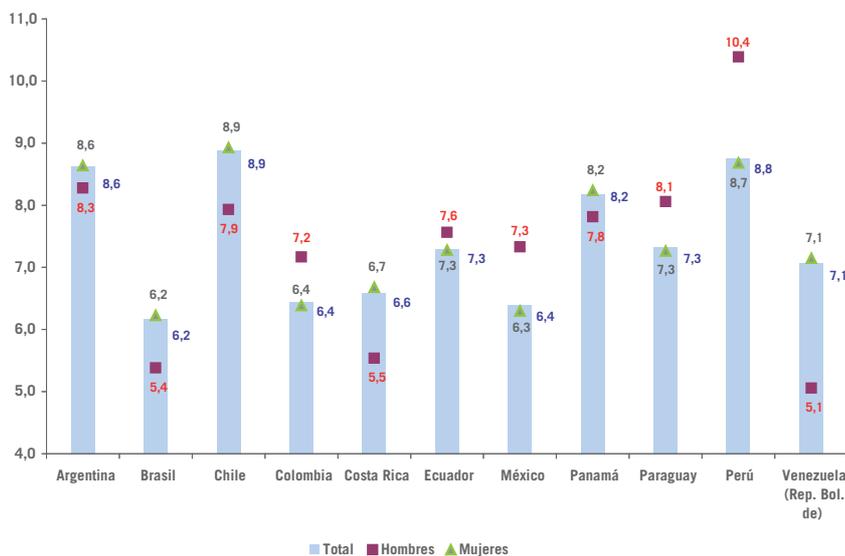
responsabilidades en el manejo cotidiano del hogar.

Se estima que entre 10% y 15% de los hogares de la región cuenta en forma estable con apoyo doméstico remunerado. Si se suma la contratación de trabajos por día o por hora, este porcentaje se incrementa de manera importante, ya que las familias de sectores medios también pueden contar con trabajo doméstico. Incluso existen familias de bajos ingresos, incluidas aquellas de las propias trabajadoras domésticas, que acuden a otras mujeres de la familia, o a vecinas para apoyar el trabajo del hogar.

Quiénes son las trabajadoras domésticas

En la mayoría de los países de la región, el servicio doméstico es la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en un entorno de mayor exclusión social. Sin embargo, el incremento de la escolaridad promedio en la región también se ha reflejado en el servicio doméstico, y el promedio se sitúa sobre los 6 años de escolaridad, que en muchos países constituye el ciclo básico.

GRÁFICO 3



América Latina (11 países): Escolaridad de trabajadores domésticos, por sexo. Años 2011 (en años de escolaridad).

Fuente: OIT con base en información oficial de las encuestas de hogares de los países.

NOTA: Los datos de los hombres pueden presentar problemas de significancia estadística por su baja frecuencia.

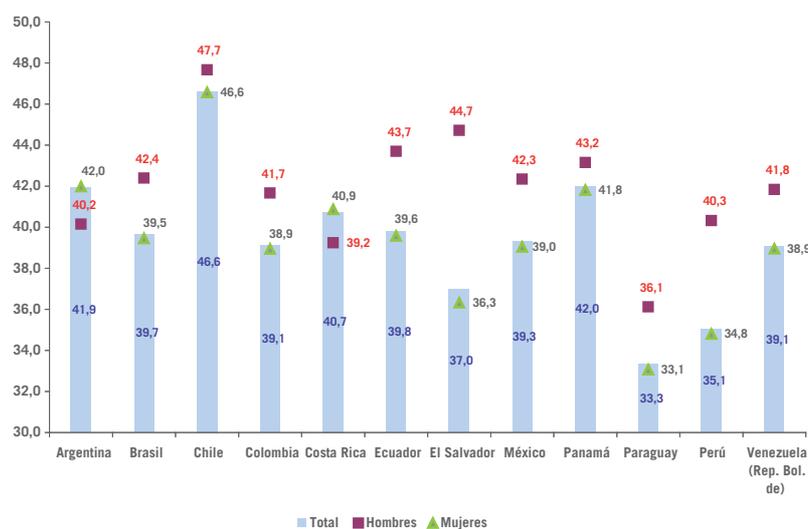
Aunque el promedio de educación de estas trabajadoras se ha elevado, sus niveles de escolaridad se encuentran todavía bastante por debajo de los del promedio de los hombres y las mujeres ocupadas. La brecha de educación entre las trabajadoras domésticas y el total de ocupadas fluctúa entre 2 y 5 años, según el país.

La mayoría de las trabajadoras domésticas de la región tiene entre 35 y 50 años de edad. Esta distribución etaria presenta algunas variaciones por país y aunque se trata en especial de una ocupación de mujeres adultas, la presencia de jóvenes es más alta en países con mayor pobreza, donde también hay más adolescentes y niñas trabajadoras. Aunque resulta difícil determinar cuántos niños menores de 18 años están sometidos al trabajo infantil

doméstico, se estima que en América Latina y el Caribe superan los 2 millones y, de estos, casi 90% son niñas.³

Las trabajadoras domésticas se sitúan en la mayoría de los países en torno a los 40 años, edad que está levemente por sobre el promedio del conjunto de las mujeres ocupadas. Este fenómeno se explica tanto por la disminución del número de jóvenes ocupadas en el servicio doméstico (asociado probablemente al bajo estatus social de esta ocupación y la ampliación de la oferta ocupacional) como por el mayor peso de las cohortes de más edad, integradas por mujeres con familia, que se desempeñan en la modalidad puertas afuera. A lo anterior se agrega el importante número de trabajadoras que deben mantenerse en la fuerza de trabajo por la falta de posibilidades de jubilar.

GRÁFICO 4



América Latina (12 países): Edad promedio de los trabajadores domésticos, por sexo. Año 2011

Fuente: OIT con base en información oficial de las encuestas de hogares de los países.

NOTA: Los datos de los hombres pueden presentar problemas de significancia estadística por su baja frecuencia.

Como consecuencia de lo anterior, en los últimos años se ha observado un progresivo *envejecimiento* de este grupo ocupacional.

En efecto, cada vez menos jóvenes se incorporan al trabajo doméstico remunerado. El empleo doméstico representa 9.7% de la ocupación de las mujeres entre 15 y 24 años en la región y es una fuente de ocupación muy importante para las jóvenes en Paraguay y en menor medida en El Salvador. Esto probablemente refleja en especial la realidad de jóvenes que migran desde áreas rurales. Se trata también de un fenómeno importante en Argentina y Uruguay, países donde con más probabilidad son jóvenes que trabajan por hora, combinando su actividad laboral con los estudios.

Características del trabajo doméstico

Una importante característica del trabajo doméstico es el bajo nivel de formalización de la relación de trabajo y cobertura de seguridad social. En algunos países, las trabajadoras domésticas están fuera del sistema de pensiones, sea porque la legislación no incluye esta posibilidad o la deja sujeta a la voluntad del empleador. En los países donde sí están incluidas en el sistema general o bajo legislación especial, el incumplimiento es muy alto.

La ampliación de oportunidades laborales para las mujeres, el mayor control sobre sus vidas y el aumento de la conciencia de sus derechos se han sumado a otros cambios sociales asociados a la modernidad, impulsando una progresiva transformación de la forma como se realiza el trabajo doméstico en la región. El modelo tradicional, según el cual la trabajadora pernocta en la vivienda de sus empleadores, ha ido dando paso a una variedad de modalidades. En el

³ OIT, 2011, *Erradicar el trabajo infantil doméstico*. Notas OIT No.3, Santiago.

CUADRO 2**AMÉRICA LATINA (13 PAÍSES SELECCIONADOS): PROPORCIÓN DE MUJERES JÓVENES OCUPADAS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO. AÑO 2010.**

| Países | 15 - 24 años |
|--------------------------|--------------|
| América Latina | 9,7 |
| Argentina | 16,7 |
| Brasil | 5,5 |
| Chile | 5,0 |
| Colombia | 9,6 |
| Costa Rica | 11,8 |
| Ecuador | 8,7 |
| El Salvador | 19,6 |
| México | 9,8 |
| Panamá | 13,4 |
| Paraguay | 30,7 |
| Perú | 10,7 |
| Uruguay | 14,2 |
| Venezuela (Rep. Bol. de) | 3,2 |

Fuente: OIT con base en información oficial de las encuestas de hogares de los países.

presente, el trabajo que se desempeña establemente para una familia y regresando a diario a su hogar -sin pernoctar en la vivienda de su empleador - ha pasado a ser la modalidad más frecuente en América Latina. Además, principalmente en ciudades de mayor tamaño, ha aumentado el número de trabajadoras que prestan funciones en diferentes hogares, por día o por hora, en ciertos casos en tareas con un mayor nivel de especialización.

La jornada de trabajo, por tanto, solo brinda una información aproximada de la realidad de los trabajadores domésticos. A pesar de esto, en la mitad de los países analizados trabajan en promedio sobre 40 horas a la semana, lo cual hace suponer que muchas de ellas tienen jornadas muy largas.

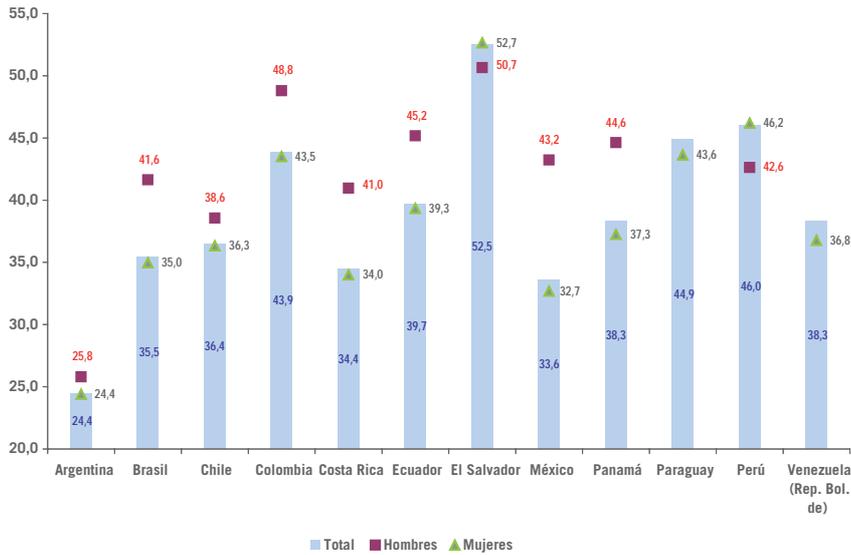
El nivel de remuneraciones de las trabajadoras domésticas refleja la generalizada baja valoración social y económica que se asigna a esta ocupación.

CUADRO 3**AMÉRICA LATINA. PROPORCIÓN DE MUJERES OCUPADAS Y TRABAJADORAS DOMÉSTICAS CON ACCESO Y/O QUE COTIZAN A LA SEGURIDAD SOCIAL (PENSIONES O JUBILACIÓN). AÑO 2011.**

| Países | Total de mujeres ocupadas | Trabajadoras domésticas |
|-----------------------|---------------------------|-------------------------|
| Argentina | 53,3 | 19,5 |
| Brasil | 65,4 | 41,6 |
| Chile ^{a/} | 62,2 | 42,3 |
| Colombia | 26,5 | 9,5 |
| Costa Rica | 61,8 | 27,1 |
| Panamá | 58,1 | 25,4 |
| Paraguay | 19,1 | 0,1 |
| Perú | 23,3 | 8,0 |
| Uruguay ^{a/} | 66,8 | 40,2 |

Fuente: OIT con base en información oficial de las encuestas de hogares de los países.

GRÁFICO 5



América Latina (12 países): Horas semanales promedio de trabajo de los trabajadores domésticos, por sexo. Año 2011

Fuente: OIT con base en información oficial de las encuestas de hogares de los países.

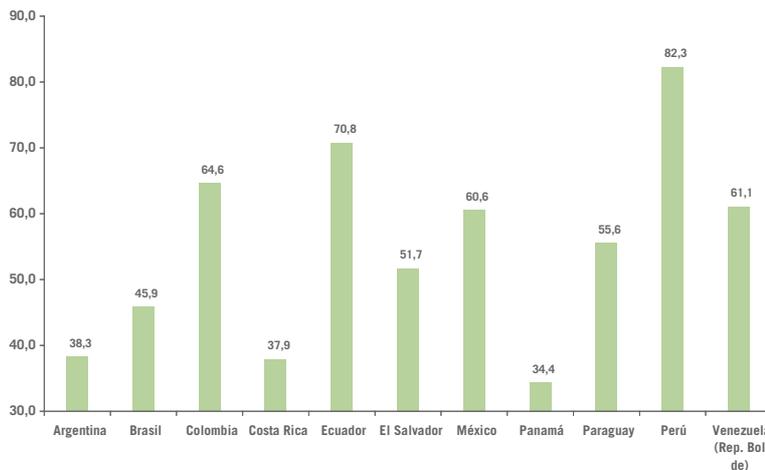
NOTA: Los datos de los hombres pueden presentar problemas de significancia estadística por su baja frecuencia. En Paraguay y Venezuela (República Bolivariana de) no existen datos disponibles para los hombres.

En todo el mundo, los salarios del servicio doméstico se encuentran en los niveles más bajos de las escalas salariales. Además, en la mayoría de los países de la región la legislación establece que se puede deducir del salario de la trabajadora doméstica una proporción que se imputa como pago en especies, siendo este un factor que ha sido esgrimido como uno de los factores causantes de los bajos salarios. Aunque en la mayoría de los países existe un salario mínimo para el trabajo doméstico, en la práctica este se reduce porque en muchos casos una parte se deduce para cubrir los gastos de alimentación y vivienda (pago en especies).

El trabajo doméstico en la región está regido en la mayoría de los países por una legislación especial que otorga menos derechos a esta actividad en comparación con el resto de los asalariados. A pesar de esto, la legislación se cumple solo parcialmente.

Esto pone de relieve la importancia del Convenio 189 y la Recomendación 201, que establecen las normas mínimas que deben regir a esta ocupación. Hasta noviembre de 2012, cuatro países de la región habían ratificado el Convenio 189: Bolivia (Estado Plurinacional de), Nicaragua, Paraguay y Uruguay.

GRÁFICO 6



América Latina (11 países): Proporción del ingreso promedio de las trabajadoras domésticas respecto al ingreso promedio de las mujeres ocupadas. Año 2011

Fuente: OIT con base en información oficial de las encuestas de hogares de los países.

CUADRO 4

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (PAÍSES SELECCIONADOS): DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS SEGÚN LAS LEGISLACIONES NACIONALES. 2011-2012.

| País | Salario Mínimo | Pagos en Especie | Pensión | Seguro de Salud | Seguro Cesantía | Indemnizaciones por despido y otros | Protección a la maternidad (Tipo de protección) | Jornada laboral definida / no definida |
|---------------------------|---|---|---|---|--|--|---|---|
| Argentina ³ | Trabajo doméstico tiene salario mínimo profesional/sectorial | Pago en especie permitido, sin especificar porcentaje | Leyes especiales para el trabajo doméstico | Remisión al sistema general del país | | Leyes especiales para el trabajo doméstico | Omisión de cobertura legal | No se hace mención al punto |
| Bolivia ⁴ | Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico | No se permite pagos en especie | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país | | Leyes especiales para el trabajo doméstico | Leyes especiales para el trabajo doméstico | 10 hrs. diarias (con retiro) 8 hrs. diarias (sin retiro) |
| Brasil ⁵ | Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico | No se permite pagos en especie | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país | | Leyes especiales para el trabajo doméstico | Remisión al sistema general del país | 8 hrs. diarias y 44 horas semanales |
| Chile ⁶ | Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico | Permitido- pero pago mínimo equivalente a 100% del Salario Mínimo Nacional | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país (incluye accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) | Leyes especiales para el trabajo doméstico | Leyes especiales para el trabajo doméstico | Remisión al sistema general del país | 12 horas diarias (con retiro) Cuando vivan en la casa del empleador. se contempla descanso mínimo de 12 horas. ⁷ |
| Costa Rica ⁸ | Trabajo doméstico tiene salario mínimo profesional/ sectorial establecido por decreto que se revisa cada semestre | Pago en especie permitido hasta un 50% de la remuneración | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país: ⁹ | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país | 8 hrs. diarias diurno, 6 hrs. diario nocturno / 48 hrs. semanales diurna y 36 hrs. semanales nocturna |
| El Salvador ¹⁰ | Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico | Permitido, Ley no refiere directamente al % de pago en especie | Omisión de cobertura legal pero Pendiente reglamento especial ¹¹ | Afiliación voluntaria ¹² | | Remisión al sistema general del país | Afiliación voluntaria ¹³ | No está sujeta a horario |
| Guatemala ¹⁴ | Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico | Permitido: La cuantía del costo de habitación y manutención debe entenderse en un 30% | | Programa Especial de Protección a Empleadas de Casa Particular (PRECAPI), ¹⁵ | | Remisión al sistema general del país | | No está sujeta a horario |

³ DECRETO LEY 326/56 : SERVICIO DOMESTICO. <http://www.trabajo.gov.ar/asesoramiento/domestico.htm>

⁴ Ley 2450, LEY DE REGULACION DEL TRABAJO ASALARIADO DEL HOGAR <http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1445/Ley%20No.2450.pdf>

⁵ LEI Nº 11.324, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm#art4 y Constituição Da República Federativa do Brasil de 1988, TÍTULO II- Dos Direitos e Garantias Fundamentais CAPÍTULO II- DOS DIREITOS SOCIAIS.

⁶ CODIGO DEL TRABAJO: LEY 19889 DEL CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR: <http://www.bcn.cl/guias/trabajadores-de-casas-particulares>

⁷ Actualmente se encuentra en discusión el parlamento una ley que equipara la jornada laboral de las trabajadoras domésticas al resto de los asalariados.

⁸ LEY DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO N.º 8726 http://www.pgr.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=65900&nValor3=77180&strTipM=TC

⁹ Se otorga una indemnización (preaviso y auxilio de cesantía) en caso de ser despido sin justa causa, la cual se fija dependiendo del tiempo trabajado.

¹⁰ Código de Trabajo, CAPÍTULO III DEL TRABAJO DOMESTICO, <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/49592/65113/S95SLV01.htm#a076>

¹¹ Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones, Decreto 927 de 20/12/1996, art. 9

¹² Existe un régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos, que es de afiliación voluntaria (Decreto ejecutivo N° 74 de 31 de mayo de 2010)

¹³ Existe un régimen especial de salud y maternidad para los trabajadores domésticos, que es de afiliación voluntaria (Decreto ejecutivo N° 74 de 31 de mayo de 2010)

¹⁴ CÓDIGO DE TRABAJO DE GUATEMALA , CAPÍTULO CUARTO: TRABAJO DOMÉSTICO <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM01.htm#t4>

¹⁵ Cubre maternidad, atención médica pediátrica y asistencia hospitalaria en caso de accidente (Acuerdo gubernativo N° 236-2009 del 07/09/2009)

CUADRO 4

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (PAÍSES SELECCIONADOS): DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS SEGÚN LAS LEGISLACIONES NACIONALES. 2011-2012.

| País | Salario Mínimo | Pagos en Especie | Pensión | Seguro de Salud | Seguro Cesantía | Indemnizaciones por despido y otros | Protección a la maternidad (Tipo de protección) | Jornada laboral definida / no definida |
|------------------------------------|--|--|--|--|-----------------|--|--|---|
| Honduras ¹⁶ | Salario mínimo nacional no rige para el trabajo doméstico ¹⁷ | Permitido hasta un 30% ¹⁸ | | Afiliación voluntaria ¹⁹ | | Leyes especiales para el trabajo doméstico (Código de Trabajo arts. 158, 159, 160) | Remisión al sistema general del país | No está sujeta a horario |
| México ²⁰ | Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico (Ley Federal del Trabajo, art. 335) | Pago en especie permitido, hasta el 50% de la remuneración | Afiliación voluntaria ²¹ | Afiliación voluntaria ²² | | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país ²³ | No está sujeta a horario |
| Nicaragua ²⁴ | Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico ²⁵ | Pago en especie permitido hasta el 50% de la remuneración | Remisión al sistema general del país | Obligación de inscripción en el seguro social (Artículo 2, Reglamento) | | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país | No se hace mención al punto |
| Panamá ²⁶ | Salario mínimo especial para trabajo doméstico. ²⁷ | Pago en especie permitido hasta el 20% de la remuneración salvo acuerdo entre las partes | Remisión al sistema general del país ²⁸ | Remisión al sistema general del país ²⁹ | | Leyes especiales para el trabajo doméstico | Remisión al sistema general del país | No está sujeta a horario. |
| Paraguay ³⁰ | Salario mínimo nacional rige para el trabajo doméstico | Pago en especie permitido hasta el 60% de la remuneración | | Remisión al sistema general del país (Decreto, 2009, SS) | | | Remisión al sistema general del país | No se hace mención al punto |
| Perú ³¹ | Salario mínimo nacional no rige para el trabajo doméstico ³² | | Remisión al sistema general del país ³³ | Remisión al sistema general del país | | La ley 27986 lo contempla para el Trabajo Doméstico (artículo 7) | Remisión al sistema general del país | 8 hrs. diarias, 48 hrs. semanales |
| República Dominicana ³⁴ | Salario mínimo nacional no rige para el trabajo doméstico | Pago en especie permitido, hasta el 50% de la remuneración | | | | | | No está sujeta a horario (Código de Trabajo art. 261) |

¹⁶ Capítulo II Trabajo de los servicios domésticos: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/29076/64849/S59HND01.htm#t3c2>

¹⁷ Ley de Salario Mínimo, Decreto 103 del 20/01/1971, art. 48

¹⁸ Código de Trabajo art. 366, Código de Trabajo art. 153

¹⁹ Existe el Régimen Especial y de Afiliación Progresiva al Seguro Social de los(as) Trabajadores(as) Domésticos(as), que es voluntario y de corto alcance Acuerdo número JD-0006-JD-2008

²⁰ LEY FEDERAL DEL TRABAJO, CAPITULO XII: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

²¹ Ley del Seguro Social del 21/12/95, art. 13 – No tienen los mismos derechos y beneficios que el resto de los Trabajadores.

²² Ley del Seguro Social del 21/12/95, art. 13 – No tienen los mismos derechos y beneficios que el resto de los Trabajadores.

²³ Se aplica régimen general en todo lo no especificado por el capítulo especial)

²⁴ Título VIII, Condiciones especiales de Trabajo, Capítulo 1, De los Servicios Domésticos <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/45784/65050/S96NIC01.htm#11t8c1>

²⁵ Ley de salario mínimo 625 de 31/05/2007

²⁶ TÍTULO VII. CONTRATOS ESPECIALES, Capítulo I. Trabajadores domésticos, http://es.scribd.com/doc/57856207/Codigo-de-Trabajo-PANAMA#outer_page_67

²⁷ MITRADEL, Decreto Ejecutivo No. 46, de 11 de diciembre de 2007,

²⁸ Ley 51 Orgánica de la Caja de Seguro Social, N° 51 de 27 de diciembre de 2005.

²⁹ Ley 51 Orgánica de la Caja de Seguro Social, N° 51 de 27 de diciembre de 2005.

³⁰ Capítulo IV. De los trabajadores domésticos: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WBTEXT/35443/64905/S93PRY01.HTM#11t3>

³¹ LEY DE LOS TRABAJADORES DEL HOGAR, CAPÍTULO I, II, III y IV: http://igenero.oit.org.pe/index.php?option=com_content&task=view&id=458&Itemid=157

³² No se aplica la remuneración mínima vital, la ley establece que la remuneración será fijada a través de acuerdo entre las partes.

³³ Los empleadores están obligados a inscribirse en el registro de empleadores de Trabajadoras del hogar, en SUNAT Superintendencia Nacional de Administración Tributaria, Formulario 1076

³⁴ Código de Trabajo, TÍTULO IV: DEL TRABAJO DE LOS DOMÉSTICOS, http://www.suprema.gov.do/PDF_2/codigos/Codigo_Trabajo.pdf

CUADRO 4

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (PAÍSES SELECCIONADOS): DERECHOS LABORALES DE LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS SEGÚN LAS LEGISLACIONES NACIONALES. 2011-2012.

| País | Salario Mínimo | Pagos en Especie | Pensión | Seguro de Salud | Seguro Cesantía | Indemnizaciones por despido y otros | Protección a la maternidad (Tipo de protección) | Jornada laboral definida / no definida |
|-----------------------|--|--|--------------------------------------|--|--------------------------------------|--------------------------------------|---|--|
| Trinidad y Tabago | Trabajo doméstico tiene salario mínimo profesional/sectorial ³⁵ | Ley no refiere directamente al pago en especie | | Deber de afiliarse al National Insurance Board ³⁶ | | | Remisión al sistema general del país | 44 hrs. (distribuidas por 6 días) |
| Uruguay ³⁷ | Trabajo doméstico tiene salario mínimo profesional/sectorial | Pago en especie permitido, hasta el 25% de la remuneración | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país | Remisión al sistema general del país | 8 hrs. diarias, 44 hrs. semanales |

Fuente: Elaboración OIT sobre la base de legislaciones nacionales 2012 / Base de datos TRAVAIL sobre protección a la maternidad / Loyo y Velásquez, en Valenzuela y Mora, OIT 2009/ OIT, 2009. Trabajo Decente para los trabajadores domésticos Informe IV (1) (OIT, Ginebra)

Notas:

1) Con Leyes Especiales, se refiere a la legislación nacional específica de Trabajo doméstico mencionados en las notas de pie.

2) Las casillas en blanco quiere decir que las Trabajadoras no están cubiertas por el régimen general o una legislación especial, es decir existe omisión de cobertura legal

Referencias bibliográficas

OIT (2011) Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional. Trabajo doméstico. Nota de información No. 4. Ginebra, OIT

OITb (2011) Erradicar el trabajo infantil doméstico. Notas OIT No.3 Santiago, OIT

³⁵ Cubierto por el Minimum Wages Act and the Minimum Wages Orders <http://www.molsmed.gov.tt/Services/LabourInspectorateUnit/DomesticWorkersRegistry/tabid/455/Default.aspx>

³⁶ <http://www.molsmed.gov.tt/Services/LabourInspectorateUnit/DomesticWorkersRegistry/tabid/455/Default.aspx>

³⁷ Ley Nº 18.065: TRABAJO DOMÉSTICO: <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/TextoLey.asp?Ley=18065&Anchor>