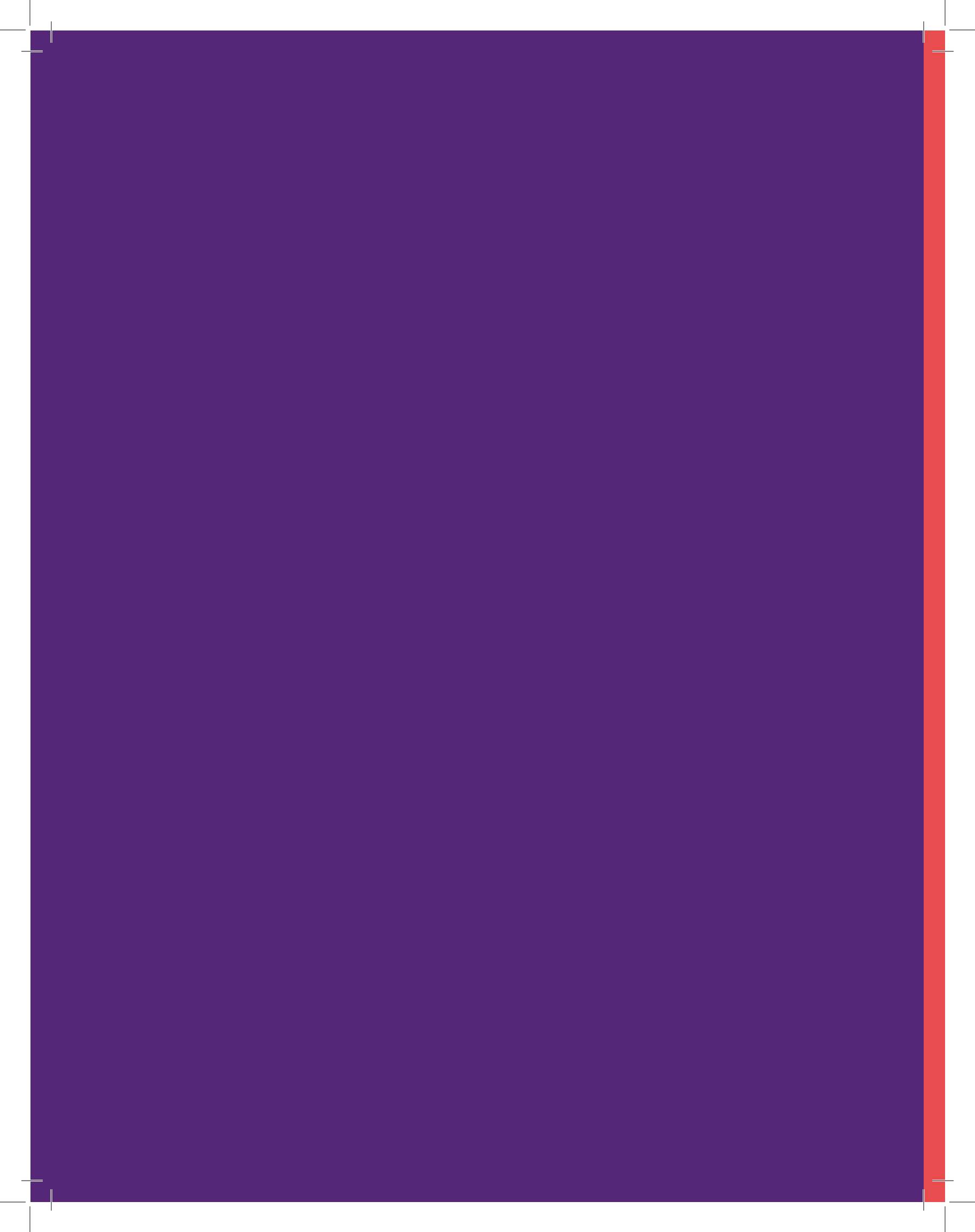


Promesas sin cumplir: derechos reproductivos y laborales de las trabajadoras del hogar en México 2021





Promesas sin cumplir: derechos reproductivos y laborales de las trabajadoras del hogar en México 2021

ILSB / Autoras en investigación y texto:

María Jimena Allendelagua Jaimes
Ana Gabriela Farías Calderón
Daniela González Gómez
Makieze Medina Ortiz
Génesis Alida Topete Sánchez
Valentina Zendejas Moheno

GIRE / Autoras en investigación y texto:

Verónica Esparza Pérez
Miguel Fuentes Carreño
Isabel Fulda Graue
Valentina Gómez García
Karen Luna Rodríguez Bueno

Camila Riva Palacio Rabadán
Mariana Roca Cogordan
Investigación en Salud y Demografía s.c. (INSAD)

Edición

The Pillow Books

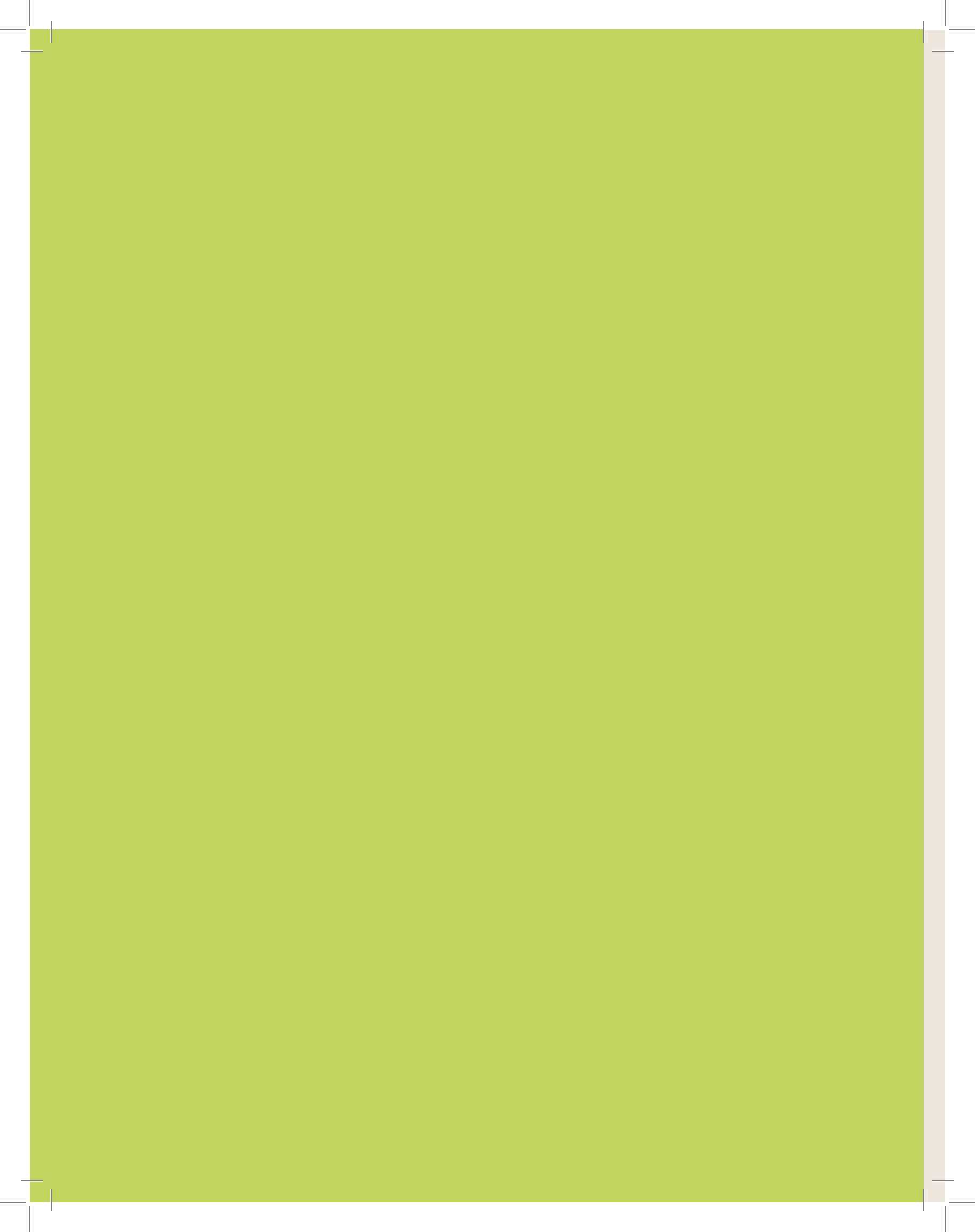
Diseño y formación:

Cabra Estudio

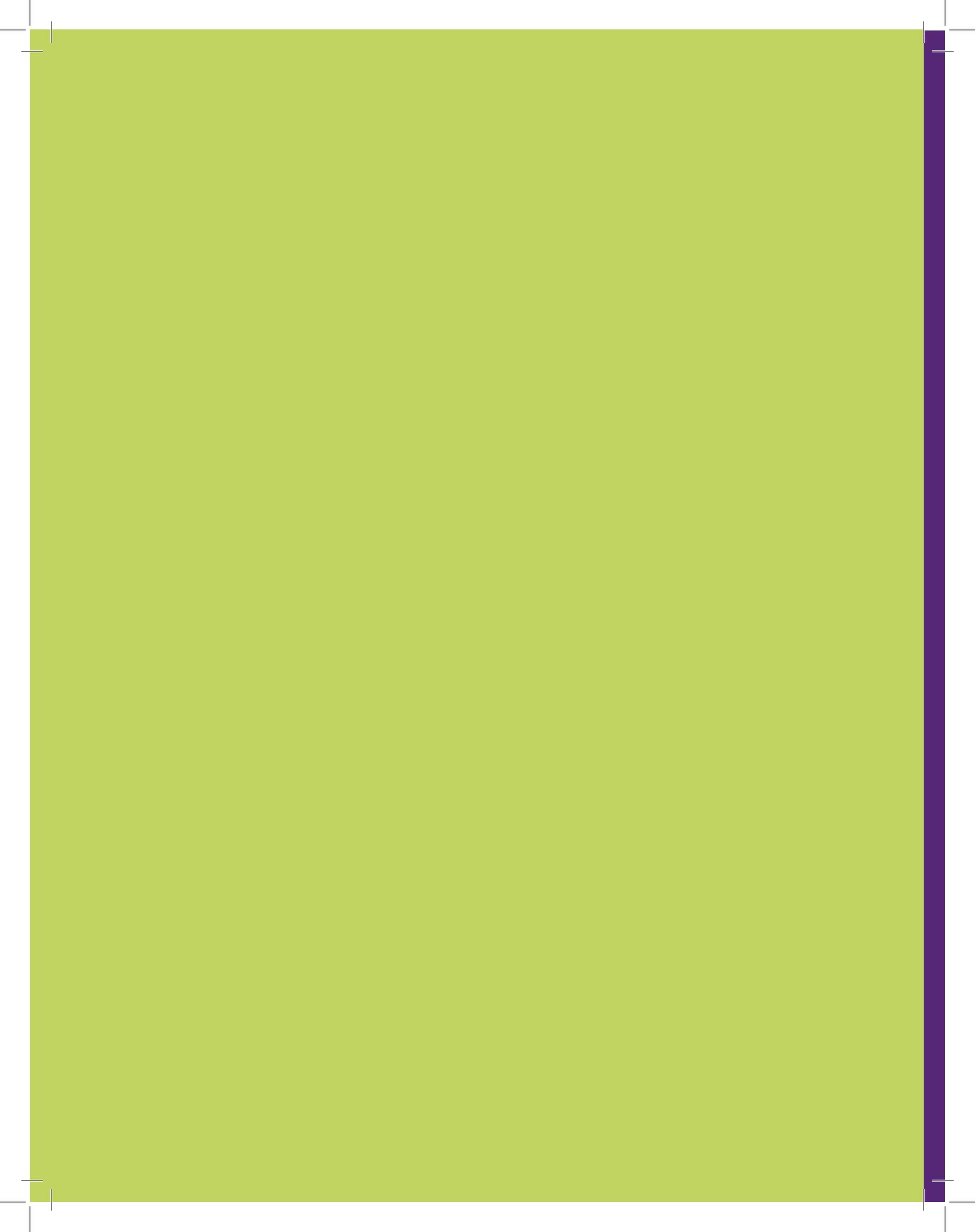
Índice

Introducción

p.11	1.	Situación jurídica del trabajo del hogar remunerado en México
p.13	1.1	Alianzas para el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en México
p.20	1.2	Marco normativo y de política pública en México
p.29	2.	Panorama del trabajo del hogar remunerado en México
p.34	2.1	Características sociodemográficas de las personas trabajadoras del hogar
p.47	2.2	Datos económicos
p.49	2.3	Situación de las personas empleadoras de trabajadoras del hogar
p.61	3.	Los derechos de las personas trabajadoras del hogar desde una perspectiva integral
p.64	3.1	Trabajo decente
p.69	3.2	Cuidados
p.73	3.3	Derechos reproductivos
p.83	4.	Brechas en la garantía de derechos de las personas trabajadoras del hogar
p.86	4.1	Condiciones laborales
p.97	4.2	Acceso a la justicia
p.105	4.3	Seguridad social
p.110	4.4	Cuidados familiares
p.113	4.5	Despidos por embarazo, acoso sexual y otras formas de discriminación
p.124	4.6	Conclusión
p.127	5.	Conclusiones
p.129	5.1	Conclusiones
p.131	5.2	Recomendaciones



Introducción



Introducción

El Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB) y el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE) impulsamos y celebramos la trayectoria, la lucha y el activismo que desde hace décadas iniciaron en México las trabajadoras del hogar por el reconocimiento, el acceso y la garantía de sus derechos. Gracias a ello, además de alcanzar importantes logros, también han visibilizado tanto las barreras que enfrentan para hacer valer sus derechos como sus principales demandas.

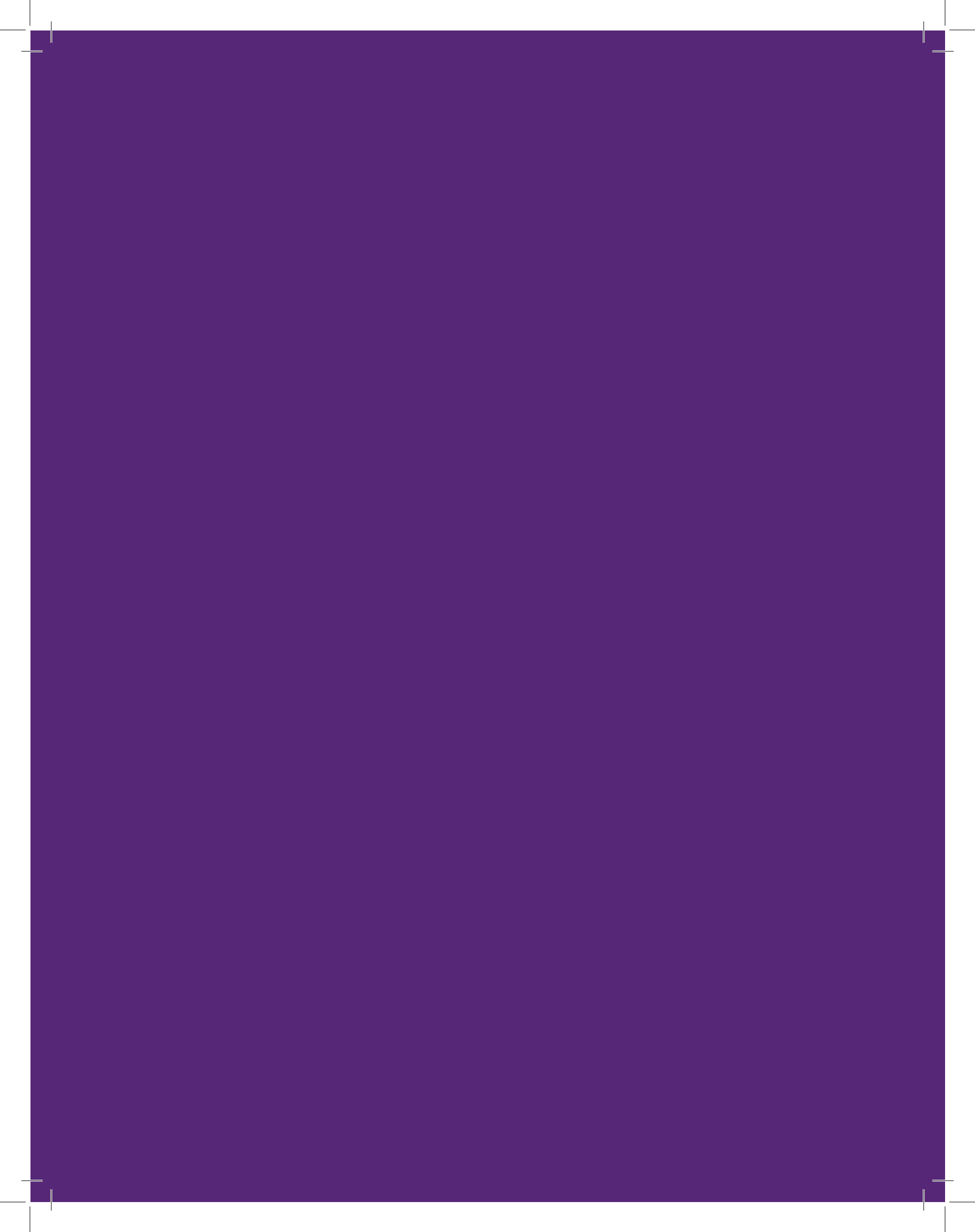
Más allá de contribuir al análisis y la reflexión con perspectiva de género sobre la situación de vulnerabilidad y desventaja que viven las trabajadoras del hogar en el reconocimiento y la garantía de sus derechos laborales, este informe también busca establecer el cruce entre los derechos laborales, las prestaciones de seguridad social y los derechos reproductivos. Para ello, la experiencia de GIRE y del ILSB en la búsqueda por la justicia reproductiva aporta una visión distinta sobre las barreras que enfrentan las trabajadoras del hogar en nuestro país a la hora de exigir la plena vigencia de sus derechos laborales y reproductivos.

Los resultados derivados de la lucha que desde hace varias décadas han impulsado las trabajadoras del hogar son trascendentes. Entre ellos se encuentran la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en 2018; la implementación del Programa Piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social y las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social, en 2019; y, en 2020, la ratificación por parte del Estado mexicano del Convenio 189, que promueve el trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar y reconoce que, a pesar de su contribución significativa a la economía mundial, su trabajo es aún poco valorado y muy mal remunerado.

Todos estos avances en el marco normativo y de políticas públicas en México han ampliado el reconocimiento y la protección de los derechos de las personas que realizan trabajo remunerado en los hogares. No obstante, las importantes situaciones de exclusión, discriminación y desigualdad social e histórica que persisten para este gremio representan barreras para el ejercicio pleno de sus derechos laborales, económicos y reproductivos, así como de otras prestaciones de seguridad social. Por ello, es importante que trabajadoras del hogar, gobierno y sociedad conozcan, reconozcan, protejan y garanticen sus derechos.

Esta investigación presenta los principales avances impulsados, sobre todo, por movimientos de trabajadoras del hogar y grupos aliados en las últimas décadas, así como los estándares y criterios provenientes de instrumentos internacionales de derechos humanos. Asimismo, pone de manifiesto los obstáculos para la implementación de dicho marco normativo y de las políticas públicas vigentes. En ella, se dio espacio para que las personas trabajadoras del hogar dieran cuenta, a través de sus vivencias, de las barreras que aún prevalecen a la hora de garantizar sus derechos laborales y reproductivos, así como de las brechas que persisten entre lo que establece el marco normativo y la realidad.

La investigación consta de cinco capítulos. En el primero se abordan la legislación y la política pública en materia de trabajo del hogar y se hace un recuento del camino recorrido por colectivos y organizaciones de la sociedad civil para llegar a la situación actual. El segundo capítulo presenta un panorama del trabajo del hogar remunerado en México; es decir, las características sociodemográficas y económicas de las personas trabajadoras del hogar, sus condiciones de



vida y su contexto, así como el trabajo y perfil de quienes las emplean.

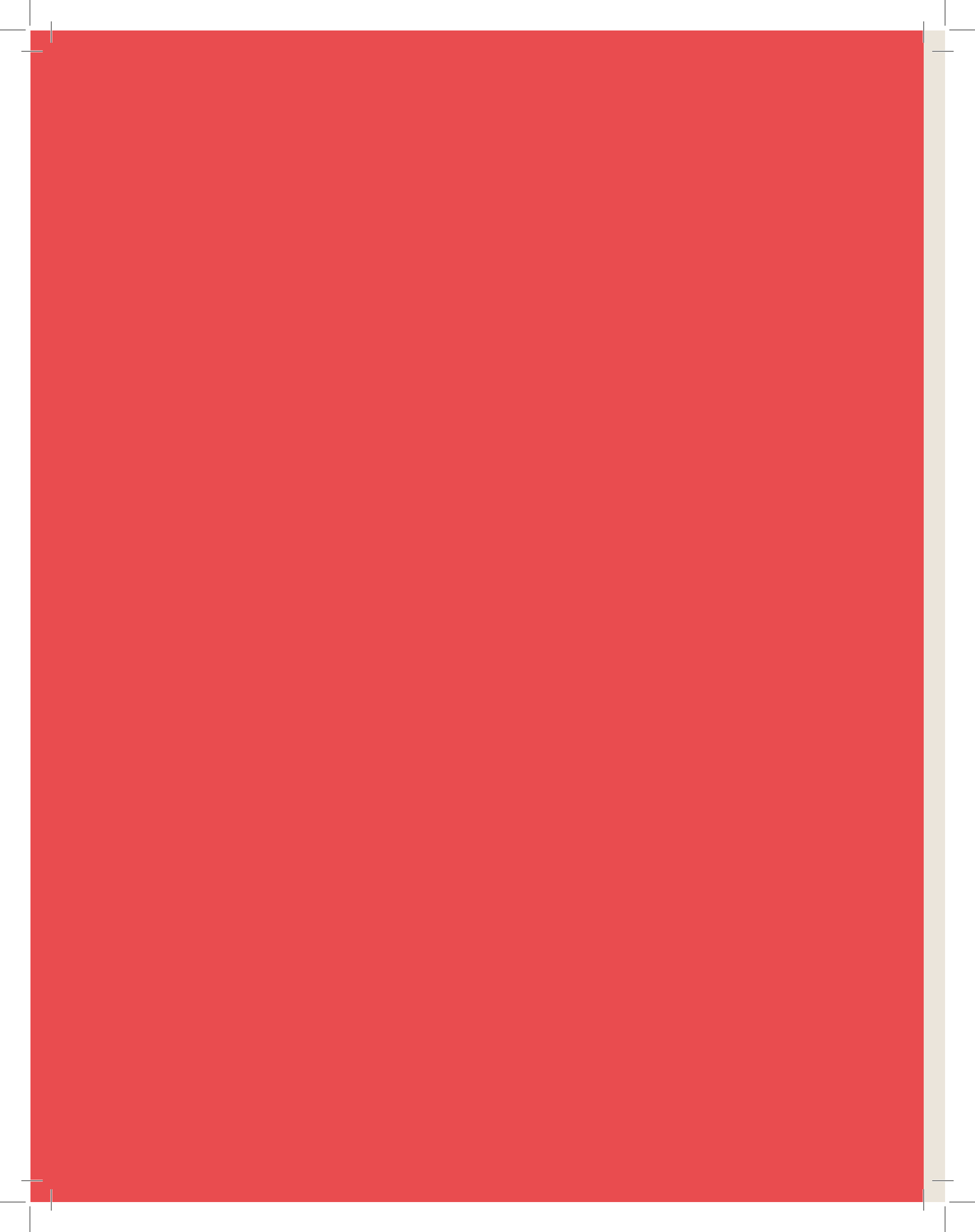
Por su parte, el tercer capítulo aborda los derechos de las personas trabajadoras del hogar desde una perspectiva integral que busca ir más allá de los derechos laborales. De esta forma, incluye los principales criterios y estándares que marcan los instrumentos internacionales de derechos humanos en materia de derechos laborales, cuidados y derechos reproductivos. El objetivo es, por un lado, evidenciar la interdependencia e interrelación entre los mismos para lograr una sinergia positiva dirigida a su materialización y garantía y, por otro, dar testimonio de la trayectoria de exclusiones que vulneran y violan varios de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, lo cual, a su vez, tiene un impacto negativo en múltiples áreas de su vida.

El cuarto capítulo muestra las brechas y los obstáculos en la garantía de los derechos laborales, de cuidados y reproductivos que enfrentan las trabajadoras del hogar en México. En él se incluyen datos sobre las condiciones laborales, las jornadas de trabajo, el ingreso, la vivienda, el acceso a la salud y a licencias de maternidad, los cuidados para su familia, los despidos por embarazo, el acoso sexual y otras formas de discriminación, así como información sobre el acceso a la justicia.

En el último capítulo se presentan las conclusiones y principales recomendaciones derivadas de esta investigación. Se encuentran organizadas en temas transversales, laborales, de seguridad social, salud reproductiva, cuidados, discriminación y acoso. Para cada caso, se señala su pertinencia y las autoridades responsables a nivel federal o local de llevarlas a cabo.

Esperamos que el diagnóstico, los testimonios y las recomendaciones plasmadas en este documento contribuyan al avance en el reconocimiento y la garantía de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en México, con quienes el Estado y la sociedad tienen una deuda histórica. Asimismo, que colabore a colocar en la agenda pública la reivindicación de sus derechos laborales y reproductivos, sobre todo en estos momentos de crisis económica y sanitaria que han recrudecido las condiciones de desigualdad existentes.

Situación jurídica del trabajo del hogar remunerado en México



1. Situación jurídica del trabajo del hogar remunerado en México



Existen diversas normas que regulan el trabajo del hogar a nivel nacional, además de políticas públicas que buscan aterrizar dichas normas en la práctica. Este estado de las cosas no siempre ha sido óptimo, pues, hasta hace poco, la legislación discriminaba a este sector, casi no existían políticas al respecto y el tema no se abordaba en la arena pública.

En los últimos años, la agenda sobre trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar ha avanzado de forma acelerada. Después de décadas de activismo y movilización de este sector y de grupos aliados, en la actualidad existen leyes y programas que protegen sus derechos laborales. Sin embargo, según los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las condiciones en las que se desempeñan están lejos de ser decentes.

En este apartado se describen la legislación y la política pública en materia de trabajo del hogar y se hace un recuento del camino recorrido por las organizaciones de la sociedad civil para llegar a ese estado de cosas.

1.1

Alianzas para el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en México

En México existen registros de sindicatos de trabajadoras del hogar desde finales de la década de 1930 al menos en ocho entidades federativas. Algunos de ellos contaban con participación en federaciones regionales y confederaciones nacionales, como la Confederación de Traba-

dores Mexicanos (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros (CROM).¹ En épocas más recientes, además de un sindicato nacional con capítulos en diversos estados, existen organizaciones locales cuyo objetivo es capacitar, informar sobre sus derechos y brindar acompañamiento en la defensa de estos a las personas trabajadoras del hogar. Entre ellas se encuentran: la Casa Hogar de Trabajadoras Domésticas de Cuernavaca, fundada en 1977 y reconstituida en 1988 como CATDA -Morelos; el Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar (COLMITH), creado en 1955; el Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas (CEDACH), fundado en 1998; el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), fundado por Marcelina Bautista en 2006; la Red de Mujeres Empleadas del Hogar de Guerrero (REMEHO), creada en 2006; y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), creado en 2015.

A lo largo de los años, estas organizaciones constituyeron una red de alianzas —entre ellas y otros actores a nivel local y nacional— previa al 2011,² año en el que se adoptó el Convenio 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos. Además, personas pertenecientes a la academia, al gobierno federal, al poder legislativo, a los fondos de financiamiento y a las organizaciones internacionales y de la sociedad civil locales, regionales e internacionales ya se habían acercado a otros actores para impulsar, desde sus espacios institucionales, el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar. Todo ello contribuyó a posicionar el tema en la agenda nacional. Por su parte,

01 Jimena Allendelagua, *Las estrategias de las redes transnacionales que promueven la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, tesis de licenciatura, Ciudad de México: 2019, p. 44.
02 *Ibid.*

La ratificación del Convenio

189 promueve el
trabajo decente
para las personas
trabajadoras del
hogar y reconoce

que, a pesar de
su contribución
significativa a la
economía mundial,
su trabajo aún es
poco valorado
y muy mal
remunerado.

Marcelina Bautista, una de las figuras más emblemáticas de este movimiento, era reconocida en los ámbitos nacional e internacional como una interlocutora legítima entre las trabajadoras y las autoridades.³ En este contexto, la ratificación del Convenio 189 ocupó un lugar central en la agenda de estas organizaciones y alianzas, pues promueve el trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar y reconoce que, a pesar de la contribución significativa de las trabajadoras del hogar a la economía mundial, su trabajo aún es poco valorado y muy mal remunerado.

Algunas instituciones de gobierno federales y locales también han fungido como actores dentro de la red de alianzas de las personas trabajadoras del hogar. En 2015, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) promovió el tema por medio de artículos, programas, estudios cuantitativos y publicaciones.⁴ Asimismo, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha sido un aliado a la hora de visibilizar la causa, con la publicación de cuadernillos temáticos y la compilación de un *Directorio de apoyos y servicios para las trabajadoras del hogar*, el cual se editó de forma anual desde 2014 hasta 2019. En él se recopila información sobre programas en materia de alimentación, cuidado infantil, derechos laborales, educación, igualdad y no discriminación.⁵ Ambas instituciones han colaborado en la promoción y el diseño de campañas mediáticas sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar, así como sobre las condiciones justas de empleo para ellas. A nivel local, la Secretaría

del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México (STYFE) ha trabajado de cerca con la red desde 2014 y a la fecha mantiene una agenda muy activa sobre el tema.

En septiembre de 2015, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del entonces Distrito Federal reconoció al Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, que a su vez pertenece a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar y a la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar. Ello representó un gran mérito para este sector, conformado por “personas que trabajan en un domicilio familiar con un alto nivel de aislamiento, lo que supone un obstáculo para su organización y acción colectiva”.⁶

En el ámbito de las organizaciones de la sociedad civil, aquellas enfocadas en temas de género fueron las primeras en impulsar el reconocimiento de los derechos del gremio.⁷ El Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), por ejemplo, fue clave en la articulación de otros actores dentro de la red mediante la realización de encuentros regionales de trabajadoras del hogar, el acompañamiento a organizaciones de base y la producción de materiales de difusión, campañas y rutas de incidencia. Además, en 2017, la organización Nosotrxs formalizó su participación en la causa y promovió la articulación con otros actores del ámbito nacional, como Marcelina Bautista.

- 03 Por ejemplo, la OIT consultó al Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C. (CACEH), junto con otras organizaciones de trabajadoras del hogar, para responder los cuestionarios tripartitos que la OIT envió a cada país, previo a las negociaciones del Convenio 189 (Allendelagua, *op. cit.*, p. 102).
- 04 Véase: Margarita Elena Tapia Fonllem, “Estudio de CONAPRED muestra situación de las trabajadoras del hogar”, CONAPRED, 2014. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=5441&id_opcion=108&op=214, y CONAPRED, Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras, 2014. Disponible en: http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf
- 05 Véase: INMUJERES, Publicaciones del Instituto Nacional de las Mujeres 2001-2018. Disponible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/Publicaciones.php?criterio=Directorio+de+apoyos+&filanio=0&search=Buscar>; INMUJERES, “Trabajadoras del hogar remuneradas”, 21 de agosto de 2019. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/trabajadoras-del-hogar-remuneradas>.
- 06 Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*. Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010. Tomado de Cebollada Gay, *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*, México, CONAPRED, UNAM, 2017, p. 27.
- 07 El Nacional Monte de Piedad, OXFAM México, Fondo Semillas, la Fundación Ford, la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México y la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos también se han integrado a la red de aliados del movimiento de trabajadoras del hogar en años recientes.

1.1.1 Estrategias

La red de alianzas consolidada ha instrumentado diversas estrategias para impulsar el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en México. La primera y más constante de estas estrategias responde a la implementación de una “política de información”,⁸ es decir, la producción y difusión de información sobre las personas trabajadoras del hogar con el objetivo de crear un nuevo lenguaje y modificar la percepción general que se tiene sobre el tema. Los actores que conforman la red han promovido de manera amplia la sensibilización y visibilización de los derechos sociales y laborales de las personas trabajadoras del hogar; por su parte, organizaciones internacionales como la OIT y ONU Mujeres han contribuido con datos y estudios comparativos en el ámbito regional.⁹



Los materiales elaborados para visibilizar el tema se dirigen a tres tipos de interlocutores: las personas trabajadoras del hogar, para que conozcan sus derechos y puedan defenderlos; el público en general, con el objetivo de sensibilizar y posicionar la causa en el debate público; y las personas empleadoras, para proporcionarles información sobre las maneras en las que pueden garantizar el empleo decente de las personas que laboran en sus hogares. Al respecto, es

interesante ver el trabajo realizado por Hogar Justo Hogar, la única organización de personas empleadoras en México que busca crear conciencia entre sus pares. Desde 2015, esta organización publica y divulga un manual de buenas prácticas para personas empleadoras y elabora informes sobre la situación de las personas trabajadoras del hogar en México e infografías sobre el procedimiento de afiliación a la seguridad social.¹⁰

Otros ejemplos son las campañas “Mi Justo Hogar” (2016)¹¹ y “Empleo Justo en Casa” (2018),¹² ambas dirigidas al público empleador para que se comprometa con el cumplimiento de los derechos laborales de las personas que laboran como empleadas en sus hogares.

Asimismo, con la participación de Marcelina Bautista —tanto en su carácter de secretaria general colegiada del SINACTRAHO como de directora de CACEH— se han diseñado campañas y materiales informativos sobre el tema. La campaña más relevante ha sido la de los guantes verdes, creada en 2013.¹³ Denominada “Ponte los guantes por los derechos de las trabajadoras del hogar”, esta campaña se utilizó para promover la ratificación del Convenio 189. En la actualidad, los guantes verdes ya son íconos de la lucha de las trabajadoras del hogar.

- 08 Véase: Margaret Keck y Kathryn Sikkink, “Redes transnacionales de cabildeo e influencia”, *Foro Internacional*, Lorena Murillo (trad.), 39, 1999, pp. 404-428.
- 09 Allendelagua, *op. cit.*, p. 108.
- 10 Véase: Hogar Justo Hogar, “Manual de buenas prácticas para empleadoras y empleadores justos” 2019. Disponible en: <https://hogarjustohogar.org/manual-de-buenas-practicas-para-empleadoras-y-empleadores-justos/>; “Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”, marzo de 2021. Disponible en: <https://hogarjustohogar.org/wp-content/uploads/2021/04/Informe-sobre-la-situacion-de-los-derechos-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-la-Ciudad-de-M%C3%A9xico-FINAL-23-DE-MARZO-1-1-4.pdf>; y “Trabajadoras del hogar. Una afiliación exitosa al IMSS”, 2019. Disponible en: <https://hogarjustohogar.org/trabajadoras-del-hogar-una-afiliacion-exitosa-del-imss/>.
- 11 FITH, “México: CACEH es el campeón de Mi Justo Hogar!” 12 de junio de 2016. Disponible en: <https://idwfed.org/es/relatos/mexico-caceh-es-el-campeon-de-mi-justo-hogar>.
- 12 En ésta se presenta un decálogo sobre cómo ser una persona empleadora justa y en su página de internet ofrece recursos útiles para garantizar el respeto a los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar. La campaña la impulsan organizaciones de la sociedad civil como el ILSB, Hogar Justo Hogar, CACEH, ONU Mujeres, Fondo Semillas, WIEGO y Nacional Monte de Piedad. “#EmpleoJustoEnCasa: la campaña que impulsa los derechos de las trabajadoras del hogar”, Animal Político, 22 de febrero de 2018. Disponible en: <https://www.animalpolitico.com/2018/02/empleo-justo-en-casa/>.
- 13 Con apoyo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF), el CONAPRED, el Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES) y la Unión Nacional de Trabajadoras (UNT). Véase: CONAPRED, “Conapred y Trabajadoras del Hogar se unen para impulsar la Ratificación del Convenio 189”, 3 de abril de 2013. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=%203813&id_opcion=%20237&op=448; y “Marcelina Bautista- Biografías de trabajadoras del hogar”. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=%20pagina&id=%20488&id_opcion=473&op=476f.

Sin duda, el estreno de la película mexicana *Roma* (2018) fue otro evento que sirvió para impulsar la agenda de derechos de las trabajadoras del hogar en espacios de cultura popular. Aunque con opiniones encontradas, en los programas de mesas de diálogo, en las noticias y en las revistas se discutió el tema del trabajo del hogar y se realizaron entrevistas a mujeres relacionadas con éste.

Esta política de información implementada por la red permitió ejercer presión para ratificar el Convenio 189; asimismo, facilitó la difusión de los cambios de los últimos años en materia legislativa y de las carencias persistentes en términos de políticas públicas para garantizar los derechos del sector. Esto ha mantenido a la causa en el debate público y ha posibilitado que, poco a poco, la discusión llegue a otras audiencias —más allá de los círculos académicos, las organizaciones feministas y las personas especialistas que han trabajado el tema durante décadas— en las que éste no había estado tan presente.

1.1.2 Fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Otro evento que sirvió para impulsar el tema en la agenda pública fue el fallo emitido el 15 de diciembre de 2018 por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).

La segunda sala de la SCJN, al resolver el Amparo Directo 9/2018, determinó que excluir a las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) va contra la norma constitucional. Así, definió como inconstitucional y discriminatorio que las personas empleadoras no estén obligadas a inscribirlas a este régimen del Instituto,¹⁴ pues las deja fuera de la protección social. Por otra parte, reconoció que ello afecta más a las mujeres por ser quienes, de manera preponderante, realizan esta labor.

El amparo resuelto por la SCJN fue interpuesto por una trabajadora del hogar. Su objetivo era obtener el pago y reconocimiento de salarios caídos, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional y de antigüedad, así como su inscripción retroactiva al IMSS, correspondientes al trabajo doméstico que realizó durante 57 años (1959–2016). Sus labores incluían planchado, cocina, lavado de ropa y limpieza del hogar y las áreas comunes del edificio, en un horario de 8 a 17 horas, de lunes a sábado, sin contar con tiempo para comer.

La SCJN concedió el amparo con el propósito de hacer del conocimiento del IMSS tal situación de discriminación y ordenar la implementación de un programa piloto dentro del primer semestre de 2019. La finalidad de dicho programa sería diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar que, a su vez, brindara las facilidades administrativas que permitieran cumplir de manera sencilla y clara con las obligaciones patronales.¹⁵ El objetivo del programa es garantizar a las personas trabajadoras del hogar el acceso a la seguridad social en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras. La cobertura considera la prestación de servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, así como prestaciones sociales, dentro de las que se encuentran los velatorios y las guarderías.¹⁶

En su sentencia, la SCJN estableció consideraciones mínimas que tal programa piloto debía incluir, por ejemplo: resultar sencillo para las personas empleadoras; no ser de carácter voluntario, sino obligatorio, y explorar la posibilidad de facilitar la incorporación al nuevo régimen especial sin necesidad de que las personas empleadoras estén inscritas ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). Además, la Corte determinó que, en un plazo no mayor a 18 meses a partir de implementado este programa, el IMSS debía proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones legales

14 SCJN, *Amparo Directo 9/2018*. Disponible en: <http://www2.scjn.gob.mx/ConsultaTematica/PaginasPub/DetallePub.aspx?AsuntoID=232168>

15 SCJN, *Comunicado de prensa* no. 161/2018 del 5 de diciembre de 2018. Disponible en: <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/comunicado.asp?id=5806>

16 Gobierno de México, *Programa piloto: Incorporación de las personas trabajadoras del hogar*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf Gobierno de México, *Programa piloto: Incorporación de las personas trabajadoras del hogar*. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf

El objetivo del programa es garantizar a las personas **trabajadoras del hogar** el acceso a la **seguridad social** en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras.

necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar, de modo que, en no más de tres años, se logre la seguridad social para la totalidad de las trabajadoras del hogar en México.

El fallo de la Suprema Corte sienta un precedente importante para el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar. La resolución incorpora la perspectiva de género al especificar que, al ser un trabajo realizado de manera preponderante por mujeres, la situación les afecta en mayor medida a ellas y contribuye a acentuar la desigualdad entre este sector de la población. Además, evidencia la discriminación estructural de la que son objeto y la limitación que enfrentan en el goce pleno de sus derechos. De este fallo es importante resaltar que impone obligaciones concretas para que el Ejecutivo, a través del IMSS, atienda la discriminación por una omisión normativa. Con ello, la decisión busca una reparación que va más allá de las partes en conflicto.

Aunado a lo anterior, la resolución de la SCJN contribuye a que el Estado mexicano cumpla con las recomendaciones realizadas en julio de 2018 por el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW), donde se señala la preocupación por la situación de precariedad en que se encontraban las trabajadoras del hogar, que no podían acceder a prestaciones de seguridad social y de salud y no estaban amparadas jurídicamente por la Ley Federal del Trabajo.¹⁷

1.1.3 Incidencia

Otra estrategia de la red ha sido la consolidación de alianzas con actores estratégicos para conseguir apoyo y aumentar la presión —en especial sobre el gobierno mexicano— para la ratificación del Convenio 189.¹⁸ Las trabajadoras del hogar, a través de sus distintas organizaciones, comenzaron a fomentar alianzas con legisladoras para promover foros de discusión en los que participaran trabajadoras junto con otras personas integrantes del Poder Legislativo. El Senado exhortó al Ejecutivo federal a que le enviara el Convenio 189 para poderlo ratificar.¹⁹

La red ha procurado espacios en los que personas trabajadoras del hogar participen en los procesos de toma de decisiones y contribuyan en la elaboración de propuestas de ley. Tal fue el caso con la reforma a la Ley Federal del Trabajo de 2019, para la cual se convocó a organizaciones de trabajadoras del hogar.²⁰

Las organizaciones de personas trabajadoras del hogar también han logrado consolidar una alianza con el gobierno de la Ciudad de México. Entre 2014 y 2015, se llevó a cabo, con la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STYFE), la toma de nota del sindicato en la Ciudad de México²¹ e iniciaron las acciones para que, en 2016, se creara un Centro de Capacitación para el Trabajo del Hogar en el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT),²² órgano descentralizado del gobierno capitalino. La misma STYFE promovió, entre 2015 y 2018, el reconocimiento de dere-

17 Comité CEDAW, Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, 25 de julio 2018, p. 14. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/393665/Observaciones_finales_espan_ol.pdf

18 Allendelagua, *op. cit.*, pp. 113-118.

19 Canal del Congreso, “Llaman a ratificar Convenio 189 de la OIT sobre trabajo en el hogar”, 29 de marzo de 2017 Disponible en: https://www.google.com/search?q=https%3A%2F%2Fwww.canaldelcongreso.gob.mx%2Fnoticias%2F9896%2FLlaman_a_ratificar_Convenio+189_de_la_OIT_sobre_trabajo_en_el_hogar&oq=https%3A%2F%2Fwww.canaldelcongreso.gob.mx%2Fnoticias%2F9896%2FLlaman_a_ratificar_Convenio+189_de_la_OIT_sobre_trabajo_en_el_hogar&aqs=chrome..69i57j69i59j69i58.1461j0j9&sourceid=chrome&ie=UTF-8

20 Allendelagua, *op. cit.*, p. 114.

21 *Ibid.*, p. 115.

22 CACEH, “Inauguración del Centro de Capacitación para trabajo en el Hogar del ICAT de la CDMX”, 14 de septiembre de 2016. Disponible en: https://www.youtube.com/watch?v=VWRbPdQzjJY&ab_channel=CACEHA.C.

23 Véase: NotiRed México, “Amalia García llama a empleadoras a sumar voluntades en favor de empleadas del hogar de la CDMX” 11 de octubre de 2015. Disponible en: <https://liberalmetropolitanomx.com/2015/10/11/notiredmexico-amalia-garcia-llama-a-empleadoras-a-sumar-voluntades-en-favor-de-empleadas-del-hogar-de-la-cdmx/>; y COPRED - STYFE, “Empleadoras proponen líneas de acción por los derechos de las trabajadoras del hogar”, 24 de abril de 2015. Disponible en: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/empleadoras-proponen-lineas-deaccion-por-los-derechos-de-las-trabajadoras-del-hogar>.

chos desde la perspectiva de las personas empleadoras.²³ Para ello, colaboró en la organización de foros que contaron con la participación de mujeres con importante presencia pública y de foros regionales sobre la experiencia de las trabajadoras;²⁴ asimismo, apoyó la publicación del *Manual para empleadas y empleadoras del hogar*.

Además, la red ha implementado una estrategia de rendición de cuentas, por medio de la cual presiona al gobierno federal para cumplir con sus responsabilidades en el ámbito internacional. En este sentido, el trabajo de las organizaciones internacionales que acompañan la lucha de las personas trabajadoras del hogar ha sido clave: ONU Mujeres y la oficina de la OIT en México emiten recomendaciones constantes y brindan acompañamiento técnico al gobierno en términos de la ratificación, primero y, en segundo lugar, de la realización de las adecuaciones legislativas y de política pública necesarias para cumplir con lo establecido en el Convenio 189.

Como parte de la estrategia de rendición de cuentas, la red ha diseñado y promocionado numerosas campañas mediáticas. Desde 2011 y hasta el 2020, éstas se enfocaron sobre todo en la ratificación del Convenio 189, como la campaña “12 por 12”, cuyo objetivo era lograr 12 ratificaciones del Convenio para el año 2012.²⁵ Por varios años, integrantes de la red en México han colaborado con organizaciones aliadas en el lanzamiento de campañas conjuntas, como la de 2013, titulada “Por un trabajo digno”, impulsada por CACEH y CONA - PRED para promover la ratificación del Convenio 189.²⁶

1.2

Marco normativo y de política pública en México

El artículo primero constitucional establece que los derechos humanos deben ser protegidos y garantizados de conformidad con los principios de universalidad, indivisibilidad, interdependencia y progresividad, de forma

igualitaria y sin discriminación alguna. Es obligación del Estado mexicano respetar los derechos y las libertades de todas las personas, en igualdad de condiciones, así como prevenir, eliminar, prohibir y sancionar todos los actos y manifestaciones de exclusión y discriminación.

El trabajo del hogar se vincula a una serie de derechos humanos, entre ellos, los derechos laborales y de seguridad social. En México, éste se ha caracterizado por tener jornadas extensas, salarios bajos y condiciones inadecuadas, lo que impide a quienes desempeñan esta labor tener acceso a oportunidades de trabajo decente con protección social y derechos y, a partir de esto, generar un proyecto de vida en condiciones igualitarias. Es decir, las personas trabajadoras del hogar viven en una continua violación a sus derechos humanos.

1.2.1 Marco normativo

En la Constitución mexicana se estipulan las bases del derecho al trabajo digno, a saber:

- I. Duración de jornada máxima de ocho horas;
- II. Jornada máxima nocturna de siete horas;
- III. Prohibición al trabajo de personas menores de 15 años;
- IV. Derecho a un día de descanso por cada seis laborales;
- V. Protección a mujeres embarazadas para no realizar trabajos que impliquen un riesgo y esfuerzo, así como el descanso obligatorio de seis semanas anteriores y posteriores a la fecha de alumbramiento, con derecho a su sueldo íntegro y descansos en periodo de lactancia;
- VI. Salarios mínimos garantizados y suficientes para las necesidades básicas; orden material, social, cultural y educación;
- VII. Igualdad en el salario, sin discriminación de sexo o nacionalidad; y
- VIII. Prohibición de descuentos al salario mínimo.²⁷

Estos preceptos también son aplicables para las personas

24 Véase: CONAPRED, “Invitación al Foro por los Derechos de las Trabajadoras del Hogar: Experiencias Latinoamericanas” 15 de noviembre de 2015, Disponible en: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=5758&id_opcion=&op=447; y STYFE, “Por los derechos de las trabajadoras del hogar: Experiencias Latinoamericanas”, noviembre de 2015. Disponible en: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/actividades-institucionales/foros-y-talleres/foro-2015>.

26 La campaña fue desarrollada por la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) con la colaboración de la Confederación Sindical Internacional y promovida en México por CACEH. FITH, “Ratificar C189”, 16 de junio de 2021. Disponible en: <https://idwfed.org/es/campana/ratificar-c198>

27 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

trabajadoras del hogar, excepto en lo referente a la jornada nocturna. En este caso, al residir en la vivienda en la que laboran, deben tener un descanso mínimo obligatorio de nueve horas consecutivas, algo que no siempre ha sido establecido por la ley.

En julio de 2019 se promulgaron reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a la Ley del Seguro Social (LSS). Antes de estas reformas, la ley excluía de manera explícita a las personas trabajadoras del hogar de los derechos laborales a los que tienen acceso el resto de las personas trabajadoras. El Capítulo XIII de la LFT establecía los derechos laborales del sector bajo un régimen especial que colocaba a las trabajadoras del hogar en una posición diferenciada y desventajosa en relación con el resto de las personas trabajadoras en México. Dicho capítulo no incluía disposiciones sobre seguridad, higiene, riesgos o accidentes de trabajo y tampoco obligaba a la celebración de un contrato para regular la relación laboral ni el acceso a la seguridad social.

Aunado a esto, la Ley del Seguro Social establecía la incorporación voluntaria de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social, lo que las excluía de la afiliación obligatoria a la que tienen derecho el resto de las personas trabajadoras en México. Bajo el régimen voluntario, las trabajadoras del hogar no tenían acceso a prestaciones de seguridad social, tales como estancias infantiles o licencias de maternidad. En consecuencia, este marco normativo constituía un trato discriminatorio proscrito por el artículo primero constitucional, así como una violación al derecho humano a la seguridad social, tutelado por el artículo 123, Apartado A, de la Constitución federal.

En 2012, el Comité CEDAW instó al Estado mexicano a revisar “el marco jurídico de protección social para formular una política integral que asegure a los trabajadores domésticos acceso en pie de igualdad a una remuneración y trata-

miento iguales por trabajo de igual valor, con inclusión de prestaciones, así como acceso en pie de igualdad a la seguridad social y a condiciones de trabajo seguras”.²⁸ En julio de 2018, el Comité CEDAW, tras examinar el cumplimiento de las obligaciones en materia de derechos humanos a cargo del Estado mexicano, manifestó su preocupación por la precaria situación de las personas trabajadoras del hogar, las cuales no tenían acceso a prestaciones de seguridad social.²⁹

Fue hasta diciembre de 2018 cuando, desde el Senado de la república, se inició el proceso legislativo para la reforma en materia de personas trabajadoras del hogar. El 14 de mayo de 2019, en periodo extraordinario, el pleno del Senado aprobó la minuta para reformar, adicionar y derogar diversas disposiciones de la LFT y de la LSS que, a su vez, fue turnada al Ejecutivo para su posterior publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 2 de julio de 2019.³⁰ El proceso legislativo para avanzar en esta reforma sobrevino a la resolución en la que la SCJN resolvió el caso mencionado más arriba en relación con el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar.

Reforma a la Ley Federal del Trabajo

Las modificaciones a la LFT, publicadas en el DOF el 2 de julio de 2019, incluyen la reforma de 12 artículos,³¹ la adición de cinco³² y la derogación de tres.³³ A partir de la reforma, el artículo 331 define a las personas trabajadoras del hogar como aquellas que de manera remunerada realicen actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no signifique un beneficio económico directo para el empleador, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley. Asimismo, agrega que el trabajo se puede realizar en las siguientes modalidades: que la persona trabajadora resida en el domicilio donde trabaja, que la persona trabajadora no resida en el hogar donde

28 México ante la CEDAW. Disponible en: <https://mexico.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/CEDAW.pdf>

29 Comité CEDAW, Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, 25 de julio 2018, p. 14. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/393665/Observaciones_finales_espan_ol.pdf

30 Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019

31 LFT, artículos 5°, 49, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 341, 342, 343 y 542.

32 LFT, artículos 331 Bis, 331 Ter, 334 Bis, 336 Bis y 337 Bis.

33 LFT, artículos 338, 339 y 340.

realizará las actividades y que las personas trabajadoras laboren para diferentes empleadoras y no vivan en el domicilio de ninguna de ellas.

La reforma prohíbe la contratación de adolescentes menores de 15 años de edad para el trabajo del hogar. En el caso de adolescentes mayores de 15 años, la persona empleadora deberá solicitar, por lo menos dos veces al año, un certificado médico expedido por alguna institución de salud pública; las jornadas de trabajo no deberán exceder las seis horas diarias y, si la adolescente vive en el domicilio de la persona empleadora, ésta deberá verificar que el espacio donde duerme sea seguro. Asimismo, tendrá que evitar la contratación de adolescentes mayores de 15 años que no hayan concluido, cuando menos, la educación secundaria, salvo que la persona empleadora se haga cargo de que concluya sus estudios.³⁴

El decreto, además, establece que el trabajo del hogar debe formalizarse a través de un contrato por escrito,³⁵ el cual deberá contener, como mínimo, el nombre de la persona empleadora y de la persona trabajadora, la dirección del lugar de trabajo, la fecha de inicio de la relación laboral, la remuneración, el horario, el periodo vacacional y las condiciones para dar por terminada la relación laboral.³⁶ Asimismo, establece que queda prohibido solicitar una constancia o prueba de no embarazo para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar y que no podrá despedirse a una trabajadora embarazada; de ser el caso, el despido será considerado un acto discriminatorio.³⁷

Parte fundamental de la reforma es la adición del artículo 334 Bis, el cual establece las prestaciones a las que tienen derecho las personas trabajadoras del hogar; a saber: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo y cualquier otra prestación que pudieran pactar las partes.

Reforma a la Ley del Seguro Social

En México, el reconocimiento constitucional del derecho a la seguridad social se estableció por primera vez en la fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución Política de 1917. Posteriormente, el 6 de septiembre de 1929, se reformó dicha fracción con el objetivo de expedir la Ley del Seguro Social. Sin embargo, no se promulgó sino hasta 1943, año en que también se fundó el IMSS. Por último, el 5 de diciembre de 1960, se publicó otra reforma a la Constitución que reordenó el artículo 123 y dio lugar a los apartados A y B. El apartado A regula, en términos generales, lo relativo a las personas trabajadoras; por su parte, el apartado B se dirige a las personas trabajadoras del Estado.³⁸

El fallo de la SCJN de 2018 también resultó en la derogación de la fracción III del artículo 13 de la LSS, la cual establecía el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar como “voluntarias”. También, se adicionó la fracción IV al artículo 12 de la LSS, en la que se establece que las personas trabajadoras del hogar son sujetas de aseguramiento del régimen obligatorio. Esto significa que, a partir de la reforma, la incorporación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar deja de ser voluntaria.

1.2.2 Política pública en México

En febrero de 2017, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) desarrolló una propuesta de mecanismo para dar viabilidad a la ratificación del Convenio 189 de la OIT, la cual consistía en implementar un régimen especial para el aseguramiento de personas trabajadoras del hogar, a través de un decreto del Ejecutivo Federal. Esta propuesta fue planteada en términos de progresividad y comenzaba con un porcentaje acotado de trabajadoras que cumplieran con ciertos requisitos, lo cual permitía a las instituciones desarrollar mecanismos apropiados a las particularidades del



34 LFT, artículo 331 Bis.

35 LFT, artículo 331 Ter.

36 En el sitio web del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar se pueden consultar formatos sobre contratos colectivos de trabajos en su modalidad planta y entrada por salida. Disponible en: <https://sinactraho.org.mx/soy-empleadora/>

37 LFT, artículo 331 Ter, fr. X.

38 GIRE, *El camino hacia la justicia reproductiva: Una década de avances y pendientes*, p. 226. Disponible en: <https://gire.org.mx/tipo/informes/>.

sector. Entre 2017 y 2018, la STPS contó con un presupuesto de cuatro millones de pesos destinados a la implementación de acciones que impulsaran el cumplimiento del Convenio 189 y una campaña nacional de promoción para la difusión de los derechos de las personas trabajadoras del hogar. Sin embargo, el Estado mexicano —a través del IMSS y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP)—, instancias que durante muchos años se negaron a realizar una redistribución presupuestal en favor de las trabajadoras del hogar— argumentó insuficiencia presupuestaria e inviabilidad financiera para ratificarlo.³⁹

Programa piloto del IMSS para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar

El 1 de abril de 2019, el IMSS —en cumplimiento con la resolución emitida en 2018 por la SCJN— implementó el Programa piloto para la incorporación al régimen obligatorio a las personas trabajadoras del hogar a nivel nacional. El objetivo del programa era garantizar el acceso a la seguridad social a este sector en igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras.⁴⁰

El 29 de marzo de 2019, se publicó en el DOF el *Acuerdo y Anexo Único relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social*.⁴¹ A través de este acuerdo, se instruye a las instancias competentes para que establezcan las disposiciones necesarias para la correcta aplicación de las reglas que se emiten. Asimismo, se instruye a la Dirección de Incorporación y

Recaudación para que presente ante el Órgano de Gobierno del IMSS un informe sobre el resultado de la prueba piloto en el mes inmediato siguiente al de su implementación y en el mes inmediato siguiente a la conclusión de éste, quedando a su cargo la vigilancia financiera del mismo. Este punto también señala la obligación de suspender el programa piloto en caso de inviabilidad financiera para su ejecución.⁴²

GIRE envió una solicitud de acceso a la información al IMSS para conocer el resultado del programa piloto al mes siguiente de su implementación. En respuesta, el IMSS envió el *Informe sobre la implementación del programa piloto de incorporación de personas trabajadoras del hogar*, elaborado en junio de 2019. Este informe integra datos sobre las actividades realizadas para difundir el programa y asesorar tanto a las personas trabajadoras del hogar como a las empleadoras. También incluye datos relevantes sobre el número de afiliaciones hasta ese momento, el salario promedio mensual de las personas trabajadoras del hogar registradas, el rango de edad, el número de personas registradas como beneficiarias de las trabajadoras del hogar, entre otros.⁴³

El 17 de marzo de 2021, se publicó un informe de resultados de la prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social.⁴⁴ La segunda fase del programa piloto inició en noviembre del 2020. Durante la primera fase del programa,⁴⁵ la inscripción estaba a cargo de la persona trabajadora, quien debía realizar el proceso administrativo y recolectar de sus empleadores o empleadoras los montos correspondientes para cubrir su cuota mensual de afiliación. En marzo de 2020, como consecuencia de las condiciones generadas

39 ILSB, *Informe sombra sobre la situación que guardan las trabajadoras del hogar en México*, CEDAW 2018. Disponible en: <https://ilsb.org.mx/informe-sombra-sobre-la-situacion-que-guardan-las-trabajadoras-del-hogar-en-mexico-cedaw-2018/>

40 IMSS, “Programa piloto: Incorporación de las personas trabajadoras del hogar”, abril de 2019. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf

41 Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro. De acuerdo con el sexto punto, el acuerdo entra en vigor al siguiente día de su publicación. Disponible en: <http://dof.gob.mx/index.php?year=2019&month=03&day=29&edicion=MAT>

42 Punto Cuarto del Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, *op. cit.*

43 PNT, folio 0064102459219.

44 Gaceta: LXIV/3SPO-113/116137. Disponible en: https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/116137

45 En un principio, el programa solo tendría una fase, que terminaría en noviembre; sin embargo, como resultado de la pandemia, se creó una segunda fase.



por la pandemia de Covid-19, el IMSS aceleró la implementación de la segunda fase de incorporación del programa, con el objetivo de simplificar y automatizar el proceso de pago en línea que realizan las personas empleadoras.⁴⁶ Esta fase se presentó en noviembre del mismo año y el cambio más importante en relación con la primera fase fue la insauración de la persona empleadora como sujeto obligado para registrar a la persona trabajadora del hogar y realizar el pago de la cuota correspondiente.⁴⁷

El hecho de que en la primera etapa se hubiera delegado la responsabilidad de la inscripción a la persona trabajadora del hogar suponía que ésta debía poner en contacto a cada empleador o empleadora para que aportaran su parte proporcional. Si una no accedía, la inscripción no era viable, salvo que el resto de las personas empleadoras la subsidiaran.

En la segunda fase de la prueba piloto, para incorporar a una persona trabajadora del hogar en el Seguro Social es necesario contar con su número de seguridad social, solicitar su aseguramiento, indicar su salario mensual y señalar cuántos días labora a la semana. En caso de que las personas empleadoras sean múltiples, solo se indicará la proporción que deberá cubrir quien hizo el registro. El pago debe efectuarse por mes adelantado, dentro de los 20 primeros días de cada mes y, contra el pago, procede el aseguramiento para el mes posterior. Para realizarlo, se genera una línea de captura. Luego, por única ocasión, la persona trabajadora deberá registrarse en su clínica.⁴⁸

Con la ratificación del Convenio 189, el 3 de julio de 2020, el gobierno mexicano se comprometió a realizar las reformas legales y administrativas para reconocer y garantizar

los derechos de las personas trabajadoras del hogar y su acceso al régimen de seguridad social.⁴⁹ El programa piloto es, justamente, una estrategia del Estado dirigida a dicho fin.

Según datos del IMSS, la primera fase del programa piloto registró, hasta septiembre de 2020, 25,369 personas trabajadoras del hogar con afiliación vigente. De éstas, 69 por ciento fueron mujeres y 31 por ciento hombres; del total de personas registradas, 24 por ciento radicaban en domicilios ubicados en la Ciudad de México y el Estado de México. El salario promedio con el que se les afilió fue de 5115 pesos al mes y la edad promedio de 50 años para las mujeres y 51 años en el caso de los hombres.⁵⁰

Programas gubernamentales de apoyo a trabajadoras del hogar durante la pandemia por Covid-19

A nivel federal, existen dos programas centrales dirigidos a esta población: el programa piloto y los créditos solidarios a la palabra. Sobre el primero, como se destacó en la sección anterior, se hicieron adaptaciones importantes para facilitar la incorporación y el pago de cuotas en línea con el objetivo de mantener la seguridad física de las personas trabajadoras y empleadoras e incentivar el uso del programa. A pesar de la implementación de estas estrategias, el impacto de la crisis ocasionada por la pandemia de Covid-19 en el acceso de las personas trabajadoras del hogar al programa piloto fue considerable. En marzo de 2020, el IMSS registró la afiliación de 21,592 personas trabajadoras del hogar; en mayo del mismo año, la cifra disminuyó a 21,133. Es decir, en un mes, al menos 459 trabajadoras del hogar perdieron el acceso a la seguridad social.⁵¹

46 IMSS, "Presenta IMSS segunda fase de la prueba piloto para la afiliación de las Personas Trabajadoras del Hogar", 12 de noviembre de 2020. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202011/762>.

47 *Ibid.*

48 Gobierno de México, Programa Piloto: incorporación de las personas trabajadoras del hogar. *op. cit.*

49 Instituto Nacional de las Mujeres, "México ratifica el Convenio núm. 189 en beneficio de las trabajadoras de hogar", 3 de julio de 2020. Disponible en: <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/mexico-ratifica-el-convenio-num-189-en-beneficio-de-las-trabajadoras-del-hogar?idiom=es>

50 IMSS, "Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social", septiembre de 2020. Disponible en: https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2021-03-17-1/assets/documentos/Informe_Com_Trabajo_Trabajadores_Piloto.pdf.

51 Observatorio Género y Covid-19 en México, *Nos cayó el 20. Diagnóstico y recomendaciones del Observatorio Género y Covid-19 en México*, SALUD, 2021. Disponible en: https://genero-covid19.gire.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/Manual_Bienestar.pdf

Por otro lado, el programa de créditos solidarios a la palabra —cuyo nombre oficial es Programa de Apoyo Financiero a Microempresas Familiares— de la Secretaría de Economía incluyó a las trabajadoras del hogar afiliadas como uno de los grupos en situación de vulnerabilidad para que, de esta manera, pudieran recibir apoyo y recuperarse de los golpes económicos resultado de la pandemia.⁵² Para el caso de las personas trabajadoras del hogar, el objetivo fue entregar apoyos de 25 mil pesos a 22,300 afiliadas; un número reducido en comparación con el total del sector, que es de 2.4 millones de personas.⁵³ Al momento del anuncio de la extensión, en mayo de 2020, había 21,133 trabajadoras del hogar inscritas en el IMSS a través del programa piloto. El 17 de junio de 2020 se informó que se habían aprobado 4021 solicitudes de créditos para trabajadoras de hogar.⁵⁴

Por su parte, el gobierno de la Ciudad de México, a través de la STYFE, creó el “Apoyo a personas trabajadoras independientes, no asalariadas, del hogar o con empleo eventual, que residen en la Ciudad de México y que perdieron su empleo o vieron afectados sus ingresos con motivo de la emergencia sanitaria provocada por el virus SARS -CoV-2 (Covid-19)”. Este programa temporal entregó apoyos económicos a personas trabajadoras no asalariadas por un monto de tres mil pesos entre septiembre y diciembre de 2020.⁵⁵ Hasta marzo de 2021, se registraron 5410 apoyos.⁵⁶

A su vez, organizaciones de la sociedad civil coordinaron el fondo “Alivio solidario”, organizado por CACEH y financiado por donaciones. Su objetivo fue dar apoyos de dos mil pesos a personas trabajadoras del hogar durante tres meses. En mayo de 2021, la página de Alivio Solidario ya no estaba en funcionamiento.

Recolección de datos para entender la situación de las personas trabajadoras del hogar durante la pandemia por Covid-19

La recolección de datos con el propósito de entender la situación actual de las personas trabajadoras del hogar es otro de los ejes de acción de los gobiernos locales. El gobierno de la Ciudad de México, a través de la STYFE y en colaboración con CACEH, Hogar Justo Hogar y la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI) llevó a cabo la *Encuesta sobre la situación de derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México*. El objetivo de dicha encuesta fue conocer su situación en términos de la garantía y protección de sus derechos, en vista de la entrada en vigor del Convenio 189 en julio de 2020.⁵⁷

Por su parte, el Ayuntamiento de Mérida, en colaboración con el Instituto Municipal de la Mujer y de Jade Propuestas

- 52 DOF, “Acuerdo por el que se modifican los lineamientos para la operación del Programa de Apoyo Financiero a Microempresas Familiares”, 13 de mayo de 2020. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5612900&fecha=05%2F03%2F2021.
- 53 IMSS, “Inició el registro de personas trabajadoras del hogar y trabajadores independientes incorporados al IMSS para acceder al Crédito Solidario a la Palabra”, mayo de 2020. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202005/289#:~:text=A%20partir%20de%20hoy%2013,la%20directora%20de%20Incorporaci%C3%B3n%20y>
- 54 IMSS, “Con el Apoyo Solidario a la Palabra se beneficia a 15,207 personas trabajadoras del hogar y trabajadores independientes afiliados al IMSS”, 17 de junio de 2020. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202006/402>.
- 55 Gobierno de la Ciudad de México, “Gaceta Oficial de la Ciudad de México”, septiembre de 2020. Disponible en: <https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/index.php/gaceta#ver-indice>
- 56 COPRED, “Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México, marzo de 2021. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-sobre-la-situacion-de-los-derechos-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-la-ciudad-de-mexico.pdf>.
- 57 COPRED, *Encuesta sobre derechos de las personas trabajadoras del hogar busca conocer su situación laboral en la Ciudad de México*, 14 de septiembre de 2020.

Sociales y Alternativas de Desarrollo, inició el registro de mujeres trabajadoras del hogar en un padrón. El objetivo de éste es facilitar el diseño de propuestas de política pública que protejan sus derechos. La recolección de datos se llevó a cabo entre el 22 de marzo y el 30 de junio de 2021.⁵⁸

El Observatorio Género y Covid-19, un ejercicio coordinado por GIRE cuyo objetivo fue supervisar las acciones del Estado para enfrentar la pandemia, así como mostrar el trabajo de la sociedad civil en este marco, incluyó a las trabajadoras del hogar como población prioritaria y encontró que las acciones destinadas a la misma fueron insuficientes.⁵⁹



Asimismo, se han desarrollado campañas informativas, tanto en el ámbito federal como local, con el objetivo de visibilizar la situación de las personas trabajadoras del hogar durante la pandemia y el valor de su trabajo. Algunos de los elementos abordados en dichas campañas se relacionan con sus derechos en caso de despido; es decir, el pago de una liquidación que considere su antigüedad, así como el aguinaldo y las vacaciones.⁶⁰ También buscan informar sobre el marco legal, los derechos y las responsabilidades en el trabajo del hogar y dar recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.⁶¹

En el ámbito local, de las seis entidades que concentran casi la mitad (48.1 por ciento) del trabajo del hogar remunerado,⁶² solo dos —la Ciudad de México y Jalisco— crearon

campañas o boletines de prensa sobre la situación de las personas trabajadoras del hogar durante la pandemia.^{63, 64}

El panorama de los derechos de las personas trabajadoras del hogar ha cambiado de forma significativa a través de los años. Esto, en buena medida, se debe al trabajo de actores clave —tanto de la sociedad civil como del gobierno— quienes, desde sus respectivas trincheras, han impulsado reformas, litigios y políticas. De la práctica inexistencia de cualquier tipo de protección legal, ahora se cuenta con un marco jurídico que permite que una persona trabajadora del hogar que vea vulnerados sus derechos pueda exigir la garantía de los mismos. Si bien, como se verá en el siguiente capítulo, esto no significa que se haya alcanzado la igualdad material, ya se puede hablar de una igualdad ante la ley; es decir, el primer paso ha sido dado.

58 Encuestas del Ayuntamiento de Mérida, “Pre-registro al padrón de mujeres trabajadoras del hogar del Ayuntamiento de Mérida”, s/f. Disponible en: http://www.merida.gob.mx/municipio/porta/privacidad/contenido/pdf/mujer/TrabajadorasHogar_int.pdf

59 GIRE, Observatorio Género y Covid-19. Disponible en: <https://genero-covid19.gire.org.mx/>

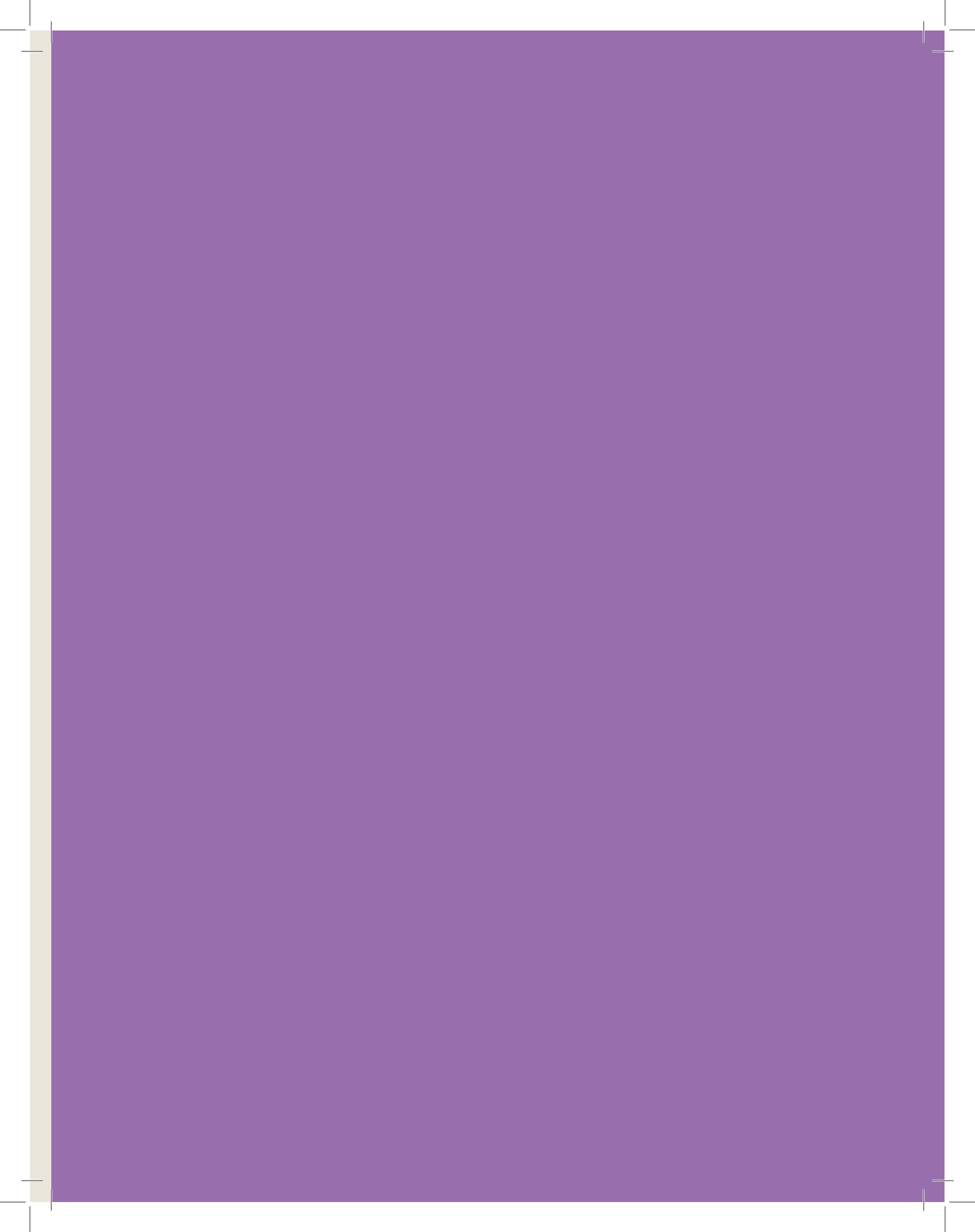
60 Secretaría de Gobernación y CONAPRED, 2020. Disponible en: https://covid.caceh.org.mx/wp-content/uploads/2020/05/Glosario_empleado-ra_justa_SEGUNDAS-PRUEBAS.pdf

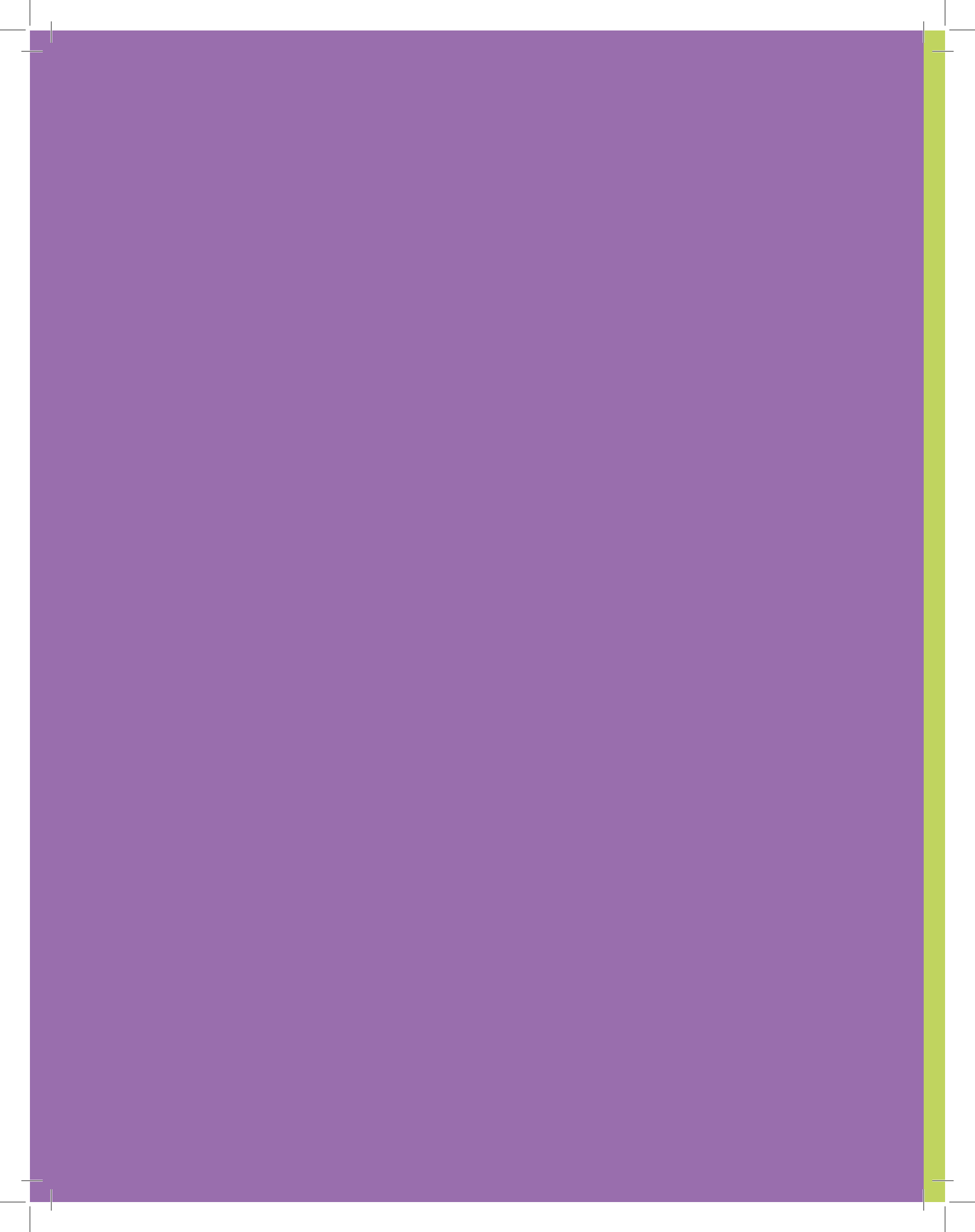
61 STPS, “Guía para promover el trabajo digno en el trabajo del hogar”, marzo 2021, Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-para-promover-el-trabajo-digno-en-el-trabajo-del-hogar>

62 Graciela Bensuásán, “Perfil del trabajo doméstico remunerado en México”, OIT, 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_697144.pdf

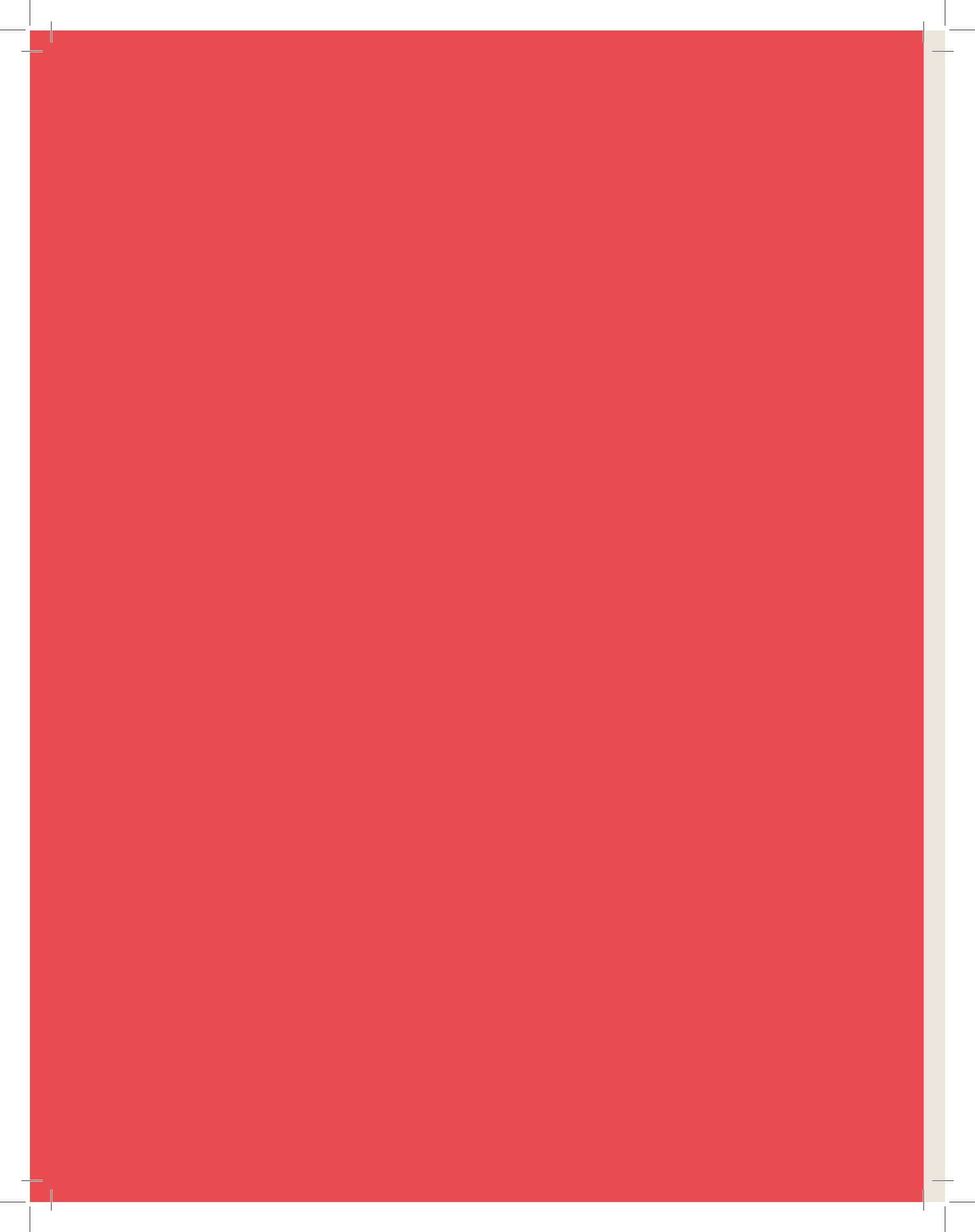
63 En la Ciudad de México, la STYFE elaboró un “Protocolo de seguridad e higiene en el trabajo para las personas empleadoras y trabajadoras en el hogar” para garantizar un retorno seguro al espacio de trabajo, así como recomendaciones de qué hacer en casos de contagio. Disponible en: https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Protocolo_trabajadoras_hogar_Styfe.pdf

64 En Jalisco, la Subsecretaría de Derechos Humanos del estado hizo un llamado a empleadoras a reconocer la situación de vulnerabilidad del trabajo del hogar durante la pandemia por Covid-19. Gobierno de Jalisco, “Subsecretaría de Derechos Humanos pide brindar facilidades a personas trabajadoras del hogar por contingencia de Covid-19”, marzo de 2020. Disponible en: <https://www.jalisco.gob.mx/es/prensa/noticias/102883>





Panorama del trabajo del hogar remunerado en México



2. Panorama del trabajo del hogar remunerado en México

Entre las personas que laboran en el ramo del trabajo del hogar, como en cualquier otro, existen similitudes y diferencias. Describir sus características generales ayuda a entender mejor las condiciones en las que se encuentran y la razón por la que fenómenos como el de la discriminación les afectan de manera particular. Además, saber cuántas son, en dónde están, quién depende económicamente de ellas, cuál es su edad, cuánto ganan, entre otras cuestiones relevantes, permite diseñar políticas públicas que tomen en cuenta la forma en que esas características afectan y se ven afectadas por su trabajo.

El sector del trabajo del hogar remunerado se caracteriza por emplear sobre todo a mujeres. Durante los primeros trimestres de 2020 y 2021, nueve de cada 10 personas trabajadoras del hogar eran mujeres.¹ Si bien el porcentaje de éstas que participan en el trabajo del hogar remunerado disminuyó entre 2019 y 2021 (de 15.39 por ciento en el I - 2019 a 13.44 por ciento en el I - 2021), aún representa un porcentaje importante de las actividades económicas que realizan. La participación de las mujeres en empresas y negocios no ha aumentado (de 52.57 por ciento en I - 2019,

a 53.04 por ciento en I - 2020, y de nuevo a 52.66 por ciento en I - 2021) y en el sector informal se mantuvo en siete por ciento durante el mismo periodo.^{2,3}

Las personas trabajadoras del hogar son “profesionales que laboran en peores condiciones de trabajo y con sueldo menor que otras profesionales similares en términos de formación y capacidades, trabajan más horas y, sin embargo, presentan peores índices de acceso a prestaciones sociales (de salud, maternidad, ahorro para el retiro)”.⁴ De acuerdo con Marta Cebollada, este fenómeno no es nuevo y se debe, en principio, a la formación de relaciones paternalistas entre las personas empleadoras y las trabajadoras del hogar. Así, las primeras justifican la ausencia de prestaciones, contratos y otras condiciones del empleo formal por, supuestamente, tratar a la trabajadora del hogar como “parte de la familia”. Sin embargo, ello conlleva una grave forma de discriminación laboral que se traduce en salarios más bajos. De acuerdo con la oit, las personas que trabajan en este sector perciben sueldos cerca de 40 por ciento más bajos que el salario promedio en el mundo.⁵

- 01 INEGI, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Consulta de: Categoría: Trabajador subordinado y remunerado. Consulta de: Subordinado y remunerado. Por: Periodo encuesta y Sexo. Según: Tipo de unidad económica. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_pe_ed15/po.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_po&p=enoe_pe_ed15
- 02 *Ibid.*
- 03 *Ibid.*
- 04 Marta Cebollada Gay, *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*. CONAPRED, UNAM, 2017, p. 23
- 05 Cebollada Gay, *op. cit.*, p. 23.

Durante los primeros trimestres de 2020 y 2021, nueve de cada diez trabajadoras del hogar

eran mujeres.

Esto también puede deberse a que se trata de una relación que se da en un ámbito privado y podría parecer que las decisiones competen de manera exclusiva a la persona empleadora, quien, en ausencia de una autoridad laboral que vigile la garantía de los derechos de las trabajadoras del hogar, toma decisiones discrecionales y basadas en su conocimiento del tema. Asimismo, la responsabilidad recae en el Estado mexicano, que, si bien ha dado pasos importantes para que las trabajadoras del hogar accedan a la seguridad social sin ser discriminadas, no ha echado a andar mecanismos que les garanticen este derecho.

El problema de la discriminación hacia las trabajadoras del hogar no se limita a que reciban salarios bajos y carezcan de prestaciones como el acceso a la seguridad social; también tiene que ver con otros aspectos, como la falta de claridad en relación con sus funciones, jornada laboral y horarios de descanso. Esta última situación suele presentarse con más frecuencia en el caso de las llamadas trabajadoras “de planta” (aquellas que residen en su lugar de trabajo). Hay una tendencia a difuminar estas jornadas, pues pareciera que el hecho de que vivan con la familia empleadora implica que siempre están a su disposición.

Según la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), durante el primer trimestre de 2020, 11.03 por ciento de las mujeres trabajadoras domésticas remuneradas trabajaron más de 48 horas a la semana, cifra que solo durante el primer trimestre de 2021 disminuyó a 10.4 por ciento.⁶ De acuerdo con la *Encuesta Nacional sobre Discriminación* (ENADIS) 2017, 28 por ciento de las trabajadoras de planta manifestaron trabajar más de ocho horas diarias y 18.8 por ciento señaló no contar con permiso para salir de la casa por alguna necesidad personal.⁷ Entre la ambigüedad de los tiempos de descanso y los espacios en que habitan las trabajadoras del hogar, queda poco margen para el ejercicio de su privacidad.

La discriminación que enfrentan las trabajadoras del hogar también pasa por la denominada “discriminación subjetiva”, asociada a aspectos como “las condiciones o características físicas, culturales, económicas o étnicas de las mujeres que se dedican al ejercicio del trabajo doméstico remunerado”.⁸ Esta forma de discriminación se materializa, en primer lugar, a través del lenguaje, cuando se utilizan términos despectivos para referirse a quienes realizan trabajos domésticos, desvalorizando su labor.⁹ Así es como empieza la violencia laboral que sufren las mujeres trabajadoras del hogar y que deriva en

la ausencia de una adecuada formalización en las relaciones laborales, [que] a su vez, trae aparejada diversas consecuencias como la poca claridad respecto del tipo de actividades que deben desarrollar en el marco del ejercicio de dicha labor; el desconocimiento o anulación de las prestaciones sociales que por ley les corresponden y, en general, un sentimiento de inestabilidad e incertidumbre en el empleo que propicia condiciones de despido injustificado.¹⁰

Asimismo, es común que las trabajadoras del hogar de planta reciban comida y habitación como parte de su remuneración. De acuerdo con lo establecido en la reforma a la LFT, “Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora”.¹¹ Sin embargo, en 2017, 13.7 por ciento de las trabajadoras de planta manifestaron no comer los mismos alimentos que la familia para la cual trabajaban.¹² En los resultados de la *Encuesta sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México* de 2020, de una muestra de 428 personas trabajadoras del hogar (97 por ciento mujeres), 57 personas no recibieron

06 ENOE, *op. cit.*

07 ENADIS 2017. Resultados sobre mujeres. Disponible en: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ENADIS%202017%20electronico.pdf>

08 Daniel Antonio García Huerta, “Género y trabajo doméstico remunerado: análisis de un quehacer invisible”, en Juan Antonio Cruz Parcero y Rodolfo Vázquez (coords.) *Mujeres, familia y trabajo*, SCJN, México, 2014, p. 111.

09 *Ibid.*

10 *Ibid.*

11 LFT, Artículo 331 Ter.

12 ENADIS 2017, *op. cit.*, p. 54.

alimentos de buena calidad y 70 los recibieron solo de forma ocasional.¹³

2.1

Características sociodemográficas de las personas trabajadoras del hogar

El trabajo del hogar es una labor social —invisibilizada desde el ámbito legal— que expone a quienes lo ejercen a situaciones de abuso. Las mujeres, en especial las adolescentes y las mujeres indígenas, se ven más afectadas, por ser quienes con más frecuencia desempeñan este tipo de labores.

El Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones del INEGI (SINCO)¹⁴ cataloga el trabajo del hogar en dos perfiles: quienes realizan labores inespecíficas de tipo general y personas que realizan trabajos específicos, como cocineras, choferes y cuidadoras. En el primer trimestre de 2018, el total de personas ocupadas en el trabajo del hogar remunerado fue de 2,227,225 (6.5 por ciento de la población remunerada y asalariada), cifra que aumentó de forma considerable en relación con la última década (1,971,542 en 2008).¹⁵ De estas personas, 1,947,747 realizaban trabajo doméstico en general, de las cuales 97.6 por ciento eran mujeres, mientras que solo 279,478 se dedicaban a labores específicas, de las cuales 75.6 por ciento eran hombres (ENOE 2018/I).¹⁶

Del total de 40,996,264 hogares registrados en México en la ENOE durante el primer trimestre del 2019, seis por ciento contrataron trabajo del hogar. De esa cantidad, 94 por ciento lo hizo bajo la modalidad de entrada por salida; 4.6 por ciento, de planta y 1.6 por ciento en una combinación de ambas modalidades.¹⁷ Al consultar otras fuentes, estas cifras varían de forma notable, aunque aún predominan las contrataciones de entrada por salida: 61 por ciento trabaja en una sola

casa en esa modalidad; 10 por ciento trabaja en dos o más hogares; y 29 por ciento vive en la casa en la que trabaja.¹⁸

Para quienes realizan este trabajo de forma remunerada, el trabajo del hogar continúa en su propia casa. Según datos de la *Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo* (ENUT) 2019, 66.6 por ciento del tiempo total de trabajo de las mujeres en México corresponde al trabajo no remunerado de los hogares, mientras que para los hombres equivale a 27.9 por ciento. Existe una gran brecha entre mujeres y hombres de 12 años y más en cuanto a las horas que dedican en promedio al trabajo doméstico no remunerado en su propio hogar: mientras que las mujeres le dedican, en promedio, 30.8 horas a la semana, la cifra, en el caso de los hombres, se reduce a 11.6 horas. Si se suman las horas semanales empleadas en el trabajo del hogar remunerado y no remunerado, las trabajadoras del hogar laboran 62 horas a la semana, frente a 47.6 horas que laboran los hombres. Esto quiere decir que las trabajadoras del hogar laboran lo equivalente a casi una jornada completa los siete días de la semana, lo cual les deja muy poco tiempo para el ocio y el descanso.

También es importante señalar que las mujeres hablantes de alguna lengua indígena dedican más tiempo en promedio al trabajo doméstico en el propio hogar que las mujeres que no hablan alguna lengua indígena. Las primeras trabajan 5.4 horas más en promedio a la semana. Por su parte, la brecha entre hombres y mujeres hablantes de lenguas indígenas también es pronunciada. Las mujeres le dedican 35.9 horas, mientras que los varones solo 9.6 horas, lo cual da una diferencia de 26.3 horas en total. Si la comparación se establece, además, con personas no hablantes de lenguas indígenas, cuya diferencia es de 18.8 horas, la brecha se extiende aún más.¹⁹

13 COPRED, “Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”, marzo de 2021, p. 52.

14 *Ibid.*

15 INEGI, SINCO, 2019. Disponible en: https://www.snieg.mx/DocumentacionPortal/Normatividad/vigente/sinco_2019.pdf

16 En adelante, cuando no se cita la fuente, el origen de los datos es la ENOE.

17 ENOE, primer trimestre 2019.

18 Graciela Bensuasán, “Perfil del trabajo doméstico remunerado en México”, OIT, 2019. p. 12. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/12/5871/3.pdf>

19 INMUJERES, “Comunicado de prensa núm. 458/20”, 8 de octubre de 2020, p. 16. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ENUT/Enut_Nal20.pdf

Las trabajadoras
del hogar **laboran**
lo equivalente a
casi una jornada
completa los siete
días de la semana,
lo cual les deja
muy poco tiempo
para el ocio y el
descanso.

Condiciones sociodemográficas de mujeres trabajadoras del hogar remuneradas

	Condición sociodemográfica	I - 2020		I - 2021	
		Total	%	Total	%
Total de trabajadoras		2,192,375	91.58 %	1,871,026	90.00 %
Edad					
	15 a 19 años	76,647	3.50 %	73,309	3.92 %
	20 a 29 años	290,248	13.25 %	243,132	13.00 %
	30 a 39 años	460,455	21.02 %	437,721	23.41 %
	40 a 49 años	639,297	29.18 %	517,982	27.70 %
	50 a 59 años	478,965	21.86 %	413,684	22.12 %
	60 y más	245,255	11.19 %	184,099	9.85 %
	Total	2,190,867		1,869,927	
Estado civil					
	Soltera	586,403	26.75 %	519,654	27.78 %
	Casada	732,161	33.40 %	540,393	28.88 %
	Unión libre	377,811	17.23 %	371,381	19.85 %
	Separada	251,802	11.49 %	225,525	12.05 %
	Divorciada	63,139	2.88 %	50,481	2.70 %
	Viuda	181,059	8.26 %	163,416	8.73 %
	Total	2,192,375		1,870,850	
Número de hijos o hijas nacidos con vida					
	Ninguno	368,902	16.83 %	332,129	17.75 %
	1 - 2	794,427	36.24 %	722,547	38.62 %
	3 - 5	915,975	41.78 %	716,383	38.29 %
	6 más	113,071	5.16 %	99,902	5.34 %
	Total	2,192,375		1,870,961	
Nivel de instrucción					
	Primaria incompleta	35,417	17.58 %	304,700	16.31 %
	Primaria completa	45,172	22.42 %	530,054	28.36 %
	Secundaria completa	78,981	39.20 %	776,019	41.53 %
	Medio superior y superior	41,894	20.79 %	257,942	13.80 %
	Total	201,464		1,868,715	

Fuente: Elaboración de GIRE con información de INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo".²⁰

20 Op. cit, Consulta de: Categoría: Trabajador subordinado y remunerado. Generales: Periodo encuesta. Geográficas: Entidad federativa. Sociodemográficas: Sexo. Económicas: Cond agual vac utilida; Grupos de ocupación > Trabajadores en servicios personales > Trabajadores en servicios personales en establecimiento, Trabajadores en servicios domésticos > Por sexo. Primer trimestre del 2020 y del 2021.

A continuación se presentan algunas conclusiones derivadas de la observación de los cambios en las condiciones sociodemográficas de mujeres trabajadoras del hogar remuneradas en los primeros trimestres del 2020 y 2021:

1. Si bien el porcentaje de trabajadoras del hogar mayores de 60 años disminuyó, el de aquéllas entre 15 y 19 y entre 30 y 39 años aumentó.
2. En relación con el estado civil, mientras el número de trabajadoras del hogar casadas y divorciadas disminuyó, el del resto de los grupos —particularmente las que viven en unión libre— aumentó.
3. Mientras el porcentaje de trabajadoras del hogar que trabajan de forma remunerada y que tienen tres a cinco hijos disminuyó, en todas las demás categorías, desde ningún hijo hasta seis o más, aumentó. Donde se observa un aumento mayor es entre las mujeres que tienen entre uno y dos hijos.
4. El número de trabajadoras con un nivel educativo de primaria incompleta, así como de educación media superior y superior disminuyó. Por su parte, el de aquéllas que tienen primaria y secundaria completa aumentó.

Además de los cambios observados durante el último año, destacan otras observaciones generales:

1. La distribución en cuanto a los grupos de edad de las trabajadoras del hogar entre 30 y 59 años es bastante homogénea. Si bien 3.92 por ciento de las trabajadoras del hogar tienen entre 15 y 19 años, lo cual es preocupante, el porcentaje más amplio de este sector tiene entre 20 y 49 años y constituye el 60 por ciento del total, el cual comienza a descender de forma importante hasta llegar a los 60 años. Estos son años vitales para generar ahorro y fondos de retiro. Por ello, la permanencia en este tipo de

trabajo —como en cualquier otro que permita un retiro digno— requiere de protección jurídica.

2. Aunque la gran mayoría de las trabajadoras del hogar son mujeres casadas, la brecha con aquellas que son solteras se redujo.
3. La gran mayoría de las trabajadoras del hogar tienen entre uno y cinco hijos y/o hijas. Por ello, la adopción de un sistema de seguridad social donde puedan acceder a servicios de salud y estancias infantiles de calidad es indispensable, sobre todo si se considera el alto porcentaje de madres solteras que, de otra forma, no pueden afiliarles como derechohabientes.
4. Una proporción importante de trabajadoras del hogar cuenta con secundaria completa, pero son más las que solo terminaron la primaria. La afiliación a la seguridad social de las trabajadoras cuyos niveles de alfabetización dificultan el conocimiento de los procesos necesarios para ello representa un reto.

Por otro lado, se sabe que, en 2014, cinco por ciento de las trabajadoras del hogar remuneradas eran menores de edad de entre 12 y 17 años.²¹ 36 por ciento se habían iniciado en esta actividad cuando aún eran menores de edad: cuatro por ciento entre los 10 y los 11 años; cuatro por ciento entre los 12 y los 13 años; 13 por ciento entre los 14 y los 15 años y 15 por ciento entre los 16 y los 17 años de edad.²² En comparación con el resto, este grupo se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad. No solo fueron contratadas en la informalidad y de manera ilegal; también se integraron a la fuerza laboral sin haber concluido la educación obligatoria.

A pesar de esto y de que, según la LFT, se puede contratar como trabajadoras del hogar a adolescentes mayores de 15 años de edad,²³ la ENADIS 2017 solo consideró en su

21 El cinco por ciento se obtuvo a partir de entrevistas con trabajadoras del hogar. En el caso de las entrevistas a empleadoras se obtuvo un resultado de tres por ciento. CONAPO, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*, 2014, p. 9. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf

22 CONAPO, *op. cit.*, p. 10-11.

23 Artículo 331 Bis de la LFT.

2014

5%

Trabajadoras del hogar
remuneradas **menores**
de edad **entre**

12 y 17

años

36%

Iniciaron al ser
menores de edad

4%

10 y 11

años

15%

16 y 17

años

4%

12 y 13

años

13%

14 y 15

años

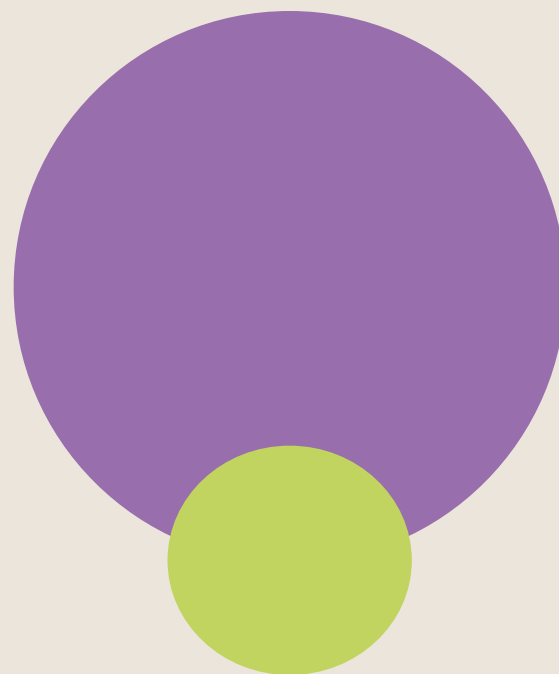
estudio a las mujeres mayores de 18 años que desempeñaron esta actividad a cambio de una remuneración en algún momento del año anterior al levantamiento de la encuesta. Con ello, se dejó fuera de la misma a las personas de 15 a 17 años, aunque también tendrían que haber sido consideradas como sujetos de estudio. La ausencia de datos y de información completa para identificar las formas en que la discriminación afecta a este grupo poblacional —que es uno de los más vulnerables— impide la formulación de políticas públicas orientadas hacia la prevención y erradicación de actos de discriminación perpetrados en su contra.

Por otro lado, un número importante de trabajadoras del hogar son migrantes internas que llegan a las ciudades provenientes de otras regiones del país, así como de comunidades indígenas. La situación económica de las familias, la desigualdad en el acceso a una educación formal y la inseguridad son algunos de los factores que provocan que las personas migren de un estado a otro o, incluso, dentro de la misma entidad federativa, del campo a las ciudades. Muchas de estas personas buscan empleo como trabajadoras del hogar, ya sea porque su oficio ya no existe debido a que sus espacios fueron tomados por grandes empresas o porque no están capacitadas para realizar otras actividades. De acuerdo con una encuesta realizada por CONAPRED - SEGOB en 2014, 33 por ciento de las personas entrevistadas mencionó a la pobreza como la principal causa por la que se dedica al trabajo doméstico remunerado.²⁴ Cifras más recientes revelan que 51.9 por ciento de quienes realizan trabajo doméstico sin especificar está en situación de pobreza: siete por ciento están en situación de pobreza extrema; 44.8 por ciento en pobreza moderada.²⁵

Según los datos de la ENOE, aumentó el porcentaje de personas trabajadoras del hogar remuneradas que tuvieron que cambiar de localidad para ejercer su actual trabajo. Mientras que durante el primer trimestre del 2020 representó el 1.03 por ciento de las personas trabajadoras del hogar remuneradas (en su mayoría mujeres), para el

primer trimestre de 2021 se elevó a 1.79 por ciento; además, la proporción de mujeres que cambiaron de localidad aumentó en relación con la de los hombres. Durante el primer trimestre del 2020, se observó una mayor migración de personas trabajadoras del hogar remuneradas (58.09 por ciento de los casos) al interior de la misma entidad federativa; sin embargo, para el primer trimestre de 2021, la migración fue en su mayoría hacia otras entidades federativas (54.76 por ciento de los casos). En ambas situaciones, las mujeres representaron la mayor parte de la migración laboral.²⁶

En cuanto a las entidades donde más personas realizan trabajo doméstico, sin importar su procedencia, 48.1 por ciento de las personas trabajadoras del hogar se localizan en seis entidades:



24 Bensusán, *op. cit.*, p. 31.

25 ENOE 2018/I, tomado de Bensusán, *op. cit.*, p. 18.

26 INEGI, ENOE *op. cit.*

Porcentaje de mujeres trabajadoras del hogar en las seis entidades federativas con mayor concentración²⁷

Entidad Federativa	Porcentaje del total de personas trabajadoras del hogar	
	I - 2020	I - 2021
México	15.63 %	13.93 %
Veracruz	7.23 %	8.19 %
Jalisco	7.71 %	7.68 %
Ciudad de México	8.00 %	6.90 %
Puebla	6.19 %	6.04 %
Guanajuato	4.55 %	5.35 %

Fuente: Elaboración de GIRE con datos de INEGI, ENOE.²⁸

A lo largo de ambos años, se observa que estas seis entidades concentran la mayor cantidad de trabajadoras del hogar del país (casi 50 por ciento en ambos casos). De la tabla también se deriva que el trabajo doméstico en Veracruz ha experimentado un crecimiento porcentual importante, mientras que en la Ciudad de México y el Estado de México ha sucedido lo contrario.

Por otra parte, al preguntar a las trabajadoras del hogar el promedio de años de antigüedad que tenían en su empleo

en 2014, 47 por ciento respondió que había trabajado entre uno y tres años en la misma casa; 18 por ciento dijo haber trabajado ahí menos de un año; 12 por ciento entre tres y cinco años, y solo siete por ciento había estado en el mismo hogar durante más de 11 años.²⁹ La encuesta no revela los motivos por los que las trabajadoras dejaron sus empleos.

A partir de los datos de la ENOE relativos al primer trimestre del 2020 y del 2021, podemos conocer los principales motivos para el abandono del empleo entre las trabajadoras

27 INEGI, ENOE, *op. cit.*, Consulta de: Subordinado y remunerado Por: Periodo y Sexo encuesta Según: Entidad Federativa Primer trimestre del 2020 y del 2021.

28 *Ibid.* Consulta de: Subordinado y remunerado Por: Periodo y Sexo encuesta Según: Entidad Federativa Primer trimestre del 2020 y del 2021.

29 CONAPO, *op. cit.*, p. 15.

del hogar a nivel nacional. En ambos casos, la principal razón fue que las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgos personales o de salud. Si bien entre ambos trimestres se redujo el abandono laboral por motivo de conflictos laborales o con sus superiores (de 6.35 por ciento a 1.76 por ciento), aumentó el porcentaje de casos asociados a situaciones de discriminación o acoso hacia estas trabajadoras (de 0.92 por ciento a 54.2 por ciento).

Se observa también una reducción considerable en el porcentaje de abandono del empleo por matrimonio, embarazo o responsabilidades familiares. La reducción tan drástica del abandono del empleo asociado a querer ganar más o superarse en el trabajo podría deberse a varias razones; entre ellas, a que el deterioro de las condiciones de trabajo se haya intensificado, sobre todo durante la pandemia de Covid-19; a que el aumento de afiliadas a la seguridad social tuviera un efecto sobre las expectativas salariales, dados los nuevos beneficios que acompañan el trabajo doméstico remunerado; otros motivos registrados en las opciones "Otros" o "No especificado".

Motivos de abandono del empleo de trabajadoras del hogar a nivel nacional

Motivo de abandono del empleo	I – 2020	
	I – 2020	I – 2021
Conflictos laborales o con sus superiores	6.35 %	1.76 %
Las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgos personales y/o de salud	41.29 %	67.50 %
Discriminación o acoso	0.92 %	4.25 %
Querían ganar más y/o superarse en el trabajo	28.22 %	5.95 %
Matrimonio, embarazo y/o responsabilidades familiares	7.75 %	3.80 %
Otros	15.47 %	13.77 %
No especificado	N/A	2.97 %
Total	3136	4944

Elaboración de GIRE con datos del INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Consulta de: El año calendario en curso Por: Período encuesta y Mtvto abandono empleo Según: Tipo de unidad económica.

Nota: El nivel de precisión de todos los porcentajes es bajo, tomando como referencia el coeficiente de variación cv (%). Una precisión baja requiere un uso cauteloso de la estimación, en la que se analicen las causas de la alta variabilidad y se consideren en otros indicadores de precisión y confiabilidad, como el intervalo de confianza.

Existen autoridades a las cuales pueden acudir las trabajadoras para la resolución de conflictos con sus empleadores, incluso desde la informalidad. Sin embargo, con frecuencia carecen de información al respecto o encuentran obstáculos para acceder a dichos mecanismos. El informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México (2021) reveló que 63.1 por ciento no conocían la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México. Además, 50.7 por ciento tampoco conocía a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, y de aquellas contratadas por una agencia de empleo privada, solo 13 por ciento tenía conocimiento de si la empresa contaba con algún mecanismo interno en el cual interponer alguna queja o denuncia.³⁰

Hogares de procedencia

El INEGI denomina hogar al “conjunto de personas que residen habitualmente en una vivienda particular y se sostienen de un gasto común principalmente para alimentación”,³¹ y lo clasifica en dos tipos: nucleares y ampliados o extensos. Hogar nuclear es aquel conformado por el jefe o jefa y un cónyuge; o bien, un jefe o jefa con sus hijos e hijas, o, jefe o jefa con cónyuge e hijos e hijas.³² Hogar ampliado se refiere a un hogar nuclear que integra a otros parientes o a aquel en que se incluyen diferentes generaciones.³³

Durante el primer trimestre del 2021, la gran mayoría de las mujeres trabajadoras del hogar dijeron pertenecer a hogares nucleares (88.28 por ciento), mientras que solo 7.57 por ciento lo hizo a hogares ampliados. El porcentaje de trabajadoras que pertenecen a hogares nucleares aumentó dos puntos con respecto al primer trimestre del 2020. Además, 34.48 por ciento son jefas de hogar, mientras que 36.08 por ciento son cónyuges. Por su parte, el porcentaje de trabajadoras del hogar que son jefas de hogar aumentó con respecto al primer trimestre del 2020, donde representaban 31.98 por ciento. Como se observó

en la descripción de las características sociodemográficas, esto podría estar relacionado con el aumento del número de trabajadoras del hogar que son solteras, están separadas y viven en unión libre, mientras que la participación de trabajadoras del hogar casadas se redujo casi cinco puntos porcentuales.

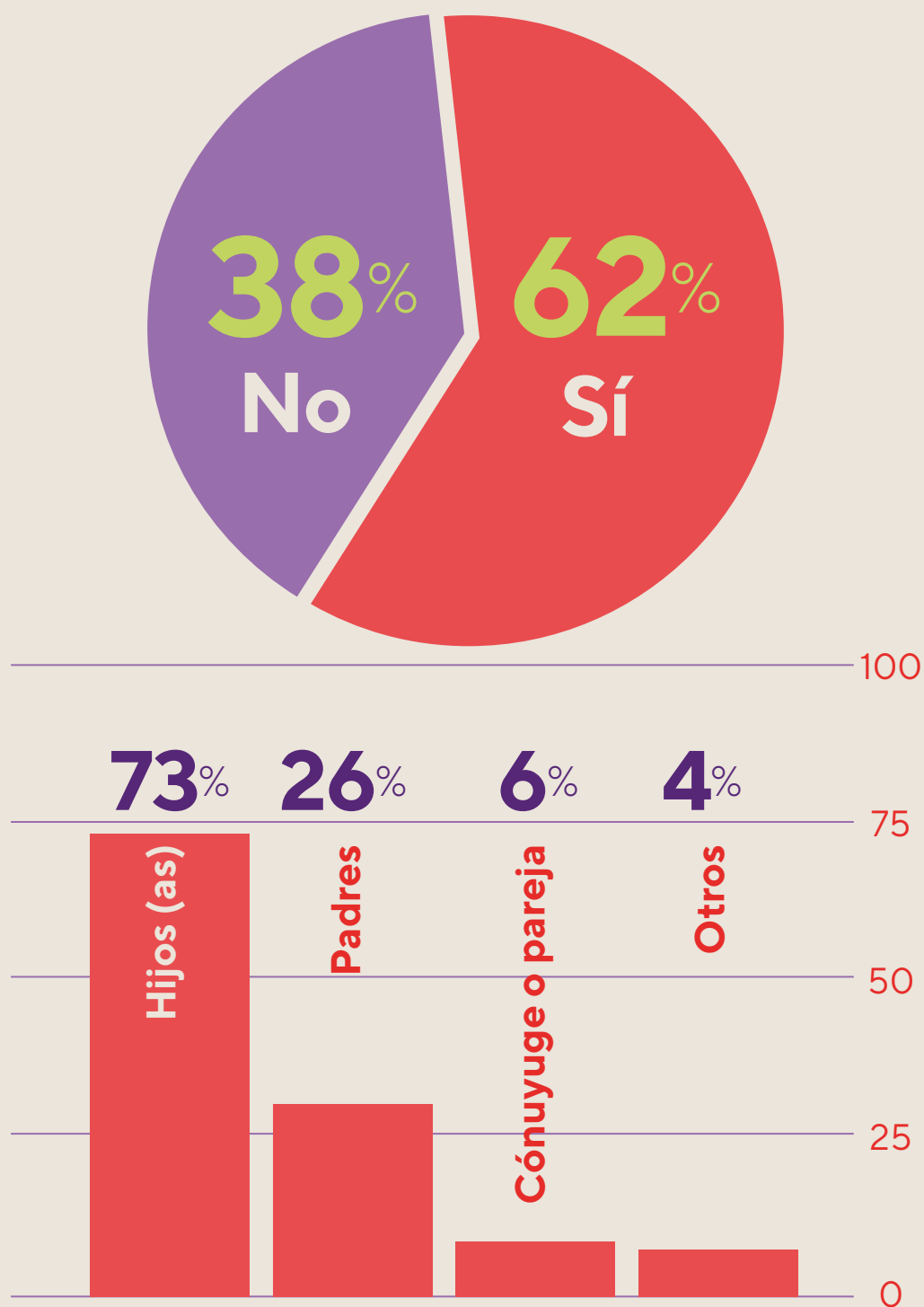
30 COPRED, *op. cit.*, pp. 58-59.

31 Ver INEGI: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=CPV1990>

32 *Idem.*

33 *Idem.*

¿Tiene dependientes económicos?



Fuente: CONAPO, Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, 2014.³⁴

Por otra parte, la *Encuesta Intercensal 2015* reveló que la mayoría se traslada al trabajo en transporte público (59.8 por ciento), y que, mientras que la mayoría tarda hasta media hora en trasladarse al trabajo (52.4 por ciento), más de 36 por ciento tarda más.³⁵

Trabajo doméstico indígena, medio de traslado y tiempo de traslado, 2015

	Trabajador del hogar (%)	Total de población
Pertenencia indígena		
Sí	28.4 %	403,525
No	69.3 %	984,615
No sabe	2.3 %	31,974
Medio de traslado al trabajo		
Público	59.8 %	774,779
Particular	4.3 %	55,167
Caminando/otro	36 %	466,425
Tiempo de traslado al trabajo		
Hasta media hora	52.413	744,318
Más de media hora	36.84	523,169
No se traslada	8.126	115,400
No es posible determinar	2.621	37,227

Fuente: Graciela Bensusán, *op. cit.*, 2019 con base en INEGI, ENOE 2018/I.

34 CONAPO, *op. cit.*, p. 24.

35 Bensusán, *op. cit.*, p. 11.

El trabajo del hogar remunerado es una labor que tiende a heredarse. En México, cuatro de cada 10 mujeres que se dedican al trabajo del hogar tienen un familiar que se dedica a lo mismo.³⁶ De ellas, 30 por ciento son hijas de mujeres que a su vez son trabajadoras del hogar. Aunque esto no es exclusivo del trabajo doméstico, es un hecho que, al representar para muchas personas la única opción laboral, deja en desventaja a un amplio sector de la población, pues no ofrece condiciones de igualdad en términos de salarios y prestaciones. Así, las condiciones en las que se contrata el trabajo del hogar perpetúan la pobreza.

Entre las razones que las trabajadoras manifestaron para dedicarse a este trabajo se encuentran:

El trabajo del hogar remunerado es una labor que tiende a heredarse.

En México, cuatro de cada 10 mujeres que se dedican al trabajo del hogar tienen un familiar que se dedica a lo mismo.

Razones

47

	(%)
Falta de dinero. Problemas económicos. Pobreza.	33%
Falta de estudios. No piden papeles de estudios.	19%
Fue lo único que encontró. No había otra opción.	13%
Para ayudar a su familia.	9%
Para sacar adelante a los hijos. Mantener a los hijos.	5%
Como adulta mayor es el único trabajo que pudo conseguir.	2%

Fuente: CONAPO, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*, 2014.³⁷

2.2

Datos económicos

Para comprender el grado de discriminación al que están sujetas las trabajadoras del hogar, es necesario analizar varios factores. Uno de ellos es el factor económico. Existe una brecha salarial entre hombres y mujeres a nivel mundial. Las mujeres trabajadoras tienden a concentrarse en el sector informal —como empleadas informales, autoempleadas o como ayudantes de familiares—³⁸ y, dado que en muchas ocasiones, a pesar de realizar un trabajo, no perciben un sueldo, no tienen acceso a los beneficios de la seguridad social asociados al empleo formal. Incluso aquellas que perciben una remuneración económica suelen trabajar de forma temporal o informal, sin los contratos adecuados ni los beneficios implicados.³⁹ En 2019, en Mé-

xico había al menos 2.2 millones de personas trabajadoras del hogar, de las cuales 94.8 por ciento eran mujeres.⁴⁰ Mientras los hombres ocupan la mayoría de los puestos en el sector agrícola, ganadero, silvícola y de caza y pesca, las mujeres solo ocupan 12.53 por ciento de los puestos en estas actividades.⁴¹

Durante la pandemia, la OIT estimó que, a nivel mundial, 55 millones de personas trabajadoras del hogar —de las cuales alrededor de dos tercios son mujeres— perdieron su trabajo o vieron sus horas de trabajo —y, por ende, sus salarios— reducidos. Además, casi 75 por ciento de las mujeres en América Latina dependen en mayor medida del empleo informal que los hombres.⁴² Al comparar los salarios promedio de las mujeres de diversos sectores en dife-

37 CONAPO, *op. cit.*, p. 13.

38 Martin Oelz y Uma Rani, *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*. OIT, Ginebra, 2015, p. 3.

39 *Ibid.* p. 4.

40 Bensusán, *op. cit.*, p. 3.

41 ENOE, INEGI, *op. cit.* Consulta de: Categoría: Población ocupada. Generales: Periodo encuesta. Sociodemográficas: Sexo. Económicas: Grupos de ocupación > Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca > Mujeres. Tercer trimestre del 2020.

42 OIT, *Global Wages Report 2020–21. Wages and minimum wages in the time of Covid-19*, p. 27. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

En 2019, en México había
al menos 2.2 millones de
personas trabajadoras
del hogar, de las cuales
94.8 por ciento

eran mujeres.

2.3

rentes países en 2015, se observa que, alrededor del mundo, las mujeres dedicadas a la agricultura y al trabajo del hogar perciben sueldos considerablemente menores que aquellas empleadas en otros sectores. Esta tendencia se ha mantenido a lo largo de la última década. Sin embargo, en algunos países, los salarios de las trabajadoras del hogar se han reducido, lo que indica que estos dos sectores aún experimentan una situación de continua vulnerabilidad en todo el mundo.⁴³

En 2018, 25.1 por ciento de los cuidadores, choferes y cocineros trabajaron jornadas semanales de más de 48 horas en promedio, mientras que, en general, solo 9.4 por ciento de las personas trabajadoras del hogar cumplían jornadas similares. A esto hay que agregar que, entre quienes realizan labores específicas, los hombres trabajan jornadas de 47.2 horas en promedio, mientras que las mujeres que desempeñan las mismas actividades lo hacen en jornadas de 36.2 horas semanales.⁴⁴ Por su parte, entre quienes desempeñan trabajo doméstico en general, los hombres cubren jornadas semanales de 36 horas en promedio, mientras que las mujeres trabajan 31.2 horas semanales.⁴⁵

Muchas personas trabajadoras del hogar realizan su labor bajo un esquema de “entrada por salida”, en uno o varios hogares, por lo que no completan una jornada regular, mientras que quienes realizan labores específicas tienden a cumplir jornadas más parecidas a las de una persona asalariada. La diferencia en el número de horas trabajadas a la semana por hombres y por mujeres podría deberse a que ellas “son quienes asumen en mayor medida las tareas domésticas en sus propios hogares”.⁴⁶ Es por ello que, si el salario se establece únicamente con base en el número de horas trabajadas, las mujeres quedan en clara desventaja. Lo anterior aunado a que, en muchos casos, quienes están contratadas como trabajadoras del hogar

sin labores específicas, además de ocuparse del aseo de la casa, fungen como cuidadoras y cocineras. Para el último trimestre de 2019, las mujeres se dedicaban en su mayoría a actividades de limpieza y orden en casas particulares, seguido del cuidado de personas. Solo tres por ciento estaban contratadas de forma específica para lavar y planchar, y 1.1 por ciento exclusivamente para cocinar.⁴⁷

Situación de las personas empleadoras de trabajadoras del hogar

En comparación con otro tipo de personas trabajadoras en el país, la mayoría de las trabajadoras del hogar atraviesa situaciones de discriminación y desventajas laborales, económicas y sociales. Para combatir estas desigualdades, es necesario conocer el problema de fondo; es decir, no solo las condiciones de las trabajadoras del hogar, sino también de quienes las emplean.

De acuerdo con la *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares* (ENIGH) 2018, en promedio, los hogares gastaron 1874 pesos al trimestre en artículos y servicios para la limpieza, cuidados de la casa y enseres domésticos.⁴⁸ El bienestar de muchos hogares depende de la presencia de una persona trabajadora del hogar, pues solo así se pueden solventar los problemas que enfrentan las personas para lograr conciliar su vida personal con el trabajo. Ante la falta de una trabajadora del hogar, en la mayoría de los hogares son las mujeres quienes asumen estas labores, de forma no remunerada y cumpliendo dobles o triples jornadas.

¿Quiénes contratan trabajo del hogar?

Respecto al perfil de quienes emplean trabajadoras del hogar, es interesante saber que 69.1 por ciento son hombres; que la gran mayoría (39.9 por ciento) de jefes y jefas

43 Martin Oelz y Uma Rani, *op. cit.*, p. 7.

44 Bensusán, *op. cit.*, p. 13.

45 *Ibid.*, Anexo, Cuadro 4, p. 39.

46 *Ibid.*, p. 14.

47 “Comunicado de prensa núm. 339/20. Estadística a propósito del día internacional del trabajo doméstico”, INEGI, 21 julio 2020, p. 4. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/EAP_Trabdom2020.pdf

48 ENIGH, 2018, p. 34. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2018/doc/enigh2018_ns_presentacion_resultados.pdf

de hogar que contratan este servicio tienen 60 años o más, 32 por ciento rondan entre los 45 y los 59 años y 27.4 por ciento tienen entre 25 y 44 años; en promedio, los hombres que contratan este servicio tienen 53.3 años y las mujeres, 60.9. Predominan los hogares nucleares (58.8 por ciento), seguidos por los unipersonales (18.8 por ciento) y los ampliados (14.5 por ciento). El 32.7 por ciento son parejas con hijos y un 15.3 por ciento, parejas sin hijos.⁴⁹

En cuanto a la escolaridad, en 2018, de acuerdo con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), 80 por ciento de quienes contrataron a personas trabajadoras del hogar tenían un nivel de escolaridad superior a la media nacional, equivalente a secundaria terminada.

El bienestar de muchos hogares depende de la presencia de una persona trabajadora del hogar.

Características ocupacionales del jefe o la jefa de hogar que contrata trabajo doméstico, 2008 y 2018

Características	2008	2018
	1,524,652	1,588,082
Clasificación de actividad		
Población ocupada	76.3	66.9
Población desocupada	0.9	1
Disponible	1.8	2.3
No disponible	20.9	29.8
Población no económicamente activa según condición de inactividad		
Estudiante	2.7	0.5
Quehaceres domésticos	27.6	24.4
Pensionados o jubilados	46.9	60
Incapacitados permanentes	1.4	1.4
Otros no activos	21.4	13.8

Características

2018

2018

Ocupados: Posición en la ocupación

Subordinados y remunerados	55.6	27.7
Empleadores	28.1	25.8
Cuenta propia	15.7	15.9
Trabajadores sin pago	0.7	0.6

Ocupados: Tipo de empleo

Informal	18	17.7
Formal	82	82.3

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE 2018/I del INEGI.

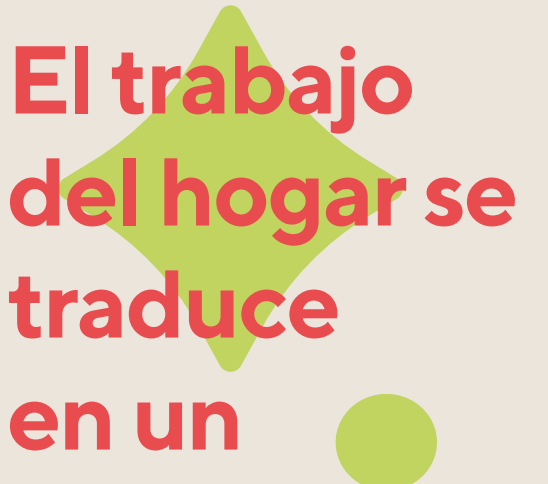
Lo anterior podría significar que son personas en situaciones laborales privilegiadas, con ingresos altos y prestaciones acordes a la ley. Sin embargo, en muchas ocasiones esto no corresponde con la realidad, pues muchas mujeres que emplean trabajadoras del hogar no cuentan con servicios de estancias infantiles, licencias de maternidad y horarios flexibles que les ayuden a realizar tanto su labor dentro del hogar como fuera de él. Las condiciones laborales de quienes contratan trabajo doméstico son, en parte, lo que lleva a requerir dicho servicio. El problema de fondo radica en que las condiciones laborales de la mayoría de las personas en México no se apegan a las normas.⁵⁰

Si bien la mayoría de las personas que contratan servicio doméstico pertenecen a los niveles socioeconómicos medios y altos, una tercera parte de las familias de nivel medio bajo superior también acostumbra utilizar este servicio.⁵¹ En 2018, los primeros cinco deciles de ingreso conformaban el 10.31 por ciento de los hogares empleadores.⁵² Esto significa que, en la tercera parte de los casos, sin importar la razón por la que se contrata este servicio, contar con él no es un lujo, sino una necesidad.

Empleadores y empleadoras suelen cubrir tiempos completos y jornadas prolongadas. En 2018, 45.2 por ciento de las personas empleadoras trabajaban entre 35 y 48 horas, mientras que 30.7 por ciento trabajaba más de 48 horas semanales.⁵³ Esto significa que, en efecto, las personas trabajadoras del hogar satisfacen una necesidad de quienes, por su propio horario de trabajo y ausencia de prestaciones laborales, no pueden realizar las actividades domésticas y de cuidado que posiblemente, de encontrarse en otras circunstancias laborales, podrían cubrir.

Aunque el trabajo del hogar no genera bienes ni opera como negocio, sí se traduce directamente en un beneficio a la economía.⁵⁴ A nivel nacional, el trabajo del hogar no remunerado aporta en promedio 22.8 por ciento del producto interno bruto (2019), que se traduce en un valor estimado de cinco billones seiscientos mil pesos.⁵⁵ Valdría la pena conocer cuánto aporta la misma labor cuando es remunerada.

Como ya se mencionó, ante la falta de una trabajadora del hogar remunerada, en la mayoría de los hogares son las mujeres quienes asumen estas labores. Solo en la cuarta parte de los hogares los hombres se involucran en estas tareas.



**El trabajo
del hogar se
traduce
en un
beneficio a
la economía.**

50 Para conocer más al respecto, véase GIRE, 2017, *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*. Disponible en: https://corresponsabilidad.gire.org.mx/assets/pdfs/VIDA_LABORAL_Y_REPRODUCTIVA.pdf

51 CONAPO, *op. cit.*, p. 23.

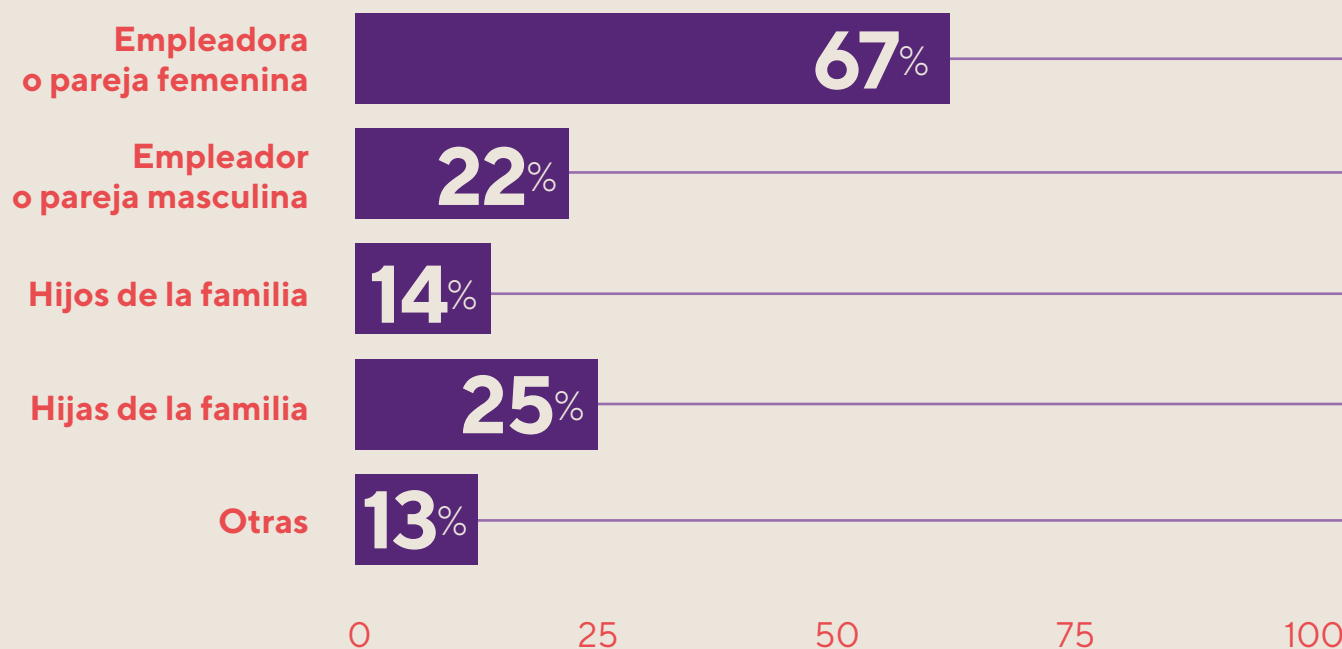
52 CONASAMI, Criterios y lineamientos metodológicos. Proceso de fijación del salario mínimo para los y las trabajadoras del hogar, mayo 2019.

53 Florez Vaquiro, *op. cit.*, p. 11.

54 INEGI, *La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Marco conceptual y metodológico*, México, 2014, p. 6. Disponible en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/ENOE/ENOE2014/informal_laboral/702825060459.pdf

55 INEGI, Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, 2019. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/sala-deprensa/boletines/2020/StmaCtaNal/CSTNRH2019.pdf>

Cuando no tiene trabajadora del hogar, ¿quiénes de la familia se encargan de las labores?



Fuente: CONAPO, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*, 2014.⁵⁶

En cuanto a las prestaciones que reciben quienes contratan trabajo doméstico, “casi la mitad de los jefes y jefas de hogar contratantes tienen acceso a la atención de la salud (48.6 por ciento en 2018) [...]. Este indicador no se corresponde, sin embargo, con el alto nivel de formalidad declarado por los contratantes (82.3 por ciento)”. Lo anterior puede deberse a que sean, a su vez, empleadores en el trabajo formal (25.8 por ciento) o que sean trabajadores por cuenta propia (15.9 por ciento) sin afiliación a algún sistema de seguridad social, por ejemplo.⁵⁷ Destaca el alto porcentaje de jefes y jefas de hogar contratantes cuyo trabajo no les da acceso a la atención de la salud.⁵⁸

Los trabajos domésticos y de cuidado que realizan las personas contratadas benefician a poco menos de dos millones de hogares a nivel nacional, donde viven alrededor de 4,900,000 personas.⁵⁹ Sin embargo, cerca de nueve millones y medio de personas se benefician de forma indirecta de esta labor.⁶⁰ Es decir, alrededor de 15 millones de personas en México se benefician del trabajo del hogar remunerado, ya sea de manera activa o pasiva.⁶¹

56 CONAPO, *op. cit.*, p. 22.

57 Florez Vaquiro, *op. cit.*, p. 11.

58 *Ibid.*, p. 12.

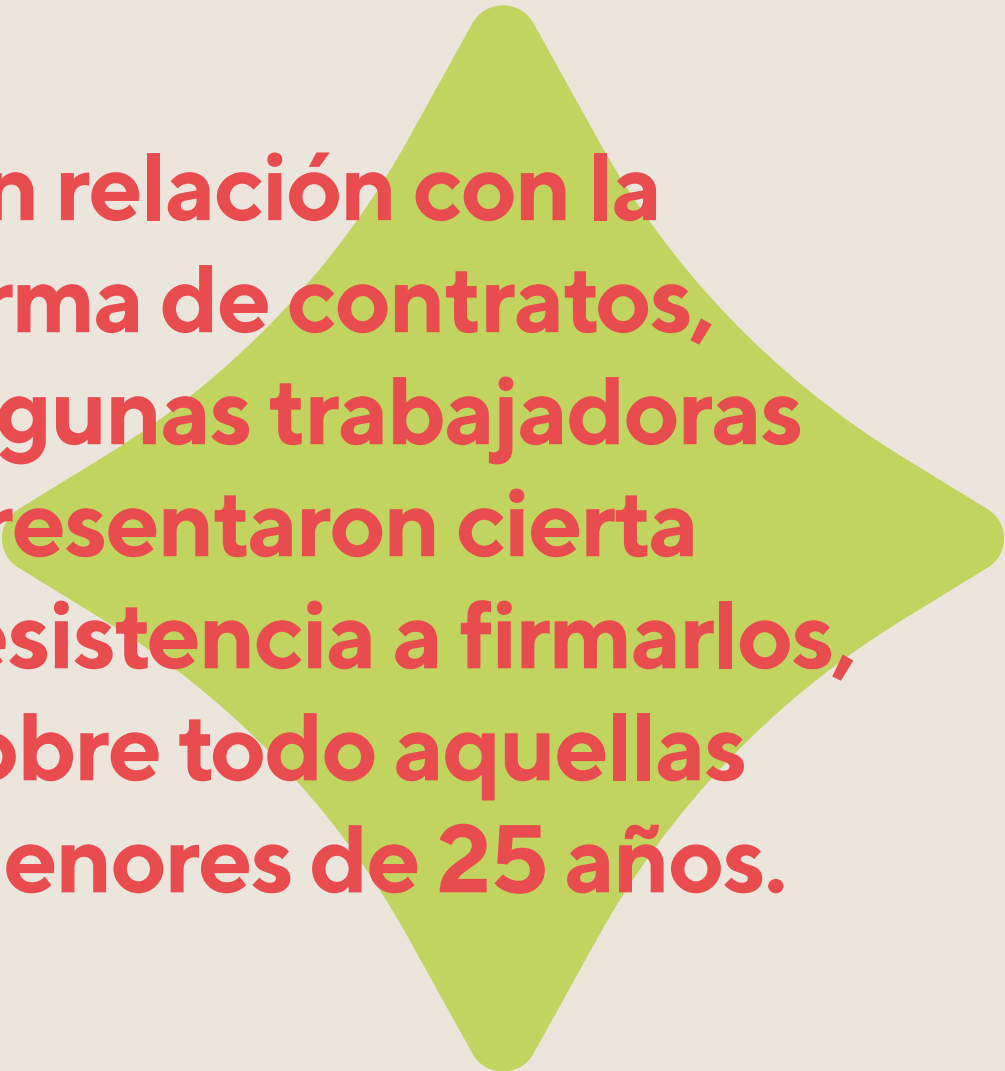
59 Bensusán, *op. cit.*, p. 6.

60 Datos de la ENUT 2014, tomados de Bensusán, *op. cit.*, pág. 6.

61 Bensusán, *op. cit.*, p. 6.

En cuanto a la propensión a afiliar a las trabajadoras del hogar a la seguridad social, ya desde 2014 se observaba entre las personas empleadoras una alta disposición (72 por ciento), siempre que las mismas trabajadoras cubrieran un porcentaje de las cuotas.⁶²

En relación con la firma de contratos, algunas trabajadoras presentaron cierta resistencia a firmarlos, sobre todo aquellas menores de 25 años que eran solteras y no tenían hijos. Lo anterior puede deberse a que, al ser jóvenes sin hijos, la atención médica gratuita o el ahorro para el retiro, así como los beneficios de estancias infantiles y licencias por maternidad no representen para ellas necesidades primarias.



**En relación con la
firma de contratos,
algunas trabajadoras
presentaron cierta
resistencia a firmarlos,
sobre todo aquellas
menores de 25 años.**

62 CONAPO, *op. cit.*, p. 33.

Disposición a firmar un contrato laboral (2014)

Si hubiera una ley que obligara a las empleadoras de trabajadoras del hogar a firmar un contrato, ¿usted estaría dispuesta a firmarlo?

	Sí (%)	No (%)	No sabe (%)
Edad			
12 a 17 años	35%	43%	22%
18 a 25 años	56%	36%	8%
26 a 35 años	70%	21%	9%
36 a 45 años	71%	21%	8%
46 a 55 años	74%	21%	5%
Más de 55 años	66%	23%	12%
Estado Civil			
Casada / unión libre	70%	20%	9%
Soltera	59%	32%	9%
Divorciada o separada	69%	22%	9%
Viuda	60%	33%	8%
Tiene hijxs			
No tiene	55%	34%	11%
Sí tiene	70%	22%	8%

Fuente: CONAPO, Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, 2014.⁶³

Del mismo modo, entre las personas empleadoras, quienes presentan mayor resistencia a firmar un contrato con las trabajadoras del hogar son aquellas que pertenecen a un nivel económico medio bajo y las más jóvenes:

Encuesta a empleadoras

Si hubiera una ley que obligara a las empleadoras de trabajadoras del hogar a firmar un contrato, ¿usted estaría dispuesta a firmarlo?

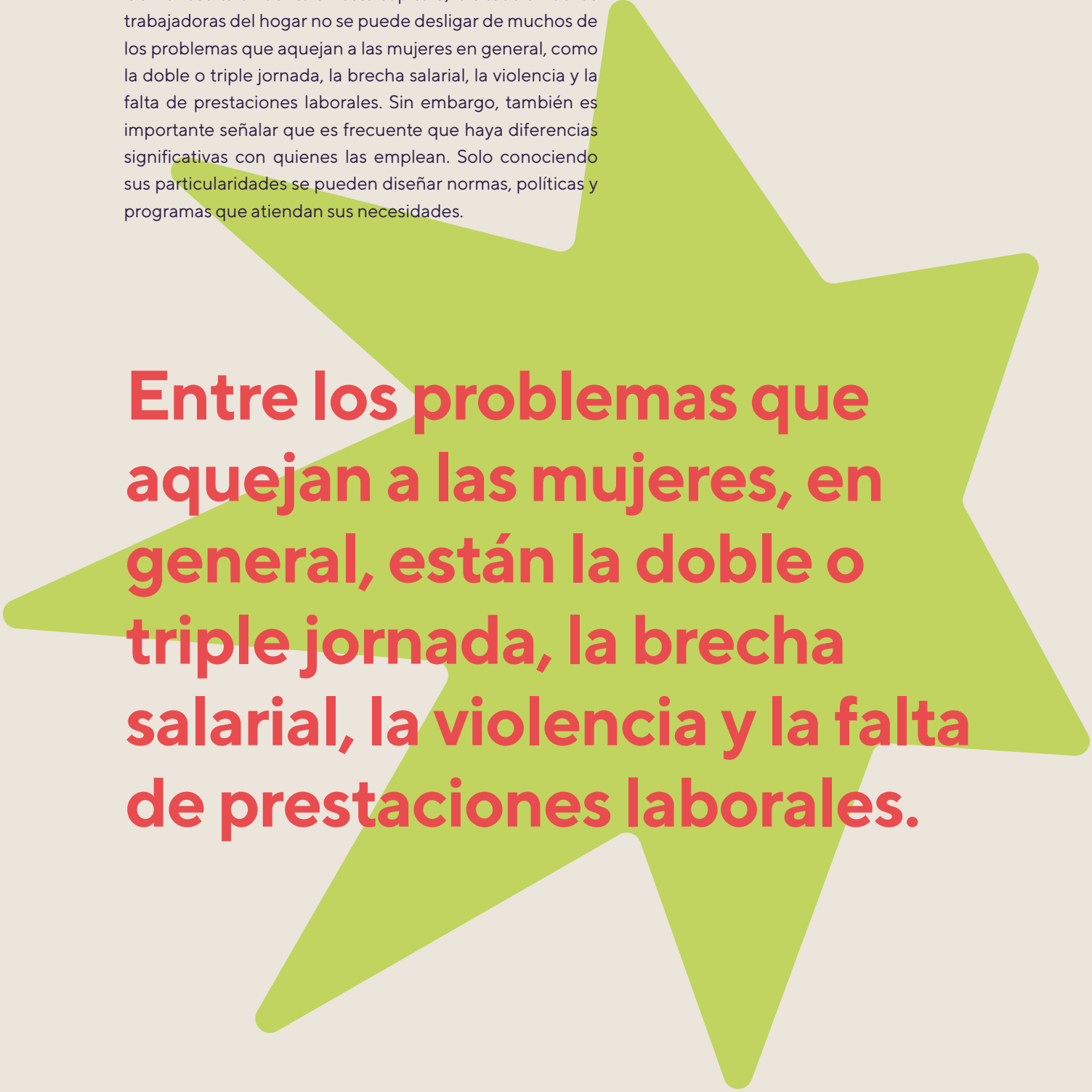
	Sí (%)	No (%)	No sabe (%)
Estado socioeconómico⁶⁴			
AB	88%	9%	3%
C+	72%	19%	9%
C+	66%	22%	12%
C-	65%	27%	8%
D+	69%	20%	10%
Edad			
Menos de 35 años	70%	25%	5%
36 a 50 años	68%	21%	11%
Más de 50 años	66%	22%	12%

Fuente: CONAPO, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*, 2014.⁶⁵

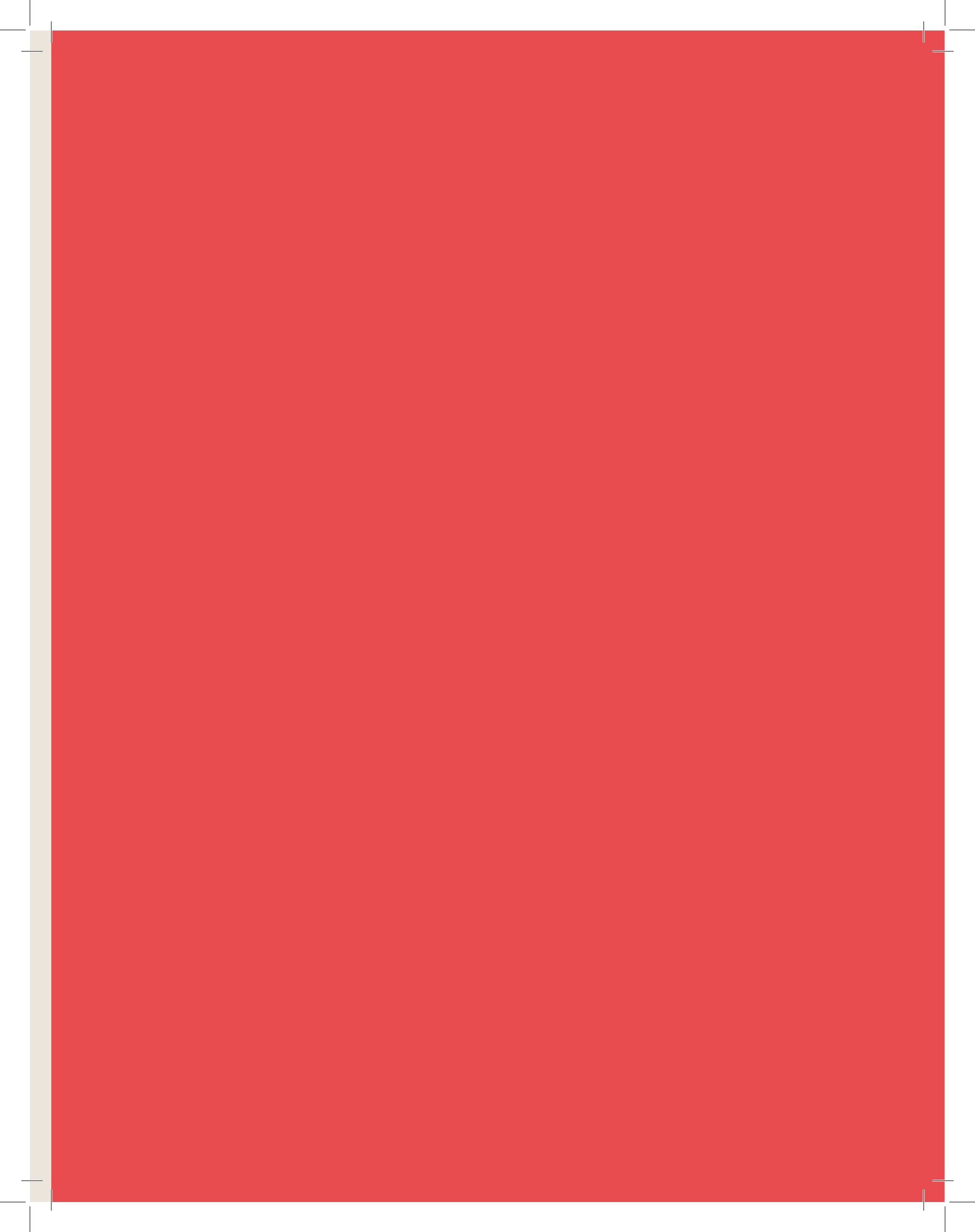
63 CONAPO, *op. cit.*, p. 29.

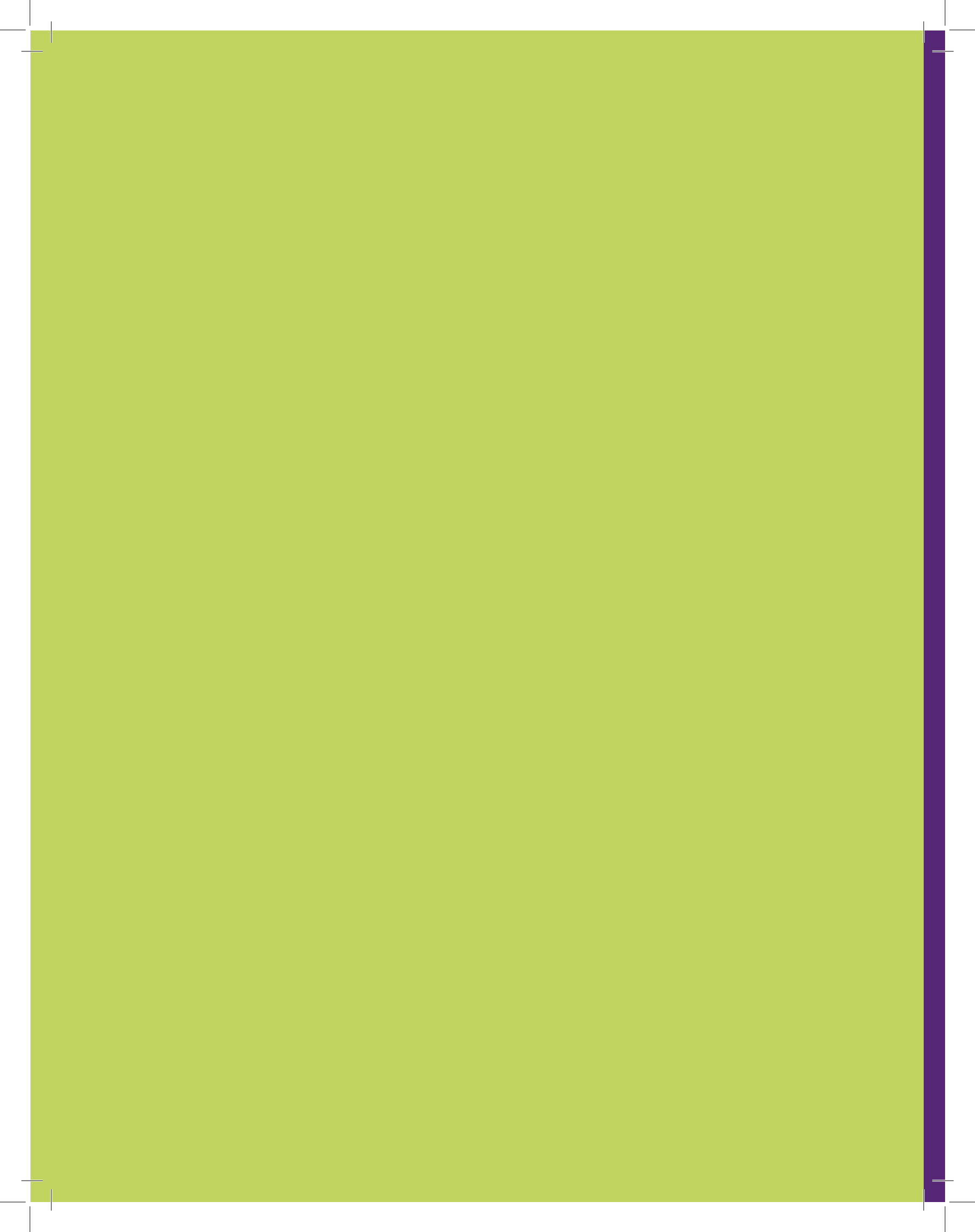
64 La Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión Pública cuenta con una clasificación de perfil de los hogares según nivel socioeconómico, que toma en cuenta el grado de estudios de la persona jefa de familia, el número de dormitorios y automóviles de la vivienda, así como el acceso a internet. El desglose de los niveles se puede consultar en: <https://amai.org/NSE/index.php?queVeo=niveles>

Como resulta evidente en este capítulo, la situación de las trabajadoras del hogar no se puede desligar de muchos de los problemas que aquejan a las mujeres en general, como la doble o triple jornada, la brecha salarial, la violencia y la falta de prestaciones laborales. Sin embargo, también es importante señalar que es frecuente que haya diferencias significativas con quienes las emplean. Solo conociendo sus particularidades se pueden diseñar normas, políticas y programas que atiendan sus necesidades.

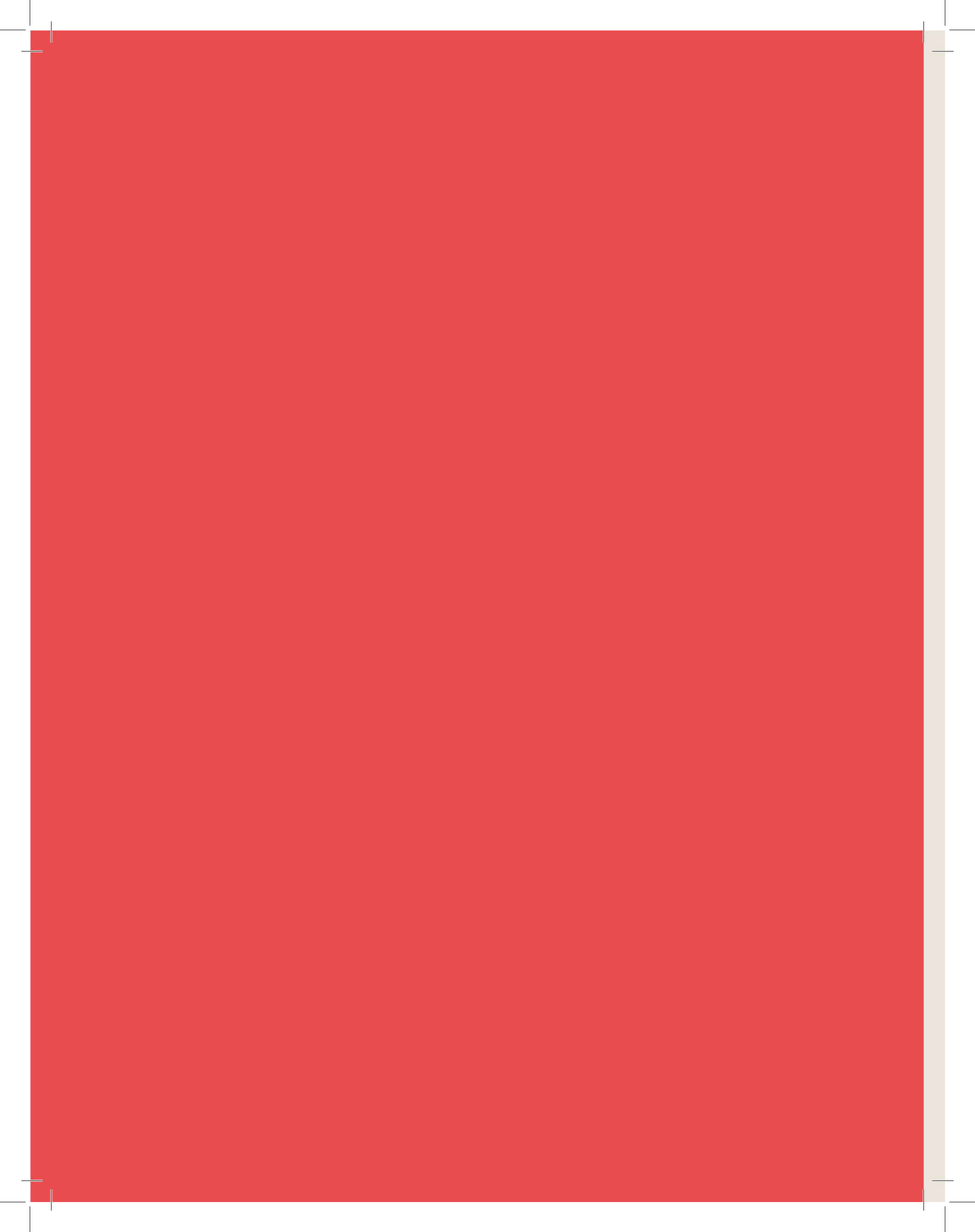


Entre los problemas que aquejan a las mujeres, en general, están la doble o triple jornada, la brecha salarial, la violencia y la falta de prestaciones laborales.





Los derechos de las personas trabajadoras del hogar desde una perspectiva integral



3. Los derechos de las personas trabajadoras del hogar desde una perspectiva integral

A partir de la reforma de 2011 a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,¹ se incorporaron disposiciones que dan cumplimiento a los compromisos internacionales asumidos por el país en materia de derechos humanos. Esta reforma implicó un cambio paradigmático en su reconocimiento y en el establecimiento explícito de herramientas jurídicas para su incorporación y aplicación. Éstas se encuentran principalmente establecidas en el artículo primero constitucional, que señala lo siguiente:

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, castigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Este precepto constitucional, así como los instrumentos internacionales vinculantes para México, abordados en este capítulo, contrastan con la realidad de muchas de las personas trabajadoras del hogar. En México, como en casi todo el mundo, el trabajo remunerado del hogar es realizado en su mayoría por mujeres y niñas en condiciones de precariedad, sin acceso a derechos laborales. Ello impide a quienes desempeñan esta labor tener acceso a oportunidades de trabajo decentes con protección social y derechos que les permitan generar un proyecto de vida en condiciones de igualdad. Además, un alto porcentaje de quienes se emplean en el trabajo del hogar suelen ser mujeres migrantes o pertenecer a una comunidad indígena, lo cual las vuelve particularmente vulnerables a la discriminación y otras violaciones a sus derechos humanos.

Aunque existen mandatos para la protección de las personas trabajadoras del hogar, sus derechos no son garantizados. Por ello, es evidente que se requiere de un correlato de política pública, así como de autoridades que obliguen a su cumplimiento. Sin embargo, el primer paso para diseñar una política pública efectiva y generar capacidades en las autoridades es conocer dichas normas y los derechos que entrañan para, a partir de ahí, generar una ruta posible.

01 Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011. Sobre la reforma constitucional véase, Pedro Salazar Ugarte, *et al. La reforma constitucional en materia de derechos humanos. Una guía conceptual*, Senado de la República, Instituto Belisario Domínguez, 2014, p. 242. Miguel Carbonell y Pedro Salazar (coords.), *La reforma constitucional de derechos humanos. Un nuevo paradigma*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación / UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012. Reforma dh. *Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de derechos humanos*, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal/Suprema Corte de Justicia de la Nación/Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, junio de 2013. Disponible en <http://www.reformadh.org.mx/>.

Para atender esta necesidad, el presente capítulo se centra en explicar los derechos de las personas trabajadoras del hogar desde una perspectiva que va más allá de los derechos laborales. Ampliar la perspectiva sobre éstos permite pensar en soluciones integrales que tomen en cuenta no solo su interrelación con el contexto en el que buscan ser garantizados, sino también su dependencia del mismo.

3.1

Trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define trabajo decente como

la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.²

Esto significa que del mandato al trabajo decente se derivan otros derechos, tales como el acceso a la seguridad social, a la libertad sindical y a un salario justo, así como a la no discriminación y a los derechos reproductivos.

3.1.1 Convenio 189

En el ámbito internacional, el Convenio 189 de la OIT contempla el trabajo decente en relación con el gremio de las personas trabajadoras del hogar. En él se reconoce que, a pesar de su contribución significativa a la economía mundial, el trabajo de este sector es aún poco valorado y muy mal remunerado.

Todos los países miembros que lo ratifiquen deberán adoptar las medidas necesarias para asegurar la promoción y protección efectivas de los derechos humanos de las per-

sonas trabajadoras del hogar, de tal forma que se garantice:

- I. El respeto a la edad mínima para trabajar con base en las legislaciones nacionales;
- II. La adopción de medidas para asegurar la educación obligatoria, superior y profesional para personas trabajadoras del hogar menores de edad;
- III. La protección a las personas trabajadoras del hogar en contra del abuso, el acoso y la violencia;
- IV. El aseguramiento de condiciones de empleo equitativas y de condiciones decentes de trabajo y de vida que respeten la privacidad;
- V. La garantía de ser informadas sobre las condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y comprensible, mediante contratos por escrito, sujetos a la legislación nacional o a convenios colectivos;
- VI. El derecho a decidir y acordar si vivirán o no en la residencia donde se trabajará;
- VII. Una jornada justa de trabajo y conforme a la ley, así como el pago de horas extras de trabajo;
- VIII. Un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas;
- IX. La fijación de un salario mínimo para el gremio;
- X. Un entorno de trabajo seguro y saludable;
- XI. El acceso a la justicia y la defensa legal ante las autoridades competentes;
- XII. El establecimiento de mecanismos de queja para garantizar el cumplimiento de la legislación;
- XIII. El desarrollo de un mecanismo adecuado de inspección del trabajo; y
- XIV. La libertad sindical.³

Hasta el momento, el Convenio ha sido ratificado por 32 países, de los cuales 15 son latinoamericanos;⁴ sin embargo, más de 100 países aún no lo ratifican. En México, el Convenio se firmó en 2012, pero fue hasta el 3 de julio de 2020 que se depositó formalmente su ratificación ante el director general de la OIT. A partir del 3 de julio de 2021, el

02 Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo decente*. Disponible en: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

03 OIT, C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, arts. 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 14, 15 y 16. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

04 OIT, Ratificación del C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460 Los países latinoamericanos que han ratificado el C189 son: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guyana, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay.

Convenio 189 entró en vigor en este país, con lo que obtuvo rango constitucional.⁵ Esto significa que sus disposiciones funcionan como principios a partir de los cuales el gobierno mexicano, a nivel local y federal, debe modificar leyes, normas y reglamentos para garantizar que las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar —por ejemplo, en materia de acceso a la seguridad social, salarios mínimos, acceso a la justicia laboral, protección contra el abuso, el acoso y la violencia, contratación formal— sean equivalentes a las de otras personas trabajadoras en general.⁶

Junto al Convenio 189, la OIT emitió la Recomendación 201. Se trata de un instrumento no vinculante basado en las disposiciones del Convenio y auxiliar a éste que contiene orientaciones prácticas para acompañar a los países en el fortalecimiento y la adecuación de su legislación en materia de trabajo del hogar.⁷ El documento incluye diversas recomendaciones generales en materia de políticas y programas para el desarrollo profesional de las personas trabajadoras del hogar, así como aspectos relativos a la recolección de información estadística, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la cooperación internacional; sobre todo la relacionada con la protección de los derechos laborales del sector por parte del personal diplomático.⁸

3.1.2. Salario

En 2008, en el contexto de la elaboración de los estándares para las personas trabajadoras del hogar por parte de la OIT, se reveló que, de 66 países, solo dos tercios contaban con una legislación referente al salario mínimo para este sector.⁹ Un artículo de la Ley Federal del Trabajo (LFT) solicita a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) fijar dicho salario. Sin embargo, no fue sino

hasta el 16 de diciembre de 2020 que se aprobó un monto general de 154.03 pesos y de 213.39 pesos en la frontera norte, a pesar de que su propuesta original fue de 248.72 pesos.¹⁰ Si bien con esto se cumple el mandato, tanto legal como convencional, sobre la fijación de un salario mínimo para este gremio, en la práctica esto no es suficiente para garantizar una remuneración adecuada.

La LFT establece que la retribución de la persona trabajadora del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación, los cuales equivalen a 50 por ciento de dicho salario. Esto no significa que se pueda sustituir el pago monetario por pago en especie, pues la propia Ley lo prohíbe. En vista de que existe un salario mínimo profesional, se deberá pagar, cuando menos, esa cantidad en pesos mexicanos y, si se brinda comida y vivienda, se sumarán solo para efecto del cálculo del salario integrado, el cual sirve para determinar los montos de sus prestaciones.

3.1.3. La seguridad social

El derecho a la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.¹¹

La falta de acceso a la seguridad social implica que las personas no cuenten con prestaciones de servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, licencias parentales, así como acceso a otras prestaciones sociales, como las estancias infantiles. Esto entraña un atropello a sus derechos a pesar de que tanto la constitución como múltiples instrumentos internacionales las protegen.

05 OIT, “México y el Convenio 189 de la OIT”, 6 de julio de 2020, pp. 1–4. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-ima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_750341.pdf.

06 Loc. cit.

07 Consejo Nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED), *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México*, marzo de 2012, p. 19. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf.

08 Loc. cit.

09 Martin Oelz y Uma Rani, *Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries*. OIT, Ginebra, 2015, p. 13.

10 CONASAMI, *Criterios y lineamientos metodológicos. Proceso de fijación del salario mínimo para los y las trabajadoras del hogar*, mayo 2019.

11 Ley del Seguro Social, art. 2.

La seguridad social en el Sistema Universal de Derechos Humanos

Para la OIT, el derecho humano a la seguridad social comprende: “[...] la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”.¹²

En el contexto del Sistema Universal de Derechos Humanos, el derecho humano a la seguridad social se ha integrado en diversos instrumentos. La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en el artículo 22 que toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional —habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado—, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.¹³

El derecho a la seguridad social se encuentra reconocido también en el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). El artículo 9 establece que los Estados parte en dicho Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluido el seguro social.

Por su parte, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), en su Observación General Núm. 19, señala que el derecho a la seguridad social

[...]incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular, contra: a) la falta de ingresos procedentes

del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención a la salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo.¹⁴

La citada Observación también destaca la obligación de los Estados de utilizar hasta el máximo de sus recursos disponibles para garantizar plenamente este derecho, con respeto a los principios de igualdad y no discriminación. En ese sentido, distingue los elementos que integran el derecho a la seguridad social:

- **Disponibilidad.** Significa el establecimiento de un sistema que garantice las prestaciones correspondientes a riesgos e imprevistos sociales.

- **Riesgos e imprevistos sociales.** La seguridad social abarca, entre otros aspectos:

Atención a la salud. Implica la obligación que tiene el Estado de garantizar el establecimiento de sistemas que prevean un adecuado acceso para todas las personas a los servicios de seguridad social. Para las personas trabajadoras del hogar significa contar con acceso a servicios médicos, hospitalarios y de farmacia, tanto para ellas como para sus dependientes económicos.

Enfermedad. Se refiere a la obligación del Estado de proporcionar prestaciones en efectivo durante el tiempo que la persona trabajadora no pueda laborar a causa de una incapacidad por enfermedad. Para las personas trabajadoras del hogar, esto significa tener acceso a licencias por enfermedades relacionadas o no con su trabajo, así como por accidentes ocurridos en horario laboral o durante el trayecto a su centro de trabajo.

Prestaciones familiares. Incluyen las prestaciones en efectivo y los servicios sociales que resultan esenciales para la realización de los derechos de la niñez. Un ejemplo es el acceso a estancias infantiles para los hijos e hijas de las trabajadoras del hogar.

12 OIT, *Hechos Concretos sobre la Seguridad Social*, Suiza, Ginebra, 2003, p. 1. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

13 Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

14 Organización de las Naciones Unidas (ONU), Observación General Núm. 19. El derecho a la seguridad social (artículo 9). Ginebra, Suiza, ONU, Consejo Económico y Social, Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 39 período de sesiones, 2007, párrafo 2. Disponible en: <https://www.refworld.org/es/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=47d6667f2>

Maternidad. Las mujeres que son madres y trabajan deben contar con una licencia de maternidad por un periodo suficiente; así como con prestaciones médicas adecuadas para ella y el niño o la niña. Es el caso de las licencias laborales asociadas con la vida reproductiva.

Desde el punto de vista de las diferentes necesidades temporales, existen cuatro tipos de licencias: prenatal y posnatal; licencia en caso de enfermedad o de complicaciones; licencia de lactancia o de cuidados para el lactante, y licencia para el cuidado de niños y niñas.

- **Accesibilidad.** Se integra por los siguientes elementos:

Cobertura. Todas las personas deben estar cubiertas por el sistema de seguridad social.

Condiciones. Los requisitos que se establezcan para acceder a las prestaciones deben ser razonables, proporcionados y transparentes.

Asequibilidad. Cuando un plan de seguridad social exija el pago de cotizaciones, estas deben definirse por adelantado y ser accesibles para todas las personas sin comprometer el ejercicio de otros derechos.

Participación e información. Las personas beneficiarias de los planes de seguridad social deben tener la posibilidad de participar en la administración del sistema.

Acceso físico. Las prestaciones derivadas de la seguridad social deben otorgarse en el momento oportuno, mediante el acceso físico a los servicios.

- **Relación con otros derechos.** El derecho a la seguridad social es tanto la plataforma como el mecanismo para garantizar el derecho a la salud mediante la prevención y atención de enfermedades. Este derecho se relaciona también con el derecho a la estabilidad laboral, pues la afiliación a un sistema de seguridad social pagado por la parte empleadora formaliza la relación laboral. Al tratarse de una relación formal, se reduce la probabilidad de un despido injustificado, dado que supondría una erogación monetaria a la parte empleadora.

Existen obligaciones jurídicas generales y específicas que los Estados parte del PIDESC deben cumplir para garantizar el acceso a la seguridad social. Entre las obligaciones generales, se prevé la garantía del ejercicio del derecho a la seguridad social sin discriminación

y la obligación de adoptar medidas para hacer cumplir este derecho. Por su parte, las obligaciones específicas abarcan los siguientes aspectos: la obligación de respetar, que implica que los Estados deben abstenerse de imponer prácticas discriminatorias como políticas de Estado; la obligación de proteger, es decir, que los Estados deben impedir que cualquier tercero interfiera en el disfrute del derecho a la seguridad social; y la obligación de cumplir, que significa que los Estados deben adoptar medidas que garanticen el derecho a la seguridad social, a fin de establecer un sistema de seguridad social adecuado que esté al alcance de todas las personas.¹⁵

Por otra parte, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 11.1, proclama que:

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

- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.¹⁶

En las observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, con fecha del 25 de julio de 2018, el Comité CEDAW resaltó la preocupación por “la situación de precariedad en que se encuentran las trabajadoras domésticas que, por término medio, ganan menos de la mitad del salario mínimo, no pueden acceder a la seguridad social ni a prestaciones de salud”.¹⁷

15 *ibid.*

16 ONU , Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), artículo 11.

17 ONU , CEDAW , CEDAW/C/MEX/C/09, Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, 28 de julio de 2018, párrafo 39.

La seguridad social en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos

El derecho humano a la seguridad social ha sido reconocido en diversos instrumentos del Sistema Interamericano. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948 establece en su artículo XVI que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.¹⁸

Por otra parte, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador, refiere en su artículo noveno que:

1. Toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes.
2. Cuando se trate de personas que se encuentran trabajando, el derecho a la seguridad social cubrirá al menos la atención médica y el subsidio o jubilación en casos de accidentes de trabajo o de enfermedad profesional y, cuando se trate de mujeres, licencia retribuida por maternidad antes y después del parto.¹⁹

El alcance y contenido del derecho a la seguridad social en igualdad de condiciones implica que el Estado debe reconocer y tutelar el derecho de toda persona a la seguridad social sin discriminación alguna. Pese a ello, durante décadas, las personas trabajadoras del hogar han realizado su trabajo sin prestaciones laborales o de seguridad social.

3.1.4 Vivienda

El derecho a la vivienda está contemplado en el artículo 4 de la Constitución. Para las personas que trabajan, este derecho se garantiza a través de los créditos para vivienda otorgados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT). Por lo tanto, las personas trabajadoras del hogar también deben tener acceso al mismo.

Este derecho también se incluye en el artículo 11 del PIDESC y la correspondiente Observación General Núm. 4. El citado Pacto subraya la necesidad de garantizar una vivienda adecuada, que en la Observación se define en función de los siguientes componentes:

- Seguridad jurídica de la tenencia, que garantice protección legal frente al desahucio, el hostigamiento u otras amenazas;
- Disponibilidad de servicios materiales, facilidades e infraestructura, que, entre otras, incluya infraestructura para almacenar alimentos, deshacerse de desechos y agua potable;
- Gastos soportables, para que el hecho de contar con una vivienda no implique la imposibilidad de hacerse cargo de otros servicios indispensables;
- Habitabilidad, de tal forma que las personas que la habitan queden protegidas del clima, de riesgos estructurales y de vectores de enfermedad;
- Asequibilidad, de tal suerte que la población, incluidos de forma prioritaria los grupos históricamente desfavorecidos, pueda hacerse de una vivienda;
- Una ubicación que permita el acceso a empleos, servicios de salud, centros de cuidado, escuelas, entre otros;
- Adecuación cultural, es decir, que se respete la expresión de la identidad cultural a través de la vivienda.²⁰

18 Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Disponible en: <http://www.oas.org/es/cidh/mandato/Basicos/declaracion.asp>

19 Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”. Disponible en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

20 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, El derecho a la vivienda adecuada (Art. 11, párr. 1): 13/12/91. Comité DESC, Observación General Núm. 4 (Comentarios generales). Sexto periodo de sesiones, 1991. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3594.pdf>

3.1.5 Vacaciones

Las vacaciones son un derecho al que por lo general se tiene acceso después de haber trabajado por un periodo determinado. En México, de acuerdo a la LFT, ese periodo es de un año. Como se trata de un piso mínimo y no máximo, las personas empleadoras pueden decidir brindar un periodo vacacional aunque no se haya cumplido ese tiempo. Lo anterior está en concordancia con el Convenio 52 de la OIT, ratificado por México en 1938, que establece que “Toda persona a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”.²¹

En el caso de las personas trabajadoras del hogar, esto es aplicable aun cuando no laboren la semana completa, ya que la LFT establece que sus vacaciones son regidas por los mismos artículos que regulan a las personas trabajadoras en general. Esa precisión de la ley es importante porque, como se verá en un capítulo posterior, la práctica de no pagar las vacaciones por la creencia de que no son un derecho para quien trabaja solo unos días a la semana en un mismo domicilio está muy extendida.

Cuidados

3.2

El tema de los cuidados está íntimamente relacionado con el trabajo del hogar. Si bien no toda labor de cuidados es llevada a cabo por una persona trabajadora del hogar, toda trabajadora del hogar realiza tareas de cuidado.

Puesto que los cuidados atraviesan muchas prácticas, pueden encuadrarse en el derecho a la seguridad social y las prestaciones sobre maternidad o cuidado infantil derivadas. Sin embargo, también se pueden abordar por separado cuando se habla del cuidado propio, el cual incluye tiempos de ocio y descanso, o cuando se trata del cuidado proporcionado a personas con algún grado de dependencia que no son los hijos o hijas.

Cuando se habla del derecho al cuidado en el marco de las personas trabajadoras del hogar, por lo general surge la pregunta de quién cuida a quienes cuidan. La falta de acceso a la seguridad social puede obligar a las personas trabajadoras del hogar a generar ingresos durante toda su vida, sin dejar tiempo para el retiro y el descanso. Aunque la jubilación es un mecanismo diseñado para que las personas adultas mayores descansen luego de haber trabajado toda la vida, de facto, para la mayoría de las personas trabajadoras del hogar no es algo viable.

3.2.1 Cuidados familiares

En el ámbito constitucional, el 18 de noviembre de 2020, el pleno de la Cámara de Diputados aprobó un proyecto de decreto para reformar los artículos cuarto y 73 de la Constitución con el fin de reconocer el derecho al cuidado y establecer un sistema nacional de cuidados. El proyecto propone adicionar al artículo cuarto un párrafo que incluya lo siguiente:

[p]ara garantizar el derecho al cuidado digno se implementará el sistema nacional de cuidados, que incluye sus dimensiones económica, social, política, cultural y biopsicosocial, así como políticas y servicios públicos con base en [un] diseño universal, ajustes razonables, accesibilidad, pertinencia, suficiencia y calidad.

Este proyecto de decreto aún debe ser revisado por el Senado —y, en su caso, aprobado por la mayoría de las legislaturas locales—; sin embargo, este no lo dictaminó en el periodo ordinario de sesiones correspondiente.²²

Los cuidados —establecidos de forma explícita como un derecho universal en instrumentos internacionales de derechos humanos— se incluyeron en la Convención Interamericana de Adultos Mayores, firmada en 2015. Sin embargo, varios instrumentos previos firmados por el Estado mexicano dan cuenta del énfasis, la valorización y las demandas relativas a las obligaciones que deben cumplir los Estados para visibilizar el trabajo reproductivo, el trabajo doméstico

21 OIT, C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312197

22 GIRE, *El camino hacia la justicia reproductiva: Una década de avances y pendientes*, p. 229.

y de cuidados, así como la necesidad de implementar diversas medidas para favorecer una mayor igualdad de género, al igual que una mejor distribución de los cuidados entre el Estado, las familias, el mercado y la sociedad civil.

En el ámbito internacional, el PIDESC, desde 1966, reconoció las obligaciones estatales para promover políticas y servicios de cuidado para personas dependientes. Esto significa que el cuidado de estas personas no debe recaer necesariamente en sus familiares, sino que el Estado debe proveer tales servicios.

La CEDAW, firmada por el Estado mexicano en 1979, también reconoció la responsabilidad común de todas las personas en relación con la educación y el desarrollo de la infancia, así como la importancia de gozar de los mismos derechos; entre otros, la seguridad social, incluida la relacionada con procesos reproductivos o familiares. En los temas vinculados al cuidado, entre las medidas que los Estados deben adoptar, la Convención establece la prohibición, bajo pena de sanciones, del despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad; la implementación de la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales, y la promoción del suministro de servicios sociales de apoyo, sobre todo aquellos destinados al cuidado de la niñez, necesarios para permitir que los padres y las madres combinen sus obligaciones familiares con las responsabilidades laborales.

El Convenio 156 (C156) sobre las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, firmado en 1981 por México, aún no ha sido ratificado. En él se establece que los Estados parte son responsables de generar planes de acción y una política nacional que busque promover la igualdad de trato y de oportunidades para las personas trabajadoras, con el objetivo de materializar la igualdad efectiva entre trabajadores y trabajadoras y conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

La Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores es uno de

los instrumentos internacionales de derechos humanos que reconoce, de forma explícita, el derecho al cuidado. En ella, los cuidados se establecen como un derecho desde una perspectiva integral, en el que la alimentación, la promoción de la salud, el acceso a servicios sociales, a la vivienda, entre otros, son considerados componentes de un sistema de cuidados que el Estado debe consolidar:

La persona mayor tiene derecho a un sistema integral de cuidados que provea la protección y promoción de la salud, cobertura de servicios sociales, seguridad alimentaria y nutricional, agua, vestuario y vivienda; promoviendo que la persona mayor pueda decidir permanecer en su hogar y mantener su independencia y autonomía. (Art. 12)

Las personas adultas mayores con algún grado de dependencia deben recibir cuidados paliativos o de largo plazo. Los primeros consisten en la atención y cuidado activo, integral e interdisciplinario de pacientes cuya enfermedad no responde a un tratamiento curativo o sufren dolores evitables, a fin de mejorar su calidad de vida hasta el fin de sus días. Implica una atención primordial al control del dolor, de otros síntomas y de los problemas sociales, psicológicos y espirituales de la persona mayor. Abarcan al paciente, su entorno y su familia. Afirman la vida y consideran la muerte como un proceso normal; no la aceleran ni retrasan.²³

Los cuidados a largo plazo, por su parte, son aquellos que se ofrecen en establecimientos regulados, sean “públicos, privados o mixtos, en el que reciben servicios sociosanitarios integrales de calidad, incluidas las residencias de larga estancia, que brindan estos servicios de atención por tiempo prolongado a la persona mayor, con dependencia moderada o severa que no pueda recibir cuidados en su domicilio”.²⁴

Algunas declaraciones y consensos de derechos humanos —que representan agendas que la sociedad civil y grupos de especialistas demandan al Estado cumplir— reconocen otras medidas que deben llevar a cabo los gobiernos en relación con el cuidado. Para las personas trabajadoras

23 Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, art. 2. Disponible en: http://www.oas.org/es/sla/ddi/docs/tratados_multilaterales_interamericanos_A-70_derechos_humanos_personas_mayores.pdf

24 *Ibid.*

del hogar, su adopción y cumplimiento implicaría, por un lado, que no tendrían que asumir ellas solas el cuidado de sus familiares y, por otro, que al existir un sistema público e integral de cuidados, una parte de la demanda de servicios particulares de cuidado sería cubierta por éste y, por lo tanto, podrían cobrar más por su trabajo. Algunos de estos instrumentos no vinculantes son:

- La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, firmada y ratificada en 1995 por México, reconoce en su numeral 107, inciso c, medidas de igualdad de género en el cuidado al “alentar a los varones a que participen en condiciones de igualdad en el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico”;²⁵
- El Consenso de Quito, que estipula en su numeral 1, inciso xx la necesidad de “formular y aplicar políticas de Estado que favorezcan la responsabilidad compartida equitativamente entre mujeres y varones en el ámbito familiar, superando los estereotipos de género, y reconociendo la importancia del cuidado y del trabajo doméstico para la reproducción económica y el bienestar de la sociedad como una de las formas de superar la división sexual del trabajo”.²⁶ Además, en el inciso xxvii enfatiza el reconocimiento de la obligación estatal, como figura central en materia de cuidado y bienestar, por cuanto tiene la responsabilidad de “adoptar las medidas necesarias, especialmente de carácter económico, social y cultural, para que los Estados asuman la reproducción social, el cuidado y el bienestar de la población como objetivo de la economía y responsabilidad pública indelegable”.
- El Consenso de Brasilia, firmado en 2010, en su numeral 1, inciso b, reconoce al cuidado como un derecho humano universal que requiere medidas sólidas para lograr su efectiva materialización y la corresponsabilidad por parte de toda la sociedad, el Estado y el sector privado.

Para materializarlo —en su interrelación con la igualdad de género— los Estados están obligados a “fomentar el desarrollo y el fortalecimiento de políticas y servicios universales de cuidado, basados en el reconocimiento del derecho al cuidado para todas las personas y en la noción de prestación compartida entre el Estado, el sector privado, la sociedad civil y los hogares, así como entre varones y mujeres, y fortalecer el diálogo y la coordinación entre todas las partes involucradas”.²⁷

- El Consenso de Santo Domingo, firmado en 2013, en su apartado b, párrafo 57, reconoce al cuidado como un derecho de las personas y, por lo tanto, como una responsabilidad que debe ser compartida por varones y mujeres de todos los sectores de la sociedad, las familias, las empresas privadas y el propio Estado, al adoptar medidas, políticas y programas de cuidado y de promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y varones en la vida familiar, laboral y social que liberen tiempo para que las mujeres puedan incorporarse al empleo, al estudio y a la política y disfrutar plenamente de su autonomía.²⁸

3.2.2 Estancias infantiles

El derecho al acceso a estancias infantiles se encuentra reconocido en la fracción xxix del apartado A del artículo 123 constitucional.²⁹ También existen estándares internacionales de derechos humanos relacionados con este servicio.

La Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) reconoce que la familia es un grupo fundamental de la sociedad y medio natural para el crecimiento y el bienestar de todos sus miembros, y en particular de los niños y las niñas; por lo tanto, deben recibir la protección y asistencia necesarias para poder asumir de forma plena sus responsabilidades dentro de la comunidad. La CDN establece que los

25 ONU , Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Disponible en: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

26 CEPAL , Consenso de Quito. Disponible en: <https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensodequito.pdf>

27 CEPAL , Consenso de Brasilia. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/consensobrasilia_esp_1.pdf

28 CEPAL , Consenso de Santo Domingo. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40450/1/Consenso_Santo_Domingo_es.pdf

29 Artículo 123, fracción XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Estados parte deben proporcionar la asistencia apropiada a padres, madres y representantes legales para el desempeño de sus funciones en lo que respecta a la crianza de niñas y niños y velar por la creación de instituciones, instalaciones y servicios para su cuidado. Asimismo, deberán adoptar medidas para que los niños y las niñas cuyos padres y madres trabajan tengan derecho a beneficiarse de los servicios y las instalaciones de las estancias infantiles.³⁰

En la Observación General Núm. 7 sobre la realización de los derechos del niño en la primera infancia, del Comité de los Derechos del Niño, se establece que

en el ejercicio de sus derechos, los niños pequeños tienen necesidades específicas de cuidados físicos, atención emocional y orientación cuidadosa, así como en lo que se refiere a tiempo y espacio para el juego, la exploración y el aprendizaje sociales. Como mejor pue-

den planificarse estas necesidades es desde un marco de leyes, políticas y programas dirigidos a la primera infancia [...],³¹

lo cual incluye contar con guarderías y estancias infantiles en las que puedan recibir cuidados adecuados mientras su familia trabaja o realiza otras actividades.

La evaluación que realizó el Comité CEDAW en julio de 2018, en relación con el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Convención por parte del Estado mexicano, incluyó observaciones sobre la situación laboral y de protección social de algunos sectores de la población que aún laboran desde la informalidad, como es el caso de las personas trabajadoras del hogar. En relación con el cuidado, el Comité recomendó al Estado mexicano “agilizar la aprobación de la política nacional de cuidado para ofrecer servicios de guardería suficientes y adecuados”.³²

Recomendación Núm. 165

de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares

En la Recomendación Núm. 165,³³ la OIT recomienda adoptar todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales, con miras a garantizar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. Para ello, entre otros puntos, propone:

- Desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades;³⁴
- Las autoridades y organismos competentes de cada país deberán fomentar toda acción pública y privada que sea posible para aliviar la carga que entrañan para los trabajadores sus responsabilidades familiares.³⁵

30 ONU, Convención sobre los Derechos del Niño, art. 18.

31 Comité de los Derechos del Niño, Observación General Núm. 7, Realización de los derechos del niño en la primera infancia, CRC/C/GC/7, 20 de septiembre de 2006, párr. 5.

32 ONU, CEDAW, CEDAW/C/MEX/C/09, Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, 28 de julio de 2018, párr. 40, inciso C.

33 Recomendación aplicable a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos y las hijas a su cargo y otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. OIT, Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:2906939735911:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312503.

34 *Ibid.*, párr. 9.

35 *Ibid.*, párr. 32.

3.3

Derechos reproductivos

Los derechos reproductivos son derechos humanos que implican un conjunto de libertades y derechos relacionados, entre otros ámbitos, con el de la salud sexual y reproductiva. Como reconoce el Comité DESC, las libertades incluyen la posibilidad de elegir, de manera libre —sin que medien presiones, violencia o discriminación— y con las mismas posibilidades que cualquier otra persona, sobre todos los aspectos relacionados con el cuerpo y la salud sexual y reproductiva.³⁶ Por su parte, los derechos incluyen la posibilidad de acceder a establecimientos, bienes, servicios e información relativos a la salud sexual y reproductiva, de modo que se puedan tomar decisiones libres e informadas en relación con el destino reproductivo, en virtud del artículo 12 del Pacto.³⁷ Esto significa que las personas tienen derecho a elegir si quieren o no embarazarse y en qué momento hacerlo, así como otras cuestiones relacionadas con la atención obstétrica en caso de embarazo. Asimismo, significa que tienen derecho a recibir una atención oportuna y de calidad durante el embarazo, parto y posparto, así como información y consejería relacionada con la anticoncepción.³⁸

En México, debido a las precarias condiciones laborales que enfrentan, así como a la ausencia de prestaciones de seguridad social, los derechos reproductivos de las trabajadoras del hogar se ven con frecuencia vulnerados. La carencia de seguridad social, en particular, implica que las trabajadoras del hogar tienen que recurrir a hospitales y establecimientos reservados para personas que no cuentan con seguridad social (antes Seguro Popular, ahora sustituido por el Instituto de Salud para el Bienestar) para recibir atención y servicios de salud sexual y reproductiva,

los cuales se caracterizan por la falta de infraestructura y de los recursos presupuestales, materiales y humanos necesarios para brindar una atención médica de calidad. Además, al no contar con seguridad social, tampoco tienen acceso a otras prestaciones, —como licencias de maternidad, licencias de cuidado y estancias infantiles— para que sus hijos e hijas permanezcan en un espacio seguro y de calidad mientras ellas trabajan. Por otra parte, al ser su centro de trabajo un espacio privado, se facilita la proliferación de la violencia sexual. En este sentido, existen diversos informes que presentan al acoso sexual como una práctica común que enfrentan las trabajadoras del hogar.³⁹

El Estado tiene la obligación de adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que, con respecto a la protección de la seguridad social, incluida la maternidad,⁴⁰ y los espacios de trabajo libres de violencia sexual, las trabajadoras del hogar gocen de las mismas condiciones que las aplicables a las personas trabajadoras en general.

La CEDAW, en su artículo segundo fracción e,⁴¹ establece que se deben adoptar todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra las mujeres practicada por cualquier persona, empresa u organización. En vista de que el hostigamiento sexual es una forma de discriminación, es necesario implementar mecanismos que desincentiven estas prácticas.

En ese sentido, el Protocolo de 1995 de la OIT, relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo,⁴² promueve la realización de inspecciones laborales en establecimientos no comerciales, incluidos los domicilios particulares. Si bien no ha sido ratificado por México, permite imaginar

36 ONU, COMITÉ DESC, Observación General Núm. 22 (2016) relativa al derecho a la salud sexual y reproductiva (art. 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales), [E/C12/GC/22], párr. 5 y 6.

37 *Ibid.*, párr. 5.

38 *Ibid.*

39 CONAPRED, *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México, 30 de marzo Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar*, marzo 2012, p. 15. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf

40 OIT, Convenio 189, *op. cit.*, art. 14.

41 ONU Mujeres, CEDAW, *op. cit.*, p. 19.

42 OIT, PO81 - Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:PO81

posibles soluciones para el problema de la violencia sexual hacia las trabajadoras del hogar, puesto que la inspección laboral hace posible verificar las condiciones en las que desempeñan su labor y, si fuera el caso, sancionar al centro de trabajo. Por su lado, la *LFT* contempla salvaguardas y multas para aquellos centros de trabajo en los que exista acoso u hostigamiento laboral.

El 25 de junio de 2021, dos años después de ser adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), entró en vigor el primer tratado internacional sobre la violencia y el acoso en el mundo laboral. Al igual que la Recomendación Núm. 206, el Convenio 190 de la OIT reconoce el derecho de toda persona a un entorno laboral libre de violencia y acoso y prevé un marco común para la acción. Dicho convenio proporciona la primera definición de violencia y acoso en el ámbito del trabajo, e incluye la violencia y el acoso por razones de género. Hasta el momento, nueve países lo han ratificado: Argentina, Ecuador, Fiji, Grecia, Italia, Mauricio, Namibia, Somalia y Uruguay.⁴³

3.3.1 Salud sexual y reproductiva

La salud sexual puede definirse como un estado de bienestar físico, emocional, mental y social en relación con la sexualidad. Por su parte, la salud reproductiva es la capacidad de tomar decisiones informadas, libres y responsables respecto a la reproducción.⁴⁴ Como ya se vio, la ausencia de condiciones laborales adecuadas y de seguridad social para las trabajadoras del hogar en México dificulta la garantía de algunos de los derechos sexuales y reproductivos mencionados más arriba, así como de las libertades y los derechos relacionados.

En la Observación General Núm. 22, el Comité DESC se enfoca en desarrollar los componentes del derecho a la salud sexual y reproductiva y establece obligaciones jurídicas al respecto para los Estados parte. En este sentido,

el Comité señala que el derecho a la salud sexual y reproductiva, además de la atención de ésta, abarca los factores que la determinan, tales como una alimentación y nutrición adecuadas, vivienda digna, condiciones de trabajo y medio ambiente seguros y saludables y educación e información sobre cuestiones relacionadas con la salud. Asimismo, incluye la protección efectiva frente a toda forma de violencia, tortura y discriminación y otras violaciones de los derechos humanos que repercutan de forma negativa en este derecho.⁴⁵ Además, precisa que la pobreza, la disparidad en materia de ingresos, la discriminación sistémica y la marginación basada en los motivos identificados por el Comité son determinantes sociales de la salud sexual y reproductiva que también tienen repercusiones en el disfrute de otros derechos. Por lo tanto, para hacer efectivo este derecho, tales determinantes sociales deben ser abordadas por los Estados parte en la legislación, los arreglos institucionales y las prácticas sociales que, de facto, impidan a las personas el disfrute efectivo de su salud sexual y reproductiva.⁴⁶

El Comité también señala que el pleno disfrute de este derecho es todavía un objetivo lejano para millones de personas, sobre todo para las mujeres y las niñas que en todo el mundo sufren múltiples y concomitantes formas de discriminación, las cuales exacerban la exclusión tanto en la legislación como en la práctica.⁴⁷ Ese es el caso de las trabajadoras del hogar en México.

La citada Observación General Núm. 22 señala de manera explícita los requisitos mínimos que deben satisfacerse para afirmar que se cumple con las obligaciones básicas respecto al derecho a la salud reproductiva. El Comité DESC toma como referencia los elementos esenciales del derecho a la salud desarrollados en la Observación General Núm. 14 para establecer los siguientes contenidos:

43 Ratificación del C 190–Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Disponible en: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:::NO>

44 ONU, Comité DESC, Observación General Núm. 22, *op. cit.*, párr. 6.

45 *Ibid*, párr. 7.

46 *Ibid*, párr. 8.

47 *Ibid*, párr. 2.

Disponibilidad. Asegurar la disponibilidad de establecimientos, bienes y servicios para garantizar el derecho a la salud sexual y reproductiva.⁴⁸

Accesibilidad. Los establecimientos, los bienes, la información y los servicios de salud relativos a la atención de la salud sexual y reproductiva deben ser accesibles a todas las personas y grupos sin discriminación ni obstáculos. La accesibilidad incluye la accesibilidad física, la asequibilidad y la accesibilidad de la información.⁴⁹

Aceptabilidad. Todos los establecimientos, los bienes, la información y los servicios relativos a la salud sexual y reproductiva deben ser respetuosos con la cultura de las personas, las minorías, los pueblos y las comunidades y tener en cuenta las cuestiones de género, edad, discapacidad, diversidad sexual y ciclo vital.⁵⁰

Calidad. Se requiere contar con personal de atención de la salud formado y capacitado, así como medicamentos y equipo científicamente aprobados y en buen estado.⁵¹

Esta misma observación general señala la necesidad de que los Estados deroguen o reformen las leyes y las políticas que anulen o menoscaben la capacidad de personas y grupos determinados para hacer efectivo su derecho a la salud sexual y reproductiva.⁵²

3.3.2 Anticoncepción

El respeto, la protección y la garantía del derecho a información y servicios relativos a la anticoncepción reviste especial importancia para las mujeres y personas con capacidad de gestar, dado que son ellas quienes asumen los principa-

les efectos negativos de un embarazo no planeado o no deseado. En México, la promoción de la anticoncepción es un paso hacia el cumplimiento de lo previsto en el artículo cuarto constitucional, respecto a que cada persona tiene derecho a decidir de manera libre, responsable e informada sobre el número y espaciamiento de sus hijos e hijas.

Diversos mecanismos internacionales de derechos humanos han emitido recomendaciones a los Estados tendientes a promover, respetar, proteger y garantizar el acceso a información y servicios en materia de anticoncepción. A partir de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo (CIPD), la comunidad internacional se comprometió a elaborar políticas de población que tengan como eje los derechos reproductivos de las mujeres, incluidos el derecho a decidir el número y espaciamiento de los hijos e hijas y el derecho a la salud sexual y reproductiva.⁵³

El Comité CEDAW, en su Recomendación General Núm. 24 sobre la Mujer y la Salud, estableció que los Estados parte deben adoptar las medidas apropiadas para eliminar la discriminación en contra de las mujeres en la esfera de la atención médica y garantizar el acceso a servicios de atención a la salud para mujeres y niñas, incluido el acceso a la anticoncepción y a recursos de planificación familiar.⁵⁴

En la misma recomendación, el Comité CEDAW exige a los Estados facilitar a mujeres y niñas el acceso a material informativo específico que contribuya a garantizar la salud y el bienestar familiar, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia. Para ello, los Estados deberán ejecutar una estrategia nacional dirigida a fomentar la salud de las mujeres durante todo su ciclo de vida. Por ejemplo, deberán garantizar que todas las

48 *Ibid*, párr. 12 a 15.

49 *Ibid*, párr. 15.

50 *Ibid*, párr. 20.

51 *Ibid*, párr. 21.

52 *Ibid*, párr. 34.

53 GIRE, *Omisión e Indiferencia. Derechos Reproductivos en México*, 2013, pp. 68. Disponible en: <https://gire.org.mx/informes/>

54 ONU, CEDAW, *Recomendación General Núm. 24, La mujer y la salud*, 2 de febrero de 1999, párr. 8.1. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1280.pdf>

mujeres tengan acceso a una variedad de servicios de atención a la salud, de calidad y asequibles,⁵⁵ y eliminar cualquier obstáculo que lo impida; del mismo modo, deberán asegurar el acceso a educación e información sobre salud, inclusive en la esfera de la salud sexual y genésica.⁵⁶

3.3.3 Fuero de maternidad

El despido por embarazo —facilitado en parte por la falta de formalización del empleo— es una de las violaciones a los derechos humanos que enfrentan las trabajadoras del hogar en México. El fuero de maternidad es la garantía que busca prevenir situaciones de discriminación en contra de las mujeres en el ámbito laboral mediante el establecimiento de una inmunidad frente al despido motivado por el embarazo. Para las trabajadoras del hogar, la vigencia de esta garantía es fundamental si se tiene en cuenta la alta proporción de mujeres jóvenes y en edad reproductiva que laboran en este sector.⁵⁷

En México, el despido de las trabajadoras del hogar por estar embarazadas es una práctica frecuente. En ocasiones, esto se debe a que las personas empleadoras temen que el trabajo doméstico, que implica tareas pesadas y riesgosas para una mujer embarazada, afecte su salud o la del producto,⁵⁸ aunque también puede deberse a la creencia de que serán menos eficientes o productivas.

Antes de la reforma a la LFT en materia de trabajo del hogar, el fuero de maternidad para este gremio no se había incorporado a la legislación laboral del país, si bien ya existía

para las trabajadoras en general. A partir de esta reforma, se estableció de manera expresa la prohibición de solicitar constancias o pruebas de no embarazo para la contratación de una trabajadora del hogar, así como la de despedir a una trabajadora embarazada; de ser el caso, el despido será considerado un acto discriminatorio.⁵⁹

La obligación de establecer un fuero de maternidad deriva también de numerosas disposiciones del derecho internacional. El Convenio 189 de la OIT señala que las protecciones sociales relativas a la maternidad y los principios y derechos fundamentales en el trabajo en lo relativo a la no discriminación deben extenderse al trabajo doméstico.⁶⁰



55 ONU, CEDAW, Recomendación General Núm. 24, *op. cit.*, párr. 29.

56 La salud genésica significa que la mujer y el hombre están en libertad para decidir si desean reproducirse y en qué momento; tienen el derecho de estar informados y tener acceso a métodos de planificación familiar seguros, eficaces, asequibles y aceptables de su elección, así como el derecho de acceder a servicios de atención de la salud pertinentes que, por ejemplo, permitan a la mujer transitar sin peligros a través de las etapas de embarazo y parto. ONU, Comité DESC, Observación General Núm. 14, El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, 11 de agosto 2000, párr. 12. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1451.pdf>

57 Centro de Documentación y Estudios- ONU Mujeres, Las leyes sobre el trabajo doméstico remunerado en América Latina, Paraguay, 2016, p. 35. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

58 Séverine Durin, María Eugenia de la O, *et al.*, (coordinadoras) *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico Latinoamericano*, Publicaciones de la Casa Chata, México, 2014, p. 248.

59 Art. 331, Ter, fracción X de la LFT.

60 OIT, Convenio 189, *op. cit.*, art. 14.

Dos son los convenios, en el ámbito de la OIT, que establecen disposiciones para prohibir el despido de trabajadoras durante el periodo de licencia de maternidad y durante un periodo posterior a la reintegración al trabajo, excepto por causas que no guarden relación alguna con el embarazo, el nacimiento del hijo o la hija y sus consecuencias y la lactancia: el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000) y el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982).

México no ha ratificado ninguno de estos convenios.

El artículo octavo del Convenio 183 establece la prohibición de despedir mujeres embarazadas, salvo por cuestiones no relacionadas con el estado de gestación, el parto y otras relacionadas de manera directa con la maternidad. La parte empleadora, en caso de despido, deberá demostrar que, en efecto, dicha situación obedece a causas diferentes al estado de gravidez.

La CEDAW, en relación con la discriminación, establece en su artículo 11 apartado 2 que,

a fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados parte tomarán medidas adecuadas para [...] prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil.⁶¹

El Comité CEDAW, tras evaluar la situación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas en México, señaló que, para eliminar la discriminación laboral contra las mujeres, los Estados deberán prohibir el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad. Otro de los aspectos que preocupa al Comité es la problemática de las mujeres que trabajan en el sector informal, incluidas las trabajadoras del hogar; en particular, la exigencia de la parte empleadora

de resultados negativos en las pruebas de embarazo y la posibilidad de que las trabajadoras de ese ramo sean despedidas si los resultados son positivos.⁶²

Por su parte, la Observación General Núm. 18 del Comité DESC reconoce que “los embarazos no deben constituir un obstáculo para el empleo ni una justificación para la pérdida del mismo”.⁶³

3.3.4 Atención del embarazo, parto y posparto

Es frecuente que las trabajadoras del hogar renuncien al trabajo en los últimos meses del embarazo. Ello podría deberse a que las labores que realizan implican un esfuerzo considerable o un riesgo físico que podría afectar tanto a ellas como al producto y a que, al no contar con seguridad social, carecen de acceso a una licencia de maternidad.

61 CEDAW, Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. Disponible en: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

62 CEDAW, Observaciones finales sobre el noveno informe periódico de México, CEDAW/C/MEX/CO/9, 25 de julio de 2018. También puede verse: México ante la CEDAW, Naciones Unidas, UNFPA, ONU Mujeres, 2018. Disponible en: https://hchr.org.mx/wp/wp-content/themes/hchr/images/doc_pub/N1823803.pdf

63 ONU, Comité DESC, Observación General Núm. 18 sobre el derecho al trabajo. p. 6 Disponible en: <https://www.escri-net.org/es/recursos/observacion-general-no-18-derecho-al-trabajo>

La Ley General de Salud (LGS) reglamenta el derecho humano a la protección de la salud, previsto en el artículo cuarto constitucional, de acuerdo al cual:

[...] Toda persona tiene derecho a la protección de la salud. La Ley definirá las bases y modalidades para el acceso a los servicios de salud y establecerá la concurrencia de la Federación y las entidades federativas en materia de salubridad general, conforme a lo que dispone la fracción **xvi** del artículo 73 de esta Constitución. La Ley definirá un sistema de salud para el bienestar, con el fin de garantizar la extensión progresiva, cuantitativa y cualitativa de los servicios de salud para la atención integral y gratuita de las personas que no cuenten con seguridad social. [...] ⁶⁴

De acuerdo con el capítulo **v** de esta ley, la atención integral de la salud materno-infantil tiene carácter prioritario. Esta ley establece que la Secretaría de Salud federal tiene la responsabilidad de impulsar acciones para identificar y erradicar factores de riesgo en las mujeres embarazadas, así como de mejorar el acceso y la calidad de la atención durante el embarazo, parto y puerperio mediante medidas como la capacitación de parteras tradicionales en la atención obstétrica (artículo 64, fracción **iv**); la participación de la sociedad civil y el sector privado en redes de apoyo a la salud materna (artículo 64 Bis); y la creación de comités de prevención de la mortalidad materna e infantil (artículo 62). La prestación de servicios de salud obstétrica es parte de las obligaciones jurídicamente vinculantes a cargo del Estado para la garantía de los derechos humanos. En 2019, Estados miembro de la ONU (México entre ellos), agencias de Naciones Unidas, la sociedad civil, grupos de mujeres y redes de jóvenes, reunidos en la Cumbre de Nairobi, reconocieron, por un lado, que el acceso universal a servicios de salud reproductiva aún era una realidad lejana y, por otro lado, que la salud reproductiva y la igualdad de género son la vía hacia el desarrollo sostenible. De esta manera, reafirmaron el compromiso de continuar con los avances del Programa de Acción de la CIPD y con los compromisos adoptados en 2015 mediante la Agenda 2030 para el De-

sarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. A raíz de esta cumbre, los Estados participantes, incluido México, adoptaron, entre otros compromisos:

- Lograr el acceso universal a la salud y a los derechos reproductivos como parte de la cobertura universal de salud.
- Alcanzar cero muertes maternas evitables y morbilidades a través de la creación de un paquete integral de intervenciones en materia de salud sexual y reproductiva.

El Comité DESC, en la Observación General Núm. 14, establece que la disposición relativa a “la reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil y el sano desarrollo de los niños” se puede entender en el sentido de que es preciso adoptar medidas para mejorar la salud infantil y materna, así como los servicios de salud sexuales y genésicos —incluidos el acceso a la planificación de la familia, la atención anterior y posterior al parto, los servicios obstétricos de urgencia y el acceso a la información— y los recursos necesarios para actuar con arreglo a esa información. ⁶⁵

La misma Observación establece que, para suprimir la discriminación contra las mujeres, es preciso elaborar e implementar una amplia estrategia nacional con miras a la promoción del derecho a la salud de las mujeres a lo largo de toda su vida. Un objetivo importante en este sentido debe ser la reducción de los riesgos que afectan la salud de las mujeres y otras personas con capacidad de gestar, en particular la reducción de las tasas de mortalidad materna.

3.3.5 Licencias de maternidad

Las licencias de maternidad se incorporaron a la legislación mexicana en 1974, junto con otros derechos laborales relacionados con la maternidad. Las reformas implementadas ese año establecieron en la Constitución el derecho a disfrutar de un periodo especial de descanso durante las seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. El apartado A del artículo 123 constitucional, en la fracción **v**, reconoce el derecho a 12 semanas de licencia por maternidad para las mujeres embarazadas —seis semanas anteriores a la

64 Ley General de Salud. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_General_de_Salud.pdf

65 ONU, Comité DESC, Observación General Núm. 14, El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud, 11 de agosto 2000, párr. 14. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1451.pdf>

fecha aproximada fijada para el parto y seis semanas posteriores— y a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos o hijas durante el periodo de lactancia.⁶⁶

Por su parte, el artículo 170, fracción II de la LFT, además de también otorgar a las mujeres que trabajan (con excepción de las que trabajan en el sector público) 12 semanas de descanso con goce de sueldo (seis previas al parto y seis posteriores), también concede seis semanas de licencia en caso de adopción, posteriores al día en que reciban al niño o la niña.⁶⁷

El artículo tercero del Convenio 183 de la OIT sobre protección de la maternidad (no ratificado por México) establece que los Estados deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar que no se obligue a las mujeres embarazadas o lactantes a desempeñar un trabajo considerado por alguna autoridad competente como perjudicial para su salud o la del producto, o respecto del cual una evaluación haya establecido que conlleva un riesgo significativo para su salud. El artículo cuarto del mismo Convenio prevé una licencia de maternidad de al menos 14 semanas y prohíbe despedir o discriminar a las mujeres por cualquier motivo relacionado con su embarazo, el nacimiento de su hijo o hija o la lactancia, así como el derecho a interrumpir o reducir su horario de trabajo para poder dedicar el tiempo necesario a esta última.⁶⁸ Este Convenio solicita la implementación de medidas especiales para poder regresar al mismo puesto de trabajo, o a un puesto equivalente con la misma remuneración, al término de la licencia de maternidad, además de garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo y en el acceso al mismo.

Por su parte, aunque la Recomendación Núm. 191 del Convenio 183 sobre la protección de la maternidad⁶⁹ y la Recomendación Núm. 165 del Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares contienen disposiciones respecto a la licencia parental,⁷⁰ dejan a criterio de los países la determinación de la duración y la remuneración, entre otros aspectos. El hecho de que el Estado mexicano continúe sin ratificar ambos convenios revela el desinterés por garantizar los derechos reproductivos de las mujeres en el trabajo.

Como ya se mencionó en secciones anteriores, la CEDAW prohíbe, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad. Asimismo, solicita la implementación de dicha licencia con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales.

A pesar de lo anterior, en un contexto donde las personas trabajadoras del hogar carecen de prestaciones de seguridad social y derechos laborales —como la atención obstétrica y los días de descanso previos y posteriores al parto—, éstas deben hacerse cargo de las implicaciones que tiene cursar un embarazo. El acceso a licencias de maternidad les garantizaría estabilidad laboral, ya que no habría incentivos ni para ser despedidas ni para renunciar; asimismo, podrían dedicar el tiempo necesario para acudir a citas médicas que aseguren su salud y la del producto.

Diversos instrumentos nacionales e internacionales reconocen los derechos de las personas trabajadoras del hogar en México. Como este capítulo deja en evidencia, la interrelación e interdependencia de los derechos implica que

66 Artículo 123, fracción V. “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;...”

67 Artículo 170, fracción II Bis.

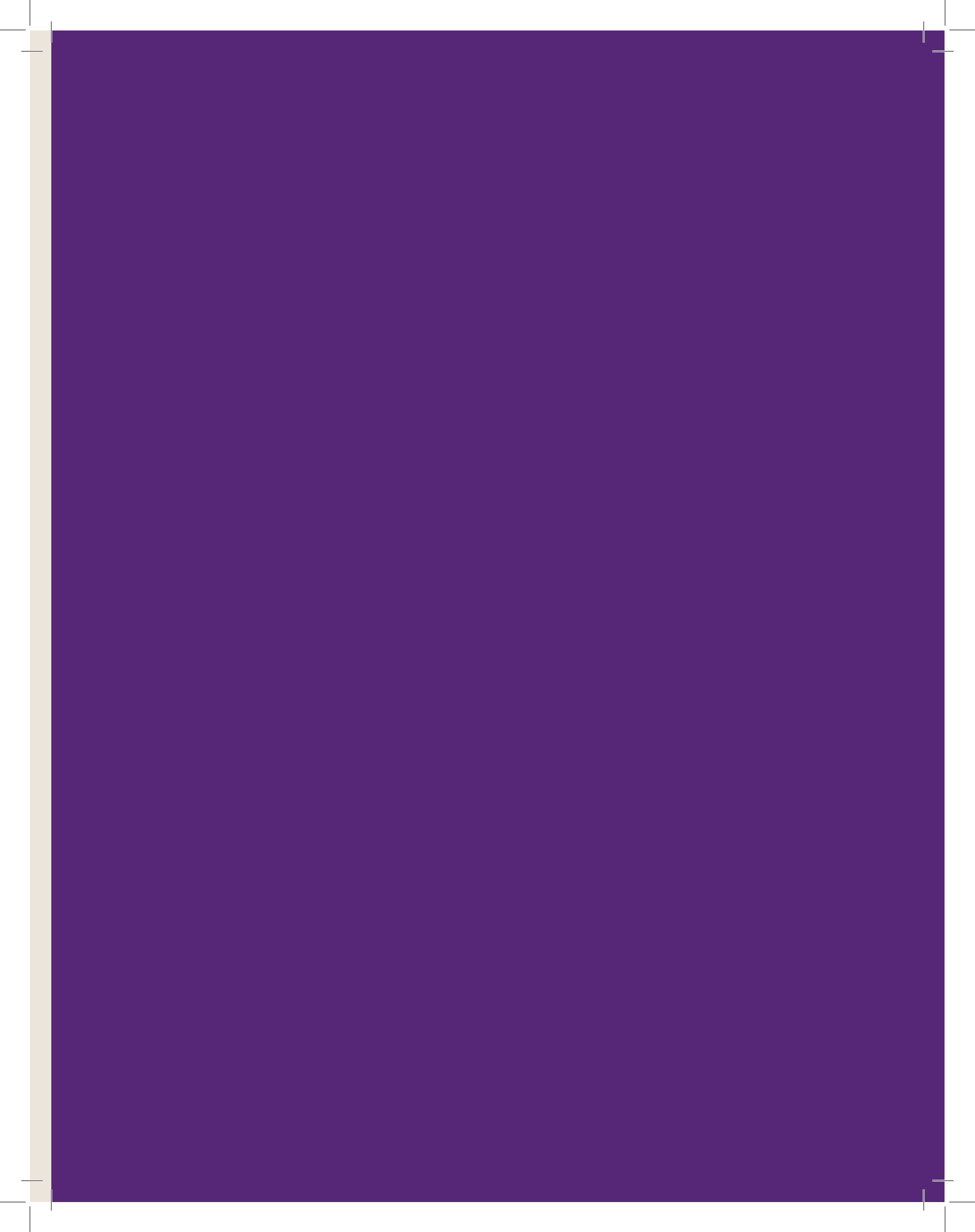
68 OIT, Convenio 183 Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C183

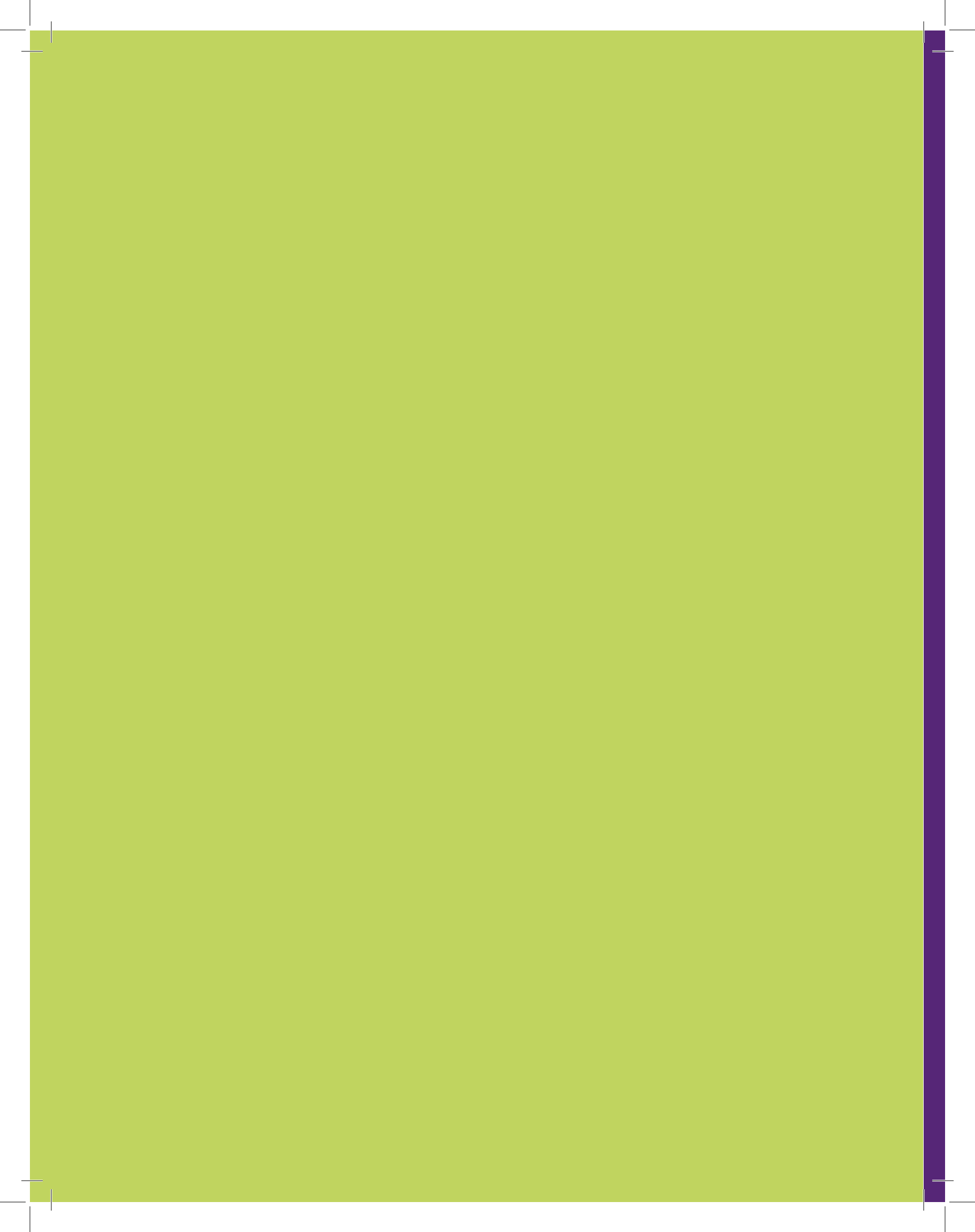
69 OIT, R191 - Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:R191

70 OIT, R165- Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:R165

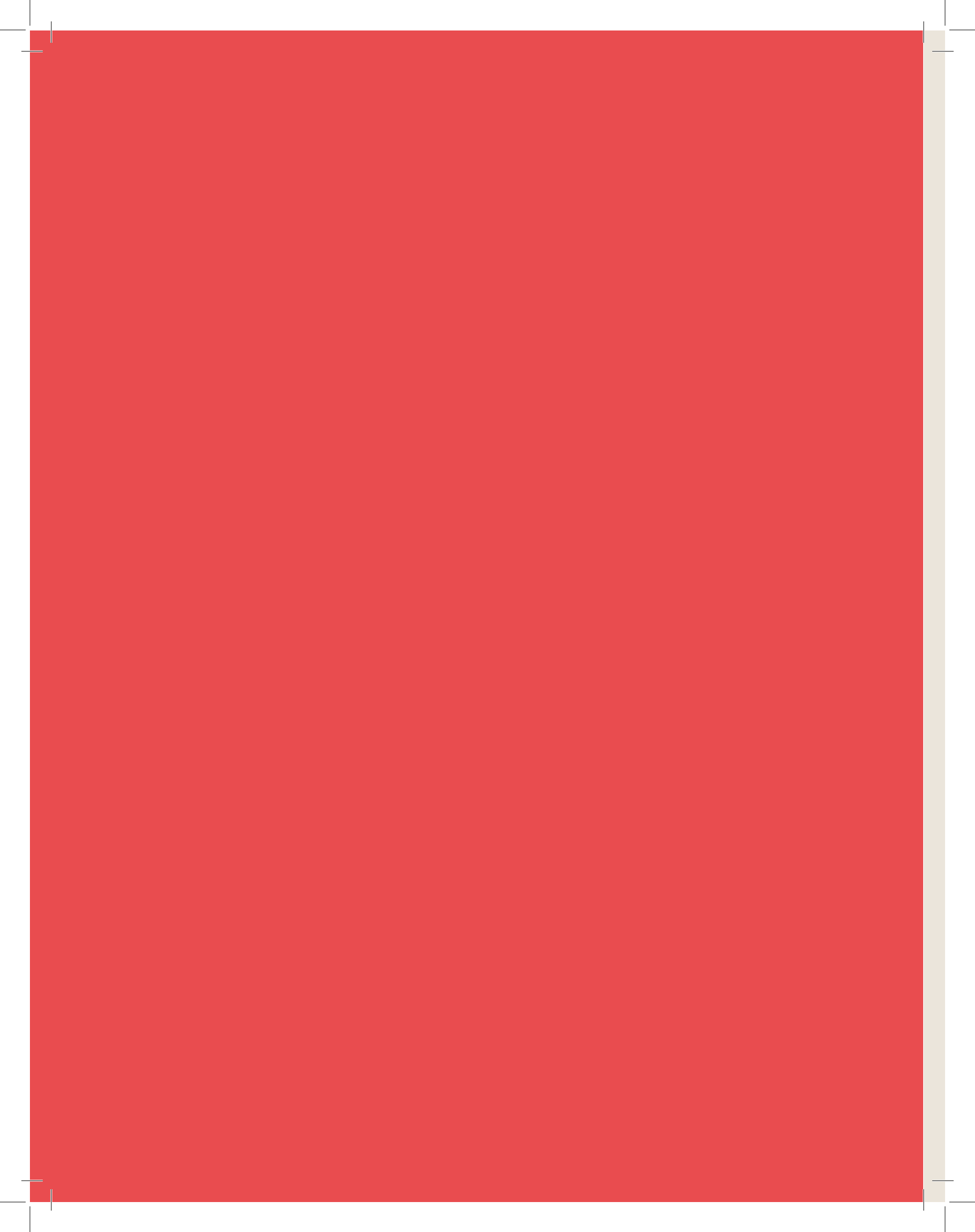
tanto la garantía como la violación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar repercute no solo en sus condiciones laborales, sino también en su esfera privada. Es el caso de los derechos sexuales y reproductivos que se ven afectados cuando una trabajadora del hogar no tiene acceso a la seguridad social. Esa relación entre derechos incluso puede derivar en la modificación de su plan de vida, no desde la libertad, sino desde un cálculo efectuado desde la falta de acceso a los mismos. Esto sucede cuando, por ejemplo, la decisión de una persona trabajadora del hogar sobre si embarazarse o no depende de si la parte empleadora le permitirá ausentarse unos meses y de si puede resistir una temporada sin ingresos. El objetivo del marco de derechos delineado en este capítulo es, justamente, servir de base para superar esta clase de obstáculos.







Brechas en la garantía de derechos de las personas trabajadoras del hogar



4. Brechas en la garantía de derechos de las personas trabajadoras del hogar

La discriminación estructural a la que se han enfrentado las personas trabajadoras del hogar en México es histórica. Los capítulos anteriores dan cuenta del extenso catálogo de derechos, resultado de años de lucha y, sin embargo, su realidad cotidiana dista de ser la ideal. ¿Cuál es la razón? Los derechos necesitan ser garantizados a través de política pública, que a su vez debe ser ejecutada con recursos, capacidad institucional y voluntad política, entre otros factores. Además, para la ejecución de estas políticas se requiere de la participación social y, en un tema como el trabajo del hogar —en el que existen creencias y formas de discriminación muy arraigadas que son contrarias a los derechos humanos—, su ejecución requiere un esfuerzo adicional por parte de las autoridades.

Los obstáculos que impiden a las personas trabajadoras del hogar el pleno ejercicio de sus derechos pueden darse en dos planos que, por lo general, operan de manera concomitante. El primer plano es el individual, en donde se sitúan tanto las propias trabajadoras como las personas que las emplean y quienes son testigos de estas relaciones. El segundo es el de la autoridad, en donde se encuentran quienes tienen las facultades para crear normas y hacerlas valer. Uno no existiría sin el otro, pues la inacción estatal requiere de la displicencia social, mientras que ésta no sería tan generalizada si la autoridad implementara acciones que llevaran a las personas empleadoras a cumplir con sus obligaciones, incluida la promoción de conductas antidiscriminatorias.

Estos obstáculos pueden darse por acción u omisión. Esto significa que no siempre es necesario llevar a cabo de manera directa actos que vayan en contra de los derechos de las personas trabajadoras del hogar —como obligarlas a trabajar jornadas extenuantes sin pago de horas extra—, pues en ocasiones las omisiones constituyen también formas de obstaculizar o incluso violar sus derechos. Un ejemplo de ello sería no destinar recursos suficientes para garantizar el cumplimiento de una determinada política pública, como el programa piloto antes descrito.

Una gran parte del gremio de las personas trabajadoras del hogar, conformado en su mayoría por mujeres, aún no cuenta con prestaciones de ley, contratos por escrito o acceso a servicios de salud y seguridad social, y su salario suele estar por debajo del salario mínimo nacional. De acuerdo con la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE), en el segundo trimestre de 2021, había 2,156,760 personas trabajadoras del hogar, de las cuales 89.8 por ciento eran mujeres y 10.1 por ciento hombres.¹

Hasta principios de 2019, se hablaba muy poco de la afiliación de la persona trabajadora del hogar al sistema de seguridad social en México, la cual era voluntaria. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en 2015, México era el país latinoamericano con menor cobertura contributiva de seguridad social para personas trabajadoras del hogar remuneradas.² Según datos de la ENOE, entre el primer trimestre de 2020 y el de 2021, el porcentaje de

01 Datos obtenidos de la base de datos de la ENOE, referente a los datos nacionales del segundo trimestre del 2021, encontrados en el apartado de tabuladores predefinidos trimestrales indicadores estratégicos. La base de datos se puede descargar en la siguiente dirección URL: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>

02 OIT, *Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015, p. 55.

mujeres trabajadoras del hogar remuneradas sin acceso a instituciones de salud otorgado por su empleo aumentó de 97.24 a 97.30 por ciento.³

A pesar de la enorme contribución que su trabajo significa en la vida de muchas personas, las trabajadoras del hogar también han sido uno de los principales colectivos afectados por la crisis ocasionada por la pandemia de Covid-19. La pandemia ha expuesto las precarias condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Persisten, por ejemplo, los despidos injustificados, la reducción de sus salarios y la suspensión de sus actividades sin goce de sueldo, así como el confinamiento obligatorio en sus lugares de trabajo cuando se encuentran bajo la modalidad “de planta”.⁴

mantiene en el caso de las personas trabajadoras del hogar en general que no reciben prestación alguna, pero nuevamente es menos pronunciada (64.0% de los hombres vs. 71.5% en el caso de las mujeres).⁶ Entre el primer trimestre de 2020 y el de 2021, 72 por ciento de las mujeres trabajadoras del hogar remuneradas no tuvieron acceso a aguinaldo o vacaciones con goce de sueldo, mientras que solo 0.01 por ciento y 0.05 por ciento tuvieron acceso a estas prestaciones en los trimestres respectivos. La brecha es considerable cuando se compara con los datos para hombres, pues solo no tuvieron acceso a estas mismas prestaciones 52.17 por ciento durante el primer trimestre de 2020 y 56.16 por ciento durante el primer trimestre de 2021; es decir, más de quince puntos porcentuales de diferencia.⁷

Condiciones laborales

4.1

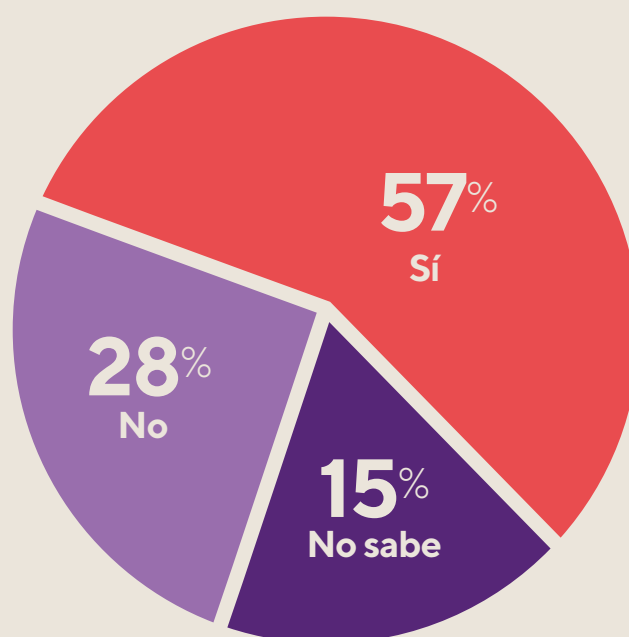
Hasta abril de 2019, cuando se lanzó el programa piloto para inscribir a las personas trabajadoras del hogar al Seguro Social, la brecha entre hombres y mujeres en cuanto a prestaciones laborales era significativa: 33.8 por ciento de los hombres recibían aguinaldo, mientras que solo 26.6 por ciento de las mujeres lo recibían. Lo mismo se observa con relación a los días de descanso con goce de sueldo: 34.1 por ciento de los hombres que realizaban actividades específicas, tales como ser chofer, cocinero o cuidador, contaban con vacaciones pagadas, mientras que solo 6.7 por ciento de las mujeres que realizaban trabajos similares tenían acceso a esta prestación.⁵

De hecho, 79.7 por ciento de las mujeres que realizaban actividades específicas no recibían ningún tipo de prestación, mientras 43.8 por ciento de los hombres se encontraban en la misma situación. “La diferencia de género se



- 03 INEGI , ENOE . Consulta de: Categoría: Población ocupada. Generales: Periodo encuesta. Sociodemográficas: Sexo. Económicas: Cond. Acceso inst. salud y Grupos de ocupación > Trabajadores en servicios personales > Trabajadores en servicios domésticos > Mujeres. Cuarto trimestre del 2020. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_pe_ed15/po.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_po&p=enoe_pe_ed15
- 04 Observatorio Género y Covid-19 en México. *Nos cayó el 20. diagnóstico y recomendaciones del observatorio género covid-19 en México*, Bienestar, 2021. Disponible en: https://genero-covid19.gire.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/Manual_Salud.pdf y ONU Mujeres, OIT , *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19*, 12 de junio de 2020.
- 05 Graciela Bensúsán, *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*, OIT , 2019, p. 16.
- 06 *Ibid*, p. 16.
- 07 INEGI , ENOE , op. cit. Consulta de categoría: Subordinado y remunerado Por: Periodo encuesta Según: Cond aguinal vac utilida.

¿Su empleadora le da aguinaldo a final de año?



Fuente: CONAPO, 2014.⁸

De acuerdo con la presentación de la segunda fase de la prueba piloto para la afiliación de personas trabajadoras del hogar, para octubre de 2020 se había incorporado a la seguridad social a 27,640 personas y sus beneficiarios. De estas, 68 por ciento fueron mujeres, con un promedio de edad de 50 años. La afiliación fue siete veces mayor al esquema de incorporación anterior. Asimismo, se superó el salario base de cotización por encima del salario mínimo y alcanzó 5131 pesos mensuales en promedio (28 por ciento superior al esquema anterior).⁹

No obstante, los datos del CONEVAL sobre pobreza laboral para el primer trimestre de 2021 revelan que, si bien hay una recuperación paulatina de personas registradas en el IMSS desde el tercer trimestre de 2020, el número de personas trabajadoras del hogar con alguna remuneración

disminuyó 13.4 por ciento, al pasar de 2.3 a dos millones de personas. De ese total de personas, 14.2 por ciento ya se encontraba en situación de pobreza laboral, por lo que el ingreso que percibieron por su trabajo fue menor al costo de la canasta alimentaria en el último año.¹⁰ Además, entre el primer trimestre de 2020 y el de 2021, menos mujeres trabajadoras del hogar tuvieron acceso a instituciones de salud como parte de sus prestaciones. De 57,822 mujeres pasó a 48,263; es decir, la reducción en el acceso fue del 16.53 por ciento.¹¹

08 CONAPO, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*, 2014, p. 44. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf

09 IMSS, "Presenta IMSS segunda fase de la prueba piloto para la afiliación de las Personas Trabajadoras del Hogar. No. 762/2020", noviembre 2020. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202011/762>

10 CONEVAL, "Comunicado Núm. 5. El CONEVAL presenta información referente a la pobreza laboral al primer trimestre de 2021", Ciudad de México, 18 de mayo de 2021, p. 9. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/Comunicadosprensa/Documents/2021/COMUNICADO_5_ITL-P_1er_TRIMESTRE_2021.pdf?platform=hootsuite

11 INEGI, ENOE. *op. cit.* Consulta de: Categoría: Población ocupada. Generales: Periodo encuesta. Sociodemográficas: Sexo. Económicas: Cond. acceso inst. salud, Grupos de ocupación > Trabajadores en servicios personales > Trabajadores en servicios domésticos > Mujeres. Primer trimestre del 2020 y del 2021.

Condiciones laborales de personas trabajadoras del hogar remuneradas, 1er trimestre 2020

	Hombres	Mujeres
Ingreso promedio mensual*	\$5,768	\$3,497
Acceso a instituciones de salud (%)		
Tiene acceso	14.93%	2.63%
No tiene acceso	84.38%	97.24%
Total	201,694	2,192,375
Duración de la jornada semanal (%)		
Menos de 15 horas	7.28%	16.32%
Entre 15 y 34 horas	18.98%	36.53%
Entre 35 y 48 horas	36.75%	34.09%
Más de 48 horas	34.51%	11.03%
Total	201,694	2,192,375
Contrato escrito (%)		
Con contrato escrito**	6.27%	0.89%
Sin contrato	93.20%	98.97%
Total	201,694	2,192,375

Fuente: INEGI, ENOE

* Ingresos deflactados a precios del I - 2021

** El nivel de precisión de todos los porcentajes es medio y se toma como referencia el coeficiente de variación CV (%). Requiere un uso cauteloso de la estimación en la que se analicen las causas de la alta variabilidad y se consideren en otros indicadores de precisión y confiabilidad, como el intervalo de confianza.

Condiciones laborales de personas trabajadoras del hogar remuneradas, 1er trimestre 2021

89

	Hombres	Mujeres
Ingreso promedio mensual*	\$5,998	\$3,636
Acceso a instituciones de salud (%)		
Tiene acceso	17.86%	2.61%
No tiene acceso	82.06%	97.30%
Total	207,983	1,871,026
Duración de la jornada semanal (%)		
Menos de 15 horas	6.66%	19.16%
Entre 15 y 34 horas	27.70%	36.49%
Entre 35 y 48 horas	34.66%	31.12%
Más de 48 horas	29.03%	10.40%
Total	207,983	1,871,026
Contrato escrito (%)		
Con contrato escrito**	8.62%	0.56%
Sin contrato	90.66%	99.34%
Total	207,983	1,871,026

Fuente: INEGI, ENOE

* Ingresos deflactados a precios del I - 2021

** El nivel de precisión de todos los porcentajes es medio y se toma como referencia el coeficiente de variación CV (%). Requiere un uso cauteloso de la estimación en la que se analicen las causas de la alta variabilidad y se consideren en otros indicadores de precisión y confiabilidad, como el intervalo de confianza.

En los cuadros anteriores podemos observar que, año con año, continúa la brecha salarial entre hombres y mujeres. Según datos de la ENOE, en el primer trimestre para 2020 y 2021, los hombres que se dedicaban al trabajo del hogar remunerado ganaron 60 por ciento más que las mujeres.

Según esta misma fuente, 97.3 por ciento de las mujeres no contaba con acceso a instituciones de salud, y la diferencia con sus contrapartes hombres para el primer trimestre de 2021 fue de más de quince puntos porcentuales. Si bien las jornadas laborales de las trabajadoras del hogar oscilan entre 15 y 34 horas, en contraste con las de los hombres, que oscilan entre 35 y 48 horas, el que esto suceda en mayor medida en el caso de las mujeres sin contrato resulta preocupante. De acuerdo a la ENOE, el número de trabajadoras del hogar que no cuentan con un contrato escrito aumentó de 98.97 por ciento a 99.34 por ciento. Son casi seis puntos porcentuales de diferencia en comparación con los hombres durante el primer trimestre del 2020, que para el primer trimestre del 2021 se agravó a casi 10 puntos porcentuales.

Con el fin de complementar la información recopilada en torno al panorama del trabajo del hogar remunerado en México, se solicitó a Investigación en Salud y Demografía (INSAD) la realización de un estudio cualitativo sobre los derechos reproductivos y laborales de las personas trabajadoras del hogar en el contexto de la pandemia por Covid-19. En particular, se abordó el cambio en la rutina laboral impuesto por la pandemia, las condiciones laborales, el estado de la garantía de sus derechos laborales, sexuales y reproductivos, así como recomendaciones de las propias trabajadoras del hogar para mejorar las condiciones de su gremio. La información se recopiló en la Ciudad de México, Guadalajara, Mérida, Monterrey, Puebla y San Cristóbal de las Casas. En total, se efectuaron 24 entrevistas a profundidad, cuatro en cada ciudad. Participaron doce trabajadoras de planta y doce de entrada por salida, nueve de ellas de adscripción indígena.

De acuerdo con dicho estudio cualitativo, tanto en el caso de las trabajadoras de planta como en el de las de entra-

da por salida, la relación de trabajo no está formalizada, ya que no existe un contrato por escrito que ampare el cumplimiento de los derechos y las obligaciones de la persona trabajadora del hogar. Las entrevistadas fueron contratadas de manera oral y la persona empleadora les informó el monto del salario y las tareas que tenían que desempeñar. La excepción fue una trabajadora de planta en Monterrey que firmó un contrato. Si bien un contrato verbal también crea una relación laboral y, en consecuencia, obligaciones para quien contrata, un contrato por escrito da certeza jurídica a las partes, además de ser un mandato de la ley.

De acuerdo a los datos de la ENOE, en los primeros trimestres de 2020 y 2021, a nivel nacional, nueve de cada 10 trabajadoras del hogar no tuvieron acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades.¹² Estas cifras variaron por estado durante ambos trimestres; sin embargo, en el mejor de los casos, en la Ciudad de México y Nuevo León, la falta de estas prestaciones se redujo a ocho de cada 10 trabajadoras para el primer trimestre de 2021. El estado donde se observó un menor acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades fue Puebla, donde la falta de acceso pasó de 94.17 por ciento a 96.85 por ciento de las trabajadoras del hogar entre el primer trimestre de 2020 y el de 2021.

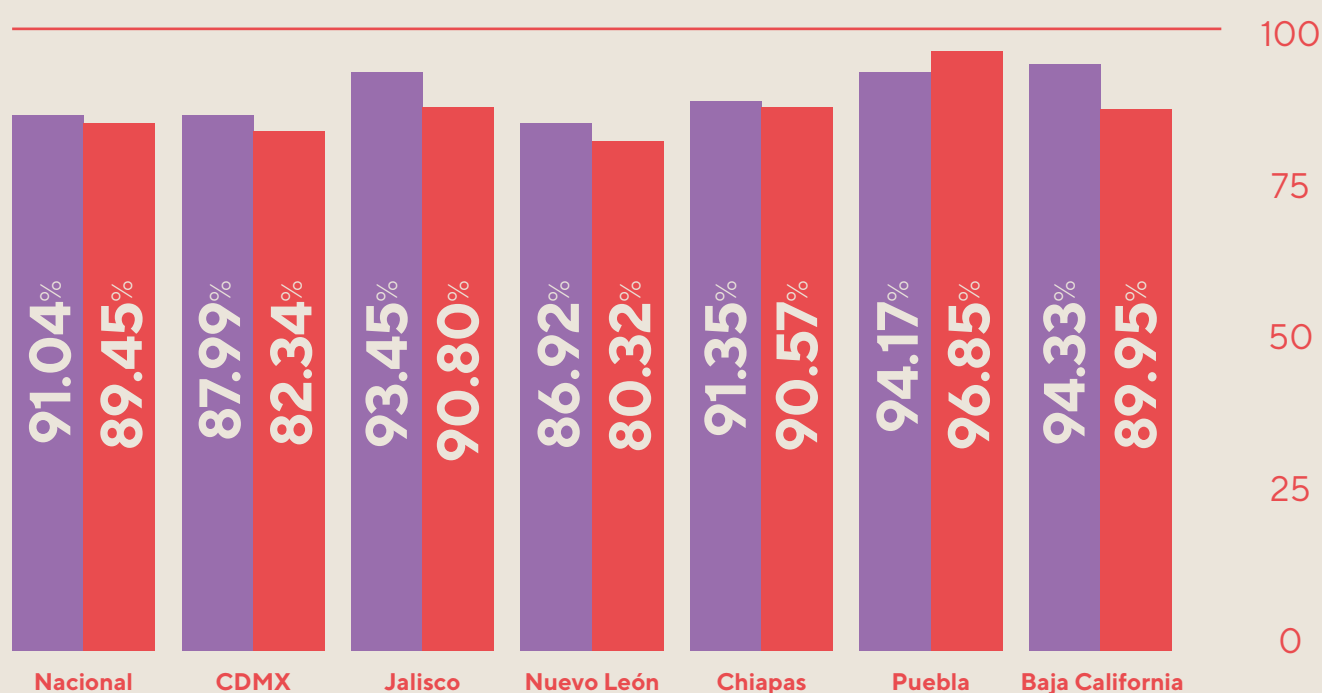
12 Si bien el trabajo del hogar no crea una ganancia económica directa para la parte empleadora y, por lo tanto, no existe un remanente distribuible ni reparto de utilidades, la ENOE lo contempla en su cuestionario.

Personas trabajadoras del hogar sin acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades a nivel nacional y en seis estados de la república mexicana, por sexo. Primer trimestre de 2020 y 2021 ⁹¹

Entidad Federativa	I - 2020			I - 2021		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Nacional	213,9851	2,174,780	2,388,765	219,803	1,864,311	2,084,114
%	8.96%	91.04%	100%	10.55%	89.45%	100%
CDMX	22,169	162,403	184,572	27,614	128,793	156,407
%	12.01%	87.99%	100%	17.66%	82.34%	100%
Jalisco	11,741	167,506	179,247	14,460	142,794	157,254
%	6.55%	93.45%	100%	9.20%	90.80%	100%
Nuevo León	11,821	78,571	90,392	15,851	64,682	80,533
%	13.08%	86.92%	100%	19.68%	80.32%	100%
Chiapas	7,558	79,768	87,326	7,395	71,030	78,425
%	8.65%	91.35%	100%	9.43%	90.57%	100%
Puebla	8,388	135,402	143,790	3,667	112,650	116,317
%	5.83%	94.17%	100%	3.15%	96.85%	100%
Baja California	2,845	47,371	50,216	4,121	36,885	41,006
%	5.67%	94.33%	100%	10.05%	89.95%	100%

Fuente: INEGI, ENOE, op. cit. Consulta de: Categoría: Trabajador subordinado y remunerado. Generales: Período encuesta. Geográficas: Entidad federativa. Sociodemográficas: Sexo. Económicas: Cond aguinal vac utilida; Grupos de ocupación > Trabajadores en servicios personales > Trabajadores en servicios personales en establecimiento, Trabajadores en servicios domésticos > Por sexo. Primer trimestre del 2020 y del 2021.

Porcentaje de trabajadoras del hogar sin acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades a nivel nacional y en seis estados de la república mexicana para el primer trimestre de 2020 y 2021



Fuente: INEGI, ENOE, op. cit. Primer trimestre del 2020 y del 2021.

Por otro lado, a nivel nacional, las trabajadoras de planta perciben, en promedio, un monto mayor de aguinaldo, en comparación con otras modalidades de contratación. Sin embargo, entre las que viven en el hogar en que trabajan, 30 por ciento percibe un monto inferior a mil pesos por este concepto.¹³

13 CONAPO, op cit, p. 47.

4.1.1. Vacaciones

Solo una tercera parte de las trabajadoras del hogar gozan del beneficio de periodos vacacionales.¹⁴ Entre las trabajadoras de planta, casi la mitad no goza de vacaciones pagadas y, entre aquellas que sí cuentan con esta prestación, 20 por ciento toma menos de siete días de vacaciones al año.¹⁵

La prima vacacional es, quizá, la prestación más ausente entre las trabajadoras del hogar. En 2014, únicamente dos de cada 10 (23 por ciento) de las trabajadoras encuestadas recibían un monto por este concepto, que corresponde a un dinero adicional durante el periodo vacacional.¹⁶ Esto puede deberse, en parte, a que muchas de las trabajadoras del hogar no gozan de vacaciones pagadas.

De acuerdo con el estudio cualitativo elaborado por INSAD, las personas empleadoras de trabajadoras de entrada por salida no se sienten obligadas a otorgarles vacaciones pagadas. Más bien, consideran que deben tomarlas por su cuenta y pedir permiso para faltar, en especial durante la época navideña y la Semana Santa. Dado que dichos días los consideran como faltas, no se los pagan. La excepción fueron tres trabajadoras del hogar en Guadalajara, Monterrey y Puebla que informaron contar con vacaciones pagadas.

“Hay veces que sí me siento cansada. Siento feo que no me den vacaciones, me enoja.”

4.1.2 Jornadas laborales

Las más afectadas por la duración de la jornada laboral y las tareas que realizan son las trabajadoras del hogar que laboran bajo un esquema “de planta”, pues suelen trabajar más de ocho horas sin descanso. La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 333 (reformado en julio de 2019), señala que debe haber al menos tres horas de descanso entre el turno matutino y el vespertino, y al menos nueve horas de descanso nocturno sin interrupciones. Además, contempla el

pago de horas extra para las personas que viven en el hogar en el que trabajan cuando deban estar disponibles fuera de su horario laboral.

El estudio cualitativo elaborado por INSAD revela que la jornada laboral para las trabajadoras que laboran de planta comienza entre las siete y nueve de la mañana, en función de la rutina de cada familia. Por la tarde, dos terceras partes de las entrevistadas tienen un descanso que dura hasta la hora de la cena, luego de haber terminado la limpieza de la cocina.

“Una vez que hayamos terminado la cocina y la limpieza del día, pues el resto de la tarde puedo dar una vuelta, entretener al bebé, pero es más estar tiradas en el tapete del bebé o viendo la película.”

Por su parte, las trabajadoras de entrada por salida en la Ciudad de México, Mérida y San Cristóbal de las Casas informaron contar con un horario de entre cinco y seis horas diarias, mientras que en Monterrey y Puebla este periodo aumentó a siete u ocho horas.

4.1.3 Ingreso promedio mensual

Respecto al ingreso promedio mensual de las personas trabajadoras del hogar, este se calculaba, al primer trimestre de 2020, en 4003 pesos. Sin embargo, al observar los ingresos diferenciados por género, se estima que por cada 100 pesos recibidos por un hombre, una mujer recibía 63 pesos —el ingreso promedio de los hombres se estimó en 5991 pesos, mientras el de las mujeres en 3804 pesos—. Al tercer trimestre, el ingreso promedio mensual sufrió una ligera disminución al estimarse en 3857 pesos. El ingreso de los hombres disminuyó a 4908 pesos mientras que el de las mujeres bajó a 3074 pesos mensuales.¹⁷

Al analizar las estimaciones para el último trimestre del 2020, se puede observar un sesgo de género en la recuperación económica para este sector de la población.

14 *Ibid.*, p. 51.

15 *Ibid.*, p. 52.

16 *Ibid.*, p. 53.

17 Información de la ENOE 2020, recuperada de Observatorio Género y Covid-19 en México, *op. cit.*

El ingreso promedio mensual de las personas trabajadoras del hogar —3916 pesos— permaneció casi constante en comparación con el trimestre anterior, 87 pesos por debajo de su estimación prepandemia. Quienes lograron un efecto de rebote fueron los hombres, al recuperar 13.3 por ciento sus ingresos respecto al tercer trimestre. Mientras los ingresos de los hombres se estimaron en 5562 pesos, con una diferencia menor a quinientos pesos antes de la pandemia, el ingreso promedio de las mujeres continuó con una ligera tendencia a la baja, al estimarse en 3679.16 pesos.¹⁸

El desconocimiento en materia de tabuladores salariales, costo de vida y salario mínimo suele llevar a que se pacte el salario de formas que resultan perjudiciales para la persona trabajadora del hogar. Una primera forma es el ofrecimiento de una determinada cantidad, a discreción de la persona empleadora, que no toma en cuenta los costos de vida de la persona trabajadora ni la distancia entre el centro de trabajo y su domicilio. En la segunda forma, la persona trabajadora establece su tarifa y, si bien esto puede sonar más justo que la modalidad anterior, se debe tomar en cuenta que a) el monto sugerido por la persona trabajadora del hogar varía en función de la zona en la que va a trabajar; b) los precios de mercado no necesariamente son adecuados para satisfacer sus necesidades básicas; c) no puede estar por encima de los estándares de mercado porque correría el riesgo de no ser contratada.

El estudio elaborado por INSAD arroja que el salario más bajo en empleadas de entrada por salida es de 100 pesos por día en San Cristóbal de las Casas y, el más alto, de 475 pesos en Monterrey. En el caso de las empleadas de planta, el salario más bajo es de 125 pesos por día en San Cristóbal de las Casas y, el más alto, de 436 pesos en Monterrey.

Una entrevistada de San Cristóbal de las Casas, que debido a la pandemia se encuentra desempleada, comenta que su sueldo era muy bajo al considerar lo mucho que trabajaba. Se observa que en esta ciudad los salarios, tanto de las empleadas de planta como de las de entrada por salida, son los más bajos en comparación con las demás ciudades. Es importante señalar que las cuatro entrevistadas son de adscripción indígena.

En este estudio, las trabajadoras del hogar entrevistadas mencionaron que tienen dependientes económicos, ya sea porque son madres solteras o tienen pareja y ambos contribuyen para solventar los gastos del hogar o son solteras que aportan dinero a sus familias. La mitad de las trabajadoras de planta que están activas, sin importar su estado civil, así como las dos terceras partes de las que trabajan de entrada por salida, declararon que su sueldo era insuficiente y no les alcanzaba para cubrir los gastos familiares.

“Por ejemplo, que si llegó el recibo del agua y me tocó y ya mi sueldo no me alcanza porque no lo tenía contemplado.”

“No es suficiente, porque donde me cuidan a mis hijos pago 500 a la semana.”

“No es suficiente; tengo a mi mamita enferma y se me está yendo en ella.”

“Yo pienso que nuestras patronas piensan que nos pagan mucho, pero la realidad no es así, porque sí son trabajos pesados.”

Entre las entrevistadas predomina la percepción de que, aunque tengan el mismo tipo de trabajo, no todas las demás trabajadoras del hogar que conocen ganan lo mismo. Algunas trabajadoras de planta manifiestan que se sienten contentas porque ganan más que sus conocidas.

“Yo he visto con las chicas que conozco que yo gano más que ellas.”

Varias entrevistadas comentaron que conocen a otras trabajadoras del hogar que ganan más, pero lo justifican por el hecho de que no cuentan con ciertas ventajas que ellas sí; por ejemplo, que las personas que las emplean las tratan bien, que sus hijos o hijas viven en la casa donde trabajan o que no tienen que dedicar tanto tiempo al traslado de su casa al trabajo ni usar varios transportes, o que su carga de trabajo es menor porque la casa es pequeña o la familia es reducida.

“Para mí es poquito lo que gano, pero hay muchas ventajas porque mis patrones son súper buena onda, comparando con una amiga que sí le pagan súper bien, pero le exigen mucho y le gritan.”

Si bien existe un salario mínimo profesional para este gremio, puede afirmarse que, dada la falta de socialización de esta cifra, la mayoría de las personas empleadoras no lo conocen, y aunque lo conocieran, este no alcanza para satisfacer las necesidades básicas de las trabajadoras y sus familias. El monto inicial propuesto por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) era de 248.72 pesos, que se basó en un estudio técnico que ellos mismos llevaron a cabo. Según estimaciones de esta institución, 92.9 por ciento de los hogares empleadores tenían la capacidad de cubrirlo; sin embargo, el Consejo de Representantes no lo aprobó, por lo que el monto bajó a 154.03 pesos, que fue la cifra que se aprobó en última instancia. En octubre de 2021, el costo de la canasta básica de bienes y servicios para una persona era de 3808.81 pesos.¹⁹ Esto significa que el salario mínimo para las personas trabajadoras del hogar no alcanza para cubrir las necesidades de una familia.

19 CONEVAL, *Líneas de pobreza por ingresos*. Disponible en: <http://sistemas.coneval.org.mx/InfoPobreza/Pages/wfrLineaBienestar?pAnioInicio=2016&pTipoIndicador=Q>

¿Cuánto es un salario justo para las personas trabajadoras del hogar?

Categoría	Pago por día	Incremento anual (5%)	Salario diario con incremento anual
Categoría 1 Las personas trabajadoras del hogar que realizan alguna de las siguientes actividades con conocimientos básicos, como son: limpieza general, realización de compras de alimentos, bebidas o artículos de limpieza. Por ejemplo: Encargada de la limpieza, encargada del jardín ordinario, realizar pagos o compras respectivos al hogar.	\$ 300 pesos	\$ 15 pesos	\$ 315 pesos
Categoría 2 Las personas trabajadoras del hogar que, además de tener la capacidad de realizar las labores de la categoría 1, desarrollan cargos inherentes a la marcha general de la casa, siguiendo órdenes de "la empleadora"; con capacidad y conocimientos técnicos básicos adquiridos y realizan alguna de las siguientes actividades: Cuidado, lavado y/o planchado de ropa; cuidadores de personas autosuficientes, recamarera, cocina básica, cuidado de mascotas y/o chofer sin toma de decisiones.	\$ 350 pesos	\$ 17⁵⁰ pesos	\$ 367⁵⁰ pesos
Categoría 3 Las personas trabajadoras del hogar que, además de tener capacidad de realizar las actividades de las categorías 1 y 2, tiene la experiencia para dirigir la marcha de la casa o que desarrollen cargos cualificados con elevada competencia. Por ejemplo: Ama de llaves, mayordomo, cocinera de preparación intermedia, cuidador de enfermos (de baja complejidad), cuidador de adultos mayores (de baja complejidad), cuidador de personas con discapacidad (de baja complejidad) y cuidador de niñas y niños menores de edad.	\$ 450 pesos	\$ 22⁵⁰ pesos	\$ 472⁵⁰ pesos
Categoría 4 Las personas trabajadoras del hogar que, además de tener capacidad de realizar las actividades de las categorías 1, 2 y 3, están en posesión de certificados profesionales, diplomas específicos o reconocimientos oficiales y/o poseen una carta de recomendación del trabajo anterior, lo cual los y las acredita como "expertos en el área a su cargo". Por ejemplo: Ama de llaves, mayordomo, cocinera de preparación intermedia, cuidador de enfermos (de baja complejidad), cuidador de adultos mayores (de baja complejidad), cuidador de personas con discapacidad (de baja complejidad) y cuidador de niñas y niños menores de edad.	\$ 550 pesos	\$ 27⁵⁰ pesos	\$ 577⁵⁰ pesos
Todas ellas con toma de decisiones y siguiendo indicaciones de su empleadora.			

Fuente: CACEH ²⁰

4.1.4. Vivienda

Para las personas que trabajan, el acceso a la vivienda se da a través del INFONAVIT. Para que esto suceda, la parte patronal debe pagar de forma periódica y esto por lo general se hace en el mismo formato con el que se paga la cuota del IMSS. Los formatos de pago de las cuotas obrero-patronales del IMSS cuentan con una sección para aportar recursos a la subcuenta de vivienda. Quienes pagan la seguridad social de una trabajadora del hogar no pueden llenar esa sección porque el sistema no lo permite. Las reformas laborales, que reconocen diversos derechos de este sector, no incluyeron disposiciones sobre la vivienda. Si bien la LFT la contempla para todas las personas trabajadoras —por lo que se entiende que también es aplicable para las trabajadoras del hogar—, no lo reitera en el capítulo XIII que regula a este gremio, cuando sí lo hace en relación con el tema de la seguridad social.

4.2

Esto significa que, en la práctica, no hay acceso a créditos de vivienda para las personas trabajadoras del hogar, a pesar de que en 2019 el gerente senior de Administración del Patrimonio Social y Servicios del INFONAVIT aseguró que ese año se contaría con un programa.²¹ No existe más información pública al respecto. En 2015 existía un programa de afiliación voluntaria al INFONAVIT llamado Infonavit para Todos, pero ya no está en funcionamiento. Esto representa una omisión de la autoridad, lo cual se traduce en una violación al derecho a una vivienda, establecido en la Constitución y en tratados internacionales ratificados por México.

La falta de acceso a un crédito de vivienda representa un obstáculo no solo para las trabajadoras del hogar, sino también para la población más vulnerable, ya que se requiere percibir un ingreso de al menos cinco salarios mínimos para ello, lo cual excluye a los primeros seis deciles de la población; es decir a aproximadamente 63.7 millones de personas.²²

Como se describió en un capítulo anterior, el derecho a la vivienda implica que ésta se ubique en un lugar que permita a sus habitantes tener acceso a empleos, servicios de salud, centros de cuidado, escuelas, entre otros. No tener acceso a créditos de vivienda representa un obstáculo para ello, ya que se tiende a acudir a la autoconstrucción en asentamientos informales²³ que suelen estar lejos de los centros de trabajo, lo cual incrementa su gasto en transporte público y el número de horas que pasan en él. En ciudades en las que no existe un subsidio significativo al transporte público, esto se traduce en que un porcentaje relevante de su ingreso diario se destina a transportarse hacia y desde su centro de trabajo. Además, no tener acceso a créditos de vivienda significa que es probable que en un futuro tengan que seguir trabajando para pagar la renta, en caso de que su casa no sea propia.

Acceso a la justicia

Además de un salario justo, acceso a la seguridad social y créditos de vivienda, contar con condiciones laborales decentes implica un trato respetuoso, un centro de trabajo seguro, el respeto a las vacaciones pagadas, entre otras. La autoridad laboral es la responsable de vigilar que esto se garantice. El trabajo del hogar es competencia local, por lo que las personas que realizan inspecciones a nivel federal —una por cada 80 mil personas trabajadoras, el doble de lo recomendado por la OIT—²⁴ no tienen facultades para inspeccionar. Por otro lado, no se cuenta con cifras sobre el número de personas inspectoras locales desagregadas por entidad federativa. Sin embargo, por testimonios de algunas autoridades, se sabe que, dado el limitado número de personas inspectoras a nivel local, sobre todo en algunos estados o regiones, no es posible desplegar un operativo de vigilancia en materia de trabajo doméstico.²⁵

- 21 El Economista, INFONAVIT voltea hacia el sector de trabajo doméstico, 23 de julio de 2019. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Infonavit-voltea-hacia-el-sector-de-trabajo-domestico-20190724-0002.html>
- 22 CONEVAL, Evaluación integral de los programas federales vinculados al derecho a la vivienda digna y decorosa, 2019, p. 37. Disponible en: <https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/IET/Paginas/Evaluaciones-integrales-2018-2019.aspx>
- 23 Ibid, p. 38.
- 24 Alex Covarrubias Valdenebro, *La inspección de trabajo en México. Propuestas para un modelo basado en el imperio de la ley*, 2020. Disponible en: <https://www.masreformasmejortrabajo.mx/index.php/documentos/ir-a-documentos/item/4830-la-inspeccion-laboral-en-mexico-propuestas-para-un-modelo-basado-en-el-imperio-de-la-ley>
- 25 Secretaría de Gobernación “De la Secretaría de Gobernación, con las que remite contestación a puntos de acuerdo aprobados por la Cámara de Diputados. Disponible en: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/10/asun_3285374_20151015_1444935457.pdf

Aunque especialistas han señalado que se requieren reformas para hacer más eficiente el proceso,²⁶ en ramos diferentes al del trabajo del hogar existen lineamientos que determinan cuándo, cómo y por qué se puede llevar a cabo una inspección. Es de esperarse que en materia de trabajo del hogar aplique lo mismo.

Tales lineamientos no existen para la inspección a domicilios particulares, a pesar de que el artículo 542 de la LTF establece que “la inspección se realizará con especial atención tratándose de personas trabajadoras del hogar migrantes, personas que pertenezcan a un grupo vulnerable, así como personas trabajadoras del hogar menores de dieciocho años” y el Convenio 189 —vinculante para México— incluye un artículo al respecto.²⁷ Estos lineamientos no pueden ser idénticos a los utilizados en otros ramos, ya que el centro de trabajo es un domicilio particular y, por lo tanto, su funcionamiento no es igual al de una empresa. Aunque se podría pensar que el artículo 16 constitucional, que establece que “nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”,²⁸ dificulta la inspección domiciliaria, lo cierto es que esa disposición también aplica para las empresas. Por ello, cuando se lleva a cabo una inspección, se espera que esté fundada y motivada por una autoridad competente.

A pesar de que el tema del trabajo del hogar ha tomado visibilidad en la agenda pública, no es común que se debata sobre mecanismos de inspección. Esto podría deberse a la creencia de que existe una tensión insuperable entre la privacidad y la obligación de la autoridad de garantizar centros de trabajo seguros. Asimismo, se requiere capacidad institucional y presupuesto para contar con un registro obrero-patronal, lo cual, dada la falta de certeza sobre la actividad laboral de una trabajadora en un hogar determinado, representaría un reto importante. En este sentido,

la Subsecretaría del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala que

[...] la vigilancia de este trabajo, implicaría que la autoridad contara con un registro de trabajadores domésticos, así como de los domicilios particulares en que prestan sus servicios. Sin embargo, al no existir la obligación legal de los empleadores de hacer del conocimiento de la autoridad laboral la existencia del trabajo doméstico en sus hogares, se dificulta conocer el universo de centros de trabajo en que se efectúa dicha labor, representando un obstáculo para llevar a cabo la vigilancia por parte de la autoridad, que puede ser subsanado al presentar los propios trabajadores una queja, o bien, obligaría a la misma a visitar domicilios en los que se presume la existencia de trabajo doméstico, situación que podría resultar contraria a la garantía prevista en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.²⁹

Otro desafío para la inspección laboral es que ésta se suele llevar a cabo como consecuencia de una denuncia. En el caso del trabajo del hogar, la parte denunciante es evidente, lo cual podría acarrearle problemas adicionales a la persona trabajadora del hogar que podrían dificultar o desincentivar la utilización del mecanismo.

La inspección no es la única herramienta que tiene la autoridad para verificar la garantía de los derechos humanos de las personas trabajadoras. GIRE envió solicitudes de acceso a la información a las comisiones de derechos humanos, federal y locales, para conocer el número de quejas presentadas por personas trabajadoras del hogar en el periodo comprendido entre el primero de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019. La información recibida indica que solamente los estados de Hidalgo y Tlaxcala registraron una y 17 quejas, respectivamente, en sus comisiones locales de derechos humanos. En el resto de las comisiones no hay registro de quejas presentadas en ese periodo.

- 26 María del Pilar Martínez, “Inspección laboral requiere una reforma para que sea efectiva, advierte especialista”, *El Economista*, 18 de octubre 2021. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Inspeccion-laboral-requiere-una-reforma-para-que-sea-efectiva-advier-te-especialista-20211018-0063.html>
- 27 El Convenio 81 de la OIT, que toca de manera específica el tema de las inspecciones laborales, aún no ha sido ratificado por México.
- 28 Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos, art. 16, p. 46. Disponible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- 29 Secretaría de Gobernación, *op. cit.*, p. 2.

Las reformas laborales que reconocen diversos derechos de este sector, no incluyeron disposiciones sobre la vivienda. Si bien la LFT la contempla para todas las personas trabajadoras —por lo que se entiende que también es aplicable para las trabajadoras del hogar—, no lo reitera en el capítulo XIII que regula a este gremio.

Número de quejas presentadas por personas trabajadoras del hogar ante comisiones de derechos humanos Del 1 de agosto de 2014 al 31 de julio de 2019

Federal	sin registro
Aguascalientes	sin registro
Baja California	sin registro
Baja California Sur	incompetencia
Campeche	0
Chiapas	sin registro
Chihuahua	incompetencia
Ciudad de México	no se encontraron quejas
Colima	0
Durango	sin registro
Guanajuato	incompetencia
Guerrero	incompetencia
Hidalgo	1
Jalisco	0
México	0
Michoacán	incompetencia
Morelos	sin registro
Nayarit	incompetencia
Nuevo León	sin registro
Oaxaca	no se encontraron quejas

Puebla	no se encontraron quejas
Querétaro	sin registro
Quintana Roo	no ha recibido quejas
San Luis Potosí	incompetencia
Sinaloa	no ha recibido quejas
Sonora	0
Tabasco	no se encontraron quejas
Tamaulipas	incompetencia
Tlaxcala	17 quejas
Veracruz	incompetencia
Yucatán	sin registro
Zacatecas	sin registro
Total	18

Fuente: Elaboración de GIRE con base en datos obtenidos mediante solicitudes de acceso a la información pública.

Llama la atención que nueve comisiones locales hayan respondido no tener registros de quejas al no ser competentes por tratarse de conflictos entre particulares y no de asuntos que involucren a autoridades o servidores públicos. Al respecto, es importante precisar que, si bien la normatividad de esas comisiones locales prevé la atención a presuntas violaciones a derechos humanos que involucren a autoridades o personas servidoras públicas estatales o municipales, el mismo marco normativo establece que, en caso de incompetencia de la comisión para atender la queja, esta deberá proporcionar a la persona quejosa la orientación jurídica que corresponda.

Por otra parte, las personas trabajadoras del hogar también podrían acudir a las comisiones de derechos humanos para denunciar violaciones a derechos humanos cometidas por autoridades. Ejemplo de ello serían la inactividad procesal en Juntas de Conciliación y Arbitraje y el incumplimiento de laudos laborales. Asimismo, podrían acudir a las comisiones de derechos humanos para pre-

sentar quejas por violaciones a derechos humanos derivadas de actos de particulares o algún otro agente social en los casos en los que alguna autoridad o persona servidora pública las propicien o toleren; o bien, cuando estas se nieguen sin fundamento a ejercer las atribuciones que por ley les correspondan en relación con tales ilícitos.

El casi inexistente número de quejas presentadas en las comisiones de derechos humanos, tanto nacional como locales, puede deberse a la falta de registro desagregado de las mismas, o bien, a que las personas trabajadoras del hogar no recurren a dichas instancias para presentar quejas por violaciones a derechos humanos o para solicitar orientación jurídica. En este último caso, la razón puede ser el desconocimiento por parte tanto de las personas trabajadoras del hogar como de sus sindicatos o sus beneficiarios de la posibilidad de acudir a estas instancias para recibir asesoría y orientación sobre los derechos y las obligaciones que señala el marco normativo en México, así como sobre los trámites, procedimientos y órganos

**Llama la atención que
nueve comisiones locales
hayan respondido no
tener registros de quejas
al no ser competentes
por tratarse de conflictos
entre particulares y no de
asuntos que involucren a
autoridades o servidores
públicos.**

competentes ante los cuales pueden acudir para hacerlos valer, en caso de no ser competencia de las comisiones de derechos humanos.

En muchas ocasiones, la interposición de quejas ante comisiones de derechos humanos como mecanismo de acceso a la justicia viene acompañada de barreras y obstáculos. Entre los más comunes, podemos mencionar, a manera de ejemplo, los largos periodos para los trámites; la limitada participación de las personas quejasas durante la integración de la queja; la falta de consideración a las peticiones de las víctimas al momento de emitir recomendaciones; y la falta de seguimiento puntual al cumplimiento de las recomendaciones emitidas.

Demandar la garantía de un derecho implica el cálculo del costo de oportunidad, es decir, el costo de la alternativa a la que renunciamos cuando tomamos una decisión. Si el costo de denunciar es más alto que lo que se obtendrá, la probabilidad de reportar el atropello es baja. Cuando una trabajadora del hogar decide que vale la pena iniciar algún procedimiento legal para exigir prestaciones o el pago por despido o renuncia, primero deberá pasar por una conciliación. Esta suele consistir en un máximo de tres citas en las que las partes pueden negociar y llegar a un acuerdo. En esta etapa, la autoridad no prejuzga sobre quién tiene la razón, por lo que las insta a ceder en partes iguales y la trabajadora, salvo que su empleadora lo ofrezca, no recibirá el monto completo que le corresponde. Si la parte empleadora no se presenta o no llegan a un acuerdo, la trabajadora puede optar por acudir a juicio. Asistir a las citas de conciliación no es obligatorio para la parte empleadora y, en cambio, para la trabajadora del hogar puede implicar perder el

ingreso de una jornada que, cuando se vive al día,³⁰ puede traducirse en la no satisfacción de sus necesidades básicas.

Los juicios laborales, por su parte, suelen durar, en promedio, cuatro años; aunque la legislación laboral establece que su duración debería ser poco más de tres meses.³¹ Participar en un juicio implica acudir a las audiencias y, como ya se mencionó, eso puede resultar oneroso para la trabajadora del hogar. El acceso a la justicia no solo pasa por obtener un resultado positivo, sino también que el proceso no represente costos desproporcionados para la parte quejosa. Cuando un juicio o una conciliación la llevan a faltar al trabajo y perder el ingreso o ser despedida, los incentivos para acudir a la justicia se reducen. En 2011, la mitad de las personas trabajadoras que ganaron juicios por despido injustificado no recibieron nada, a pesar de existir una sentencia en firme.³²

GIRE envió solicitudes de acceso a la información a las instancias laborales competentes de la Ciudad de México, Chiapas, Jalisco, México, Nuevo León, Puebla y Veracruz,³³ para conocer el número de demandas presentadas por personas trabajadoras del hogar por incumplimiento a alguna de las prestaciones previstas en el artículo 334 Bis de la LFT en el periodo comprendido entre el primero de abril y el 31 de julio del 2019.³⁴ La información se solicitó desagregada por sexo, edad, hablante de lengua indígena, nacionalidad y discapacidad. Aunque los estados de México y Puebla son las entidades que presentan una mayor concentración de personas trabajadoras del hogar, a partir de la información recabada, se advierte que ninguna tiene registro de demandas por incumplimiento a prestaciones laborales.

30 Más del 50 por ciento gana un salario mínimo. INEGI, ENOE *op. cit.*. Consulta de: Subordinado y remunerado Por: Periodo encuesta y Sexo Según: Nivel de ingreso y Tipo de unidad económica

31 Sergio Javier Molina Martínez, *El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo*, 2018, p. 27. Disponible en: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/uirmjl/resources/textos/nuevoSistemaProcesalLaboralMexicano.pdf>

32 David Kaplan, *The Plaintiff's Role in Enforcing a Court Ruling: Evidence from a Labor Court in Mexico*, 2011. Disponible en: https://works.bepress.com/david_kaplan/16/

33 Se seleccionaron estas entidades federativas por ser las que tienen mayor concentración de personas laborando en este sector.

34 Adicionado en julio de 2019. Artículo 334 Bis. Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social: a) vacaciones; b) prima vacacional; c) pago de días de descanso; d) acceso obligatorio a la seguridad social; e) aguinaldo; y f) cualquier otra prestación que se pudiere pactar entre las partes.

Demandas de personas trabajadoras del hogar por incumplimiento de prestaciones laborales entre el 1 de abril y el 31 de julio de 2019

Chiapas	inexistencia	
Ciudad de México	15 (periodo de enero a julio de 2019)	Sexo: mujer nacionalidad: mexicana hablante de lengua indígena: sin dato
Jalisco	no generan estadísticas que contemplen dicho supuesto	
México	sin registro	
Nuevo León	3	Sexo: mujer nacionalidad: mexicana hablante de lengua indígena: sin dato
Puebla	0	
Veracruz	9	no especificó
Total	27	

Fuente: Elaboración de GIRE con base en datos obtenidos mediante solicitudes de acceso a la información pública.

Por su parte, el sujeto obligado para dar respuesta a la solicitud de información en la Ciudad de México informó que tenía registro de 15 demandas, todas presentadas por mujeres, con edades entre 25 y 70 años, de nacionalidad mexicana. La información sobre si tenían alguna discapacidad no estaba disponible y, al solicitarles sus datos personales, “ninguna hablaba alguna lengua indígena”.³⁵ Esta respuesta hace pensar que al recabar sus datos personales no se les preguntó si eran hablantes de alguna lengua indígena o si se autoadscribían como indígenas.

En general, el hecho de no desagregar (o no hacerlo de la manera correcta) la información sobre diferentes poblaciones es preocupante. La *Encuesta Intercensal* 2015 reveló que 403,525 de las personas que realizaban trabajo del hogar remunerado se identificaban como indígenas (28.4 por ciento). En 2014, 33 por ciento de la población indígena dedicada al trabajo del hogar remunerado afirmó haber vivido situaciones de discriminación por parte de la persona empleadora debido a su origen y al 25 por ciento se le había prohibido de forma directa el uso de su lengua.³⁶

35 PNT, folio 0113500063219.

36 CONAPO, op. cit., p. 59.

Llama la atención el caso de Veracruz, en el que el sujeto obligado no proporcionó la información desagregada por los rubros requeridos en la solicitud (sexo, edad, nacionalidad, hablante de lengua indígena, discapacidad) al clasificar esos datos como confidenciales por tratarse de información personal que hace identificable a una persona.³⁷ Así, es importante señalar que el sujeto obligado solo proporcionó el número de demandas registradas y no el número de expediente o cualquier otro dato que pudiera utilizarse para vincularlo con los datos desagregados solicitados.

4.3

Si bien la duración y el costo real de un juicio dificultan el acceso a la justicia para las personas trabajadoras del hogar, la limitada comunicación sobre derechos laborales representa una barrera previa. Esto se debe a que —aunque el Estado no solo tiene la responsabilidad de garantizar los derechos, sino también de promoverlos— en la práctica, esta responsabilidad recae en la sociedad civil, cuyos recursos son más limitados.

Al inicio de la implementación de la primera fase de la prueba piloto del IMSS se lanzaron algunas campañas en medios de comunicación, tanto del Seguro Social como de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, para fomentar la afiliación. Sin embargo, estas campañas se sacaron del aire muy pronto y otros derechos no tuvieron difusión. Por ejemplo, la creencia errónea de que se requiere un contrato por escrito para probar una relación laboral y, por lo tanto, para exigir la restitución de derechos por medio de una conciliación o un juicio es muy común. Dado que menos del cinco por ciento de las personas trabajadoras del hogar cuentan con un contrato escrito, la falta de información y el temor a no poder comprobar que existe una relación laboral puede desincentivar el recurso a las autoridades. Las reformas que

reconocen plenamente los derechos de las personas trabajadoras del hogar son recientes y llegaron después de años de un estado de las cosas que alentaba la discriminación —al crear un doble estándar entre las personas trabajadoras del hogar y el resto de personas trabajadoras—. Lo anterior, sumado a la falta de campañas financiadas con recursos públicos que expliquen cuáles son los derechos que se ganaron y a qué autoridades les compete garantizarlos, dificulta su exigencia.

Seguridad social

Si bien, a partir de la implementación del programa piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social, ha habido un avance en la inscripción de personas trabajadoras al IMSS, esta cifra aún representa un número muy bajo en comparación con el número de personas que laboran en este sector en México.

Al siguiente mes de la implementación de la prueba piloto, en junio de 2019, el IMSS reportó contar la afiliación vigente de 2756 personas trabajadoras del hogar.³⁸ En noviembre de 2020, el IMSS informó que, hasta septiembre de ese año, se tenían 25,369 afiliaciones vigentes de personas trabajadoras del hogar.³⁹ Para junio de 2021, se habían inscrito 33,475 personas trabajadoras del hogar.⁴⁰ A pesar del avance en el número de afiliaciones, este dista mucho de las más de 2.3 millones de personas que se dedicaban a estas actividades en el país a finales de año 2020,⁴¹ o de las 2.1 millones de personas que laboraban en este sector hasta el segundo trimestre de 2021.⁴²

Antes de la crisis por la Covid-19, el pago de las cotizaciones mensuales debía hacerse, por fuerza, en ventanillas

37 PNT, folio 01294620.

38 IMSS, *Informe sobre la prueba piloto de incorporación de personas trabajadoras del hogar*, junio 2019. PNT, folio 0064102459219.

39 IMSS, *Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*, IMSS, 2020. Disponible en: <https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/202>

40 IMSS, Comunicado 293/2021, 10 de julio de 2021. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202107?page=1>

41 IMSS, *La Prueba piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social. Estudio de resultados y recomendaciones para el régimen obligatorio*, OIT para México y Cuba, México, 2020, p. 9. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-mexico/documents/publication/wcms_764986.pdf

42 Datos obtenidos de la base de datos de la ENOE, op. cit. referente a los datos nacionales del cuarto trimestre del 2020, encontrados en el apartado de tabuladores predefinidos – trimestrales – indicadores estratégicos.

bancarias. Como medida para facilitar y reforzar el cumplimiento de las obligaciones de afiliación a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar en el contexto de la pandemia, el IMSS impulsó un mecanismo en línea para poder realizar dicho pago. Si bien este esfuerzo contribuye a no frenar el proceso de afiliación, debe acompañarse de otras acciones que permitan avanzar en la ampliación de los sistemas de protección social en general.⁴³

De acuerdo con la ENOE, al primer trimestre de 2020, en México había 2,394,069 personas ocupadas como trabajadoras del hogar remuneradas; de estas, casi dos millones doscientas mil eran mujeres, lo que equivale a 91.6 por ciento del total. Para el tercer trimestre del mismo año, cuando el confinamiento por la pandemia de Covid-19 fue más estricto, se observó una disminución de 18.1 por ciento, equivalente a 1,196,149 personas ocupadas en este sector. La disminución en este periodo no fue igual para hombres y mujeres; mientras que las mujeres ocupadas en trabajos del hogar de forma remunerada disminuyeron 20.8 por ciento, los hombres ocupados en dicho sector aumentaron 10.9 por ciento. Esto puede ser señal de una ligera sustitución en el sector como resultado de la emergencia sanitaria.⁴⁴

De acuerdo con el estudio cualitativo llevado a cabo por INSAD, la mitad de las entrevistadas mencionaron tener conocimiento de su derecho a que la persona empleadora las inscriba ante el IMSS y que les gustaría contar con esta prestación.

“Me gustaría tener Seguro Social como mi hermana y como ella dice que un día ya no va a poder trabajar y va a tener una pensión.”

“Tengo amigas que tienen Seguro Social; es una ventaja, porque por cualquier enfermedad van y le dan las medicinas gratis y todos eso, que estudios o por algo y todo les sale gratis.”

En la ciudad de Monterrey, solo dos trabajadoras de planta fueron afiliadas al IMSS por la persona empleadora.

Seis de las entrevistadas eran beneficiarias de esta institución porque su pareja tenía esta prestación por su empleo. Las que son derechohabientes acuden al Seguro Social sobre todo para atención médica de ellas y su familia, lo que incluye hospitalización, consultas, medicamentos y vacunas para sus hijos e hijas.

La falta de acceso a la seguridad social contribuye a perpetuar la situación de pobreza para las personas trabajadoras del hogar. De acuerdo con Graciela Bensúsán, 60 por ciento de las trabajadoras “sacrificaría” parte de su salario para acceder a la seguridad social obligatoria.⁴⁵ Es necesario aclarar que no se trata de un sacrificio, sino de una inversión realizada tanto por las trabajadoras como por las personas empleadoras y el Estado en beneficio de la salud y el bienestar de la sociedad.

La afiliación a la seguridad social permite retirarse de la vida laboral al llegar a cierta edad o después de cumplir determinado tiempo de trabajo. Sin embargo, para algunas trabajadoras del hogar eso puede no ser una realidad. Existe un importante número de ellas que cumplen las condiciones para jubilarse, ya sea por edad o por el tiempo que han trabajado, pero al no haber sido afiliadas a tiempo, no cuentan con ahorro para el retiro. Tampoco existen medidas para atender estos casos, por lo que es probable que quienes se encuentren en esa situación tengan que trabajar toda su vida, ya sea en esa u otra actividad económica.

A diferencia de las empresas de las que puede suponerse que emplean a personas y, por lo tanto, están sujetas a la vigilancia del IMSS, en los domicilios particulares no necesariamente labora una trabajadora del hogar. Por lo tanto, si la trabajadora no está afiliada, la única forma en la que el IMSS puede enterarse del incumplimiento es a través de una denuncia o queja. Si la trabajadora del hogar no cuenta con información sobre su derecho a ser afiliada y a presentar una denuncia en caso de que no lo hagan o lo hagan con un salario menor, de poco servirá que existan mecanismos de denuncia.

43 ONU Mujeres, OIT, *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19*, 12 de junio de 2020, p. 12.

44 Observatorio Género y Covid-19 en México. *op. cit.*

45 Bensúsán, *op. cit.*, p. 28.

4.3.1 Acceso a la protección de la salud

Al carecer de seguridad social, ¿quién cubre los gastos médicos de las personas trabajadoras del hogar? En 2014, cuando no existía la posibilidad de tener una incapacidad médica cubierta por la seguridad social, solo cuatro de cada 10 trabajadoras del hogar, ante la necesidad de ausentarse del trabajo por enfermedad, pudieron hacerlo sin que hubiera un descuento en su salario. Por su parte, ocho por ciento de ellas tuvieron que presentarse a trabajar aun enfermas y 34 por ciento pudieron ausentarse, pero sin goce de sueldo.⁴⁶

En 2017, del total de trabajadoras del hogar —tanto de planta como de entrada por salida—, 68.3 por ciento señalaron que, la última vez que estuvieron enfermas, fueron ellas o alguien de su familia quienes cubrieron los gastos de consulta y medicamentos; solo en nueve por ciento de los casos los gastos fueron cubiertos por la persona empleadora.⁴⁷ Las condiciones de acceso a la salud indican una grave desprotección, pues solo tres de cada 100 personas de este sector tienen acceso a alguna institución de salud.⁴⁸

El estudio cualitativo realizado por INSAD reveló que, cuando tienen problemas de salud, las trabajadoras del hogar que no están afiliadas al IMSS y los miembros de su familia acuden, en orden de frecuencia, a los siguientes lugares:

- consultorios de las farmacias que ofrecen estos servicios. Pocas refieren acudir a consultas médicas privadas con consultorio cerca de su domicilio;
- centros de salud de la comunidad, y son ellas quienes compran sus medicamentos;
- no suelen acudir a consultas médicas, pero toman los medicamentos que les recomiendan los farmacéuticos.

Dado que el pago de las consultas y los medicamentos es una carga económica que representa gastos extras, por lo general no contemplados, algunas trabajadoras mencionaron que, a veces, para solventarlos, piden dinero prestado a las personas empleadoras o a sus familiares.

“Implica el tronarse los dedos, porque hay veces que con cualquier enfermedad nos gastamos que los trescientos, cuatrocientos pesos y andamos pidiendo prestado.”

El Sistema Nacional de Salud en México está conformado, en primer lugar, por las entidades y dependencias de la administración pública —federal, estatales y municipales— que prestan servicios de salud a la población en general, principalmente a las personas que trabajan en el sector de la economía informal; asimismo, por todas aquellas instituciones de seguridad social —IMSS, ISSSTE, hospitales de las fuerzas armadas o para los trabajadores de PEMEX, entre otras— que brindan servicios de atención médica a sus derechohabientes (integrantes del sector formal); y, finalmente, por todas las personas físicas y morales pertenecientes al sector privado.

En el año 2004, surgió el Sistema de Protección Social en Salud —conocido como Seguro Popular—. En un principio, se pensó sobre todo como un esquema de financiamiento público destinado a la atención médica de todas aquellas personas carentes de seguridad social. El Seguro Popular permitía el acceso a servicios básicos de salud, incluidos los servicios de salud sexual y reproductiva, pero no preveía prestaciones de seguridad social como estancias infantiles, licencias de maternidad y paternidad, incapacidades ni pensiones.

46 CONAPO, *op. cit.*, p. 50.

47 ENADIS 2017, p. 56. Disponible en: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/ENADIS%202017%20electronico.pdf>

48 CONASAMI, *Criterios y Lineamientos Metodológicos. Proceso de fijación del salario mínimo para los y las trabajadoras del hogar*, mayo 2019.

De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, hasta ese momento, el Seguro Popular era el principal esquema utilizado por 72 por ciento de la población hablante de alguna lengua indígena del país, 38.4 por ciento de la población con discapacidad y 40.8 por ciento de la población afrodescendiente.⁴⁹ Asimismo, más de la mitad de las mujeres que contaban con algún tipo de seguridad social (54.8 por ciento) tenían Seguro Popular.⁵⁰

En 2019, con la reforma a la Ley General de Salud, desapareció el Seguro Popular. Lo reemplazó el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), organismo dependiente de la Secretaría de Salud federal, responsable —desde enero de 2020— de prestar los servicios de atención médica a la población general que no recibe atención de alguna institución de seguridad social, bajo la promesa de proveer todo tipo de atención médica y medicamentos requeridos. Aún es pronto para poder evaluar el funcionamiento y el impacto que tendrán el INSABI y el nuevo modelo adoptado en la salud pública de la población. Sin embargo, los datos y la información arrojados durante sus primeros meses de funcionamiento —sobre todo en relación con recortes presupuestales, desabasto de medicamentos y falta de personal capacitado—, permiten anticipar que la desigualdad existente entre la atención médica que reciben las personas con acceso a sistemas de seguridad social y las que no lo tienen —situación en la que se encuentran actualmente la mayoría de las trabajadoras del hogar— seguirá profundizándose en el Sistema Nacional de Salud.

4.3.2 Atención del embarazo, parto y posparto

La complejidad y fragmentación del Sistema Nacional de Salud representa una barrera para el acceso a los servicios de salud en caso de presentarse una emergencia obstétrica. En noviembre de 2015 se hicieron reformas a la Ley General de Salud, a la Ley del Seguro Social y a la Ley del ISSSTE . Tales reformas disponían que los servicios de salud debían

atender de manera expedita a las mujeres embarazadas que presentaran una urgencia obstétrica, sin importar su afiliación a cualquier esquema de aseguramiento.

El 12 de abril de 2020, en el contexto de la pandemia, la Secretaría de Salud federal emitió el Lineamiento para la prevención y mitigación de Covid-19 en la atención del embarazo, parto, puerperio y de la persona recién nacida y sus posteriores actualizaciones. En los documentos se establece que la atención del embarazo, parto, puerperio y de la persona recién nacida son clasificados como servicios esenciales. Entre las medidas previstas están que los hospitales enfocados en la atención gineco-obstétrica no deberán formar parte de los planes de reconversión, es decir, no podrán ser utilizados para atender casos de Covid-19. Los hospitales no enfocados en la atención gineco-obstétrica, pero que brindan esos servicios y serán reconvertidos, serán utilizados para la atención de mujeres embarazadas con Covid-19.

El Lineamiento para la mitigación del Covid-19 en materia de salud sexual y reproductiva resultó ser una antesala a que, el 7 de junio de 2021, el Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, publicara el Programa de Acción Específico para la Salud Sexual y Reproductiva 2020-2024 (PAESSR 2020-2024), que es la política pública nacional que rige el acceso a la salud reproductiva en todo el país. Uno de sus seis componentes principales es la salud materna, cuyo objetivo es incrementar el acceso a la atención oportuna, integral y segura de la salud materna, desde la etapa pregestacional hasta el puerperio.⁵¹

La implementación de estas estrategias, orientadas a facilitar el acceso de las mujeres y personas con capacidad de gestar a atención ante una emergencia obstétrica —sin importar su afiliación a una institución de salud—, constituye un avance importante. Sin embargo, es necesaria su correcta implementación para asegurar la atención inmediata de cualquier emergencia obstétrica.⁵²

49 ENADIS , *op. cit.*, 2017.

50 GIRE , *La pieza faltante. Justicia Reproductiva*, 2018, p. 144. Disponible en: <https://gire.org.mx/wp-content/uploads/2019/11/JusticiaReproductiva.pdf>

51 Centro Nacional de Equidad de Género y Salud Reproductiva, Programa de Acción Específico Salud Sexual y Reproductiva 2020-2024, 07 junio 2021. Disponible en: <https://www.gob.mx/salud/documentos/programa-de-accion-especifico>

52 GIRE , *El camino hacia la justicia reproductiva: Una década de avances y pendientes*, 2021, pp. 108 y 109. Disponible en: https://gire.org.mx/wp-content/uploads/2021/11/GIRE_INFORME_2021.pdf

Si bien, ante una emergencia obstétrica, las trabajadoras del hogar pueden acudir a cualquier institución de salud para recibir atención en la etapa preconcepcional, durante el embarazo, el parto y el posparto, al carecer de seguridad social, quienes cursan un embarazo deben recurrir al sector salud, el cual se caracteriza por la falta de infraestructura y de recursos presupuestales, materiales y humanos suficientes para brindar una atención de calidad. Estas barreras a la atención obstétrica las orillan también a recurrir a consultas privadas y tener que cubrir con recursos propios la atención médica durante esta etapa o bien a no recibir atención en salud. En muchos casos, al no poder acudir o pagar un debido control prenatal dirigido a la detección y el control de factores de riesgo obstétrico, se pone en riesgo la salud, e incluso la vida, tanto de ella como del producto. Es frecuente que las trabajadoras del hogar renuncien al trabajo en los últimos meses del embarazo, puesto que las labores que realizan implican un esfuerzo considerable o riesgo físico que podría afectarlas a ellas y al producto.

El estudio cualitativo elaborado por INSAD da cuenta de esta situación. En él, varias de las entrevistadas mencionaron que les permitían salir o faltar para acudir a la consulta ginecológica durante el embarazo; mientras que otras preferían asistir a las consultas temprano, antes de entrar a trabajar, o en sábado, para no tener que pedir permiso. Ninguna recibió apoyo económico para pagar las consultas y el parto. Una empleada de entrada por salida de Guadalajara, a la que sus empleadores pagaron el parto en una clínica privada, fue la excepción. La mayoría de las entrevistadas tuvo a sus hijos e hijas en hospitales públicos, la minoría en clínicas del IMSS.

“Pues aprovechaba los fines de semana, para no estar pidiendo permiso, también porque sabía que en esos días pues tenía que faltar, y ya busqué... bueno, tengo una hermana que fue la que me fue a cubrir esos días, cuando ya me iba a aliviar.”
“No pedía permiso porque iba a las siete de la mañana, antes de ir a mi trabajo.”
“Sí, el día que no trabajaba yo, pues no me lo pagaban.”

“Me regalaban ropita, la señora me dijo que no comprara nada, me dio la ropa que había dejado su hijo que es un año mayor que el mío.” ¿Te apoyó económicamente? “No.”

4.3.3 Licencias de maternidad

Las licencias de maternidad se incorporaron a la legislación mexicana, junto con otros derechos laborales relacionados con la maternidad, en 1974. Con dichas reformas se estableció, tanto en la Constitución como en la LFT, el derecho a disfrutar de un periodo especial de descanso durante las seis semanas anteriores y las seis posteriores al parto.

El requisito para que el IMSS cubra el subsidio de la licencia establecido en la Ley del Seguro Social (artículo 101) es que la persona trabajadora haya cotizado al menos 30 semanas anteriores a la licencia (artículo 102, fracción I); de lo contrario, queda a cargo del empleador el pago del salario íntegro (artículo 103). Esta distinción entre quienes han cotizado 30 semanas y quienes no puede ser uno de los motivos por los que las personas empleadoras recurren a la práctica discriminatoria (y prohibida por ley) de solicitar certificados de ingravidez al momento de la contratación. Las personas empleadas en el sector informal —como es el caso de la mayoría de las trabajadoras del hogar— tienen todavía menos posibilidades de acceso a este tipo de prestaciones. La mayoría de las trabajadoras del hogar, al no estar afiliadas al seguro social, no perciben un sueldo durante el tiempo que están inactivas. El estudio elaborado por INSAD muestra que, en casos relacionados con el nacimiento de un hijo o hija, las personas empleadoras no pagaron a las trabajadoras del hogar el tiempo que estuvieron inactivas antes de regresar a su trabajo.

“No, pues ya lo recibió mi hermana, pues ahora sí que ella fue la que fue a trabajar y a cubrirme.”
“No, no me pagaban nada, como ora sí que me pidió que le mandara yo otra persona que fuera de confianza; me decía ella que fuera igual que yo, que no tomara lo que no era de ella y eso, entonces iba a ayudarla otra señora que yo le mandé.”

“Sí, me dijeron que cuando yo estuviera lista que regresara que pues como les gustaba mi trabajo decían que me iban a esperar.”

GIRE envió una solicitud de información al IMSS para conocer el número de licencias de maternidad expedidas a trabajadoras del hogar en el periodo comprendido entre el primero de abril y el 31 de julio de 2019. En respuesta, el IMSS precisó que en el registro de la información no se identifica la actividad laboral de la persona asegurada, en este caso personas trabajadoras del hogar; sin embargo, informó que proporcionaba el número total de certificados de incapacidad temporal para el trabajo por concepto de maternidad que fueron autorizados a mujeres aseguradas por empresas afiliadas al IMSS con edades entre 15 y 45 años, por delegación administrativa, correspondientes a los meses de abril a julio de 2019.⁵³ La falta de información desagregada por sector laboral, en este caso personas trabajadoras del hogar, impide saber si, en efecto, tienen acceso a las prestaciones que les corresponden por ley.

Cuidados familiares

4.4

Las trabajadoras del hogar remuneradas son uno de los grupos de mujeres que viven de manera más intensa las dobles y triples jornadas. Ello debido a que, además de realizar trabajo doméstico y de cuidados no remunerados en su hogar, cumplen jornadas laborales completas, en donde llevan a cabo el mismo trabajo, pero con un salario.

Con frecuencia, las trabajadoras del hogar no cuentan con las condiciones laborales o prestaciones —por ejemplo, licencias de cuidado, estancias infantiles o guarderías— que les permitan el cuidado de sus propios hijos e hijas. En consecuencia, el ejercicio de la maternidad o de otro tipo de cuidados se hace posible gracias al apoyo de las abuelas, las hijas mayores u otras personas de la familia a quienes se les delega la tarea de asumir actividades de crianza y cuidados,

mientras ellas proveen los recursos necesarios para la subsistencia de sus hijos e hijas.⁵⁴

Las madres y los padres en México deben contar con las condiciones para garantizar el cuidado de sus hijos e hijas. De ahí que el Estado se encuentre obligado a atender las situaciones que obstaculizan esos cuidados y, en particular, aquellas que ponen una carga desproporcionada en las mujeres. Lo mismo aplica para quienes deben cuidar de otras personas dependientes más allá de los hijos e hijas, pues se estima que al menos 52 por ciento de los hogares urbanos mexicanos cuentan con por lo menos una persona dependiente.⁵⁵

En muchas ocasiones, las responsabilidades de cuidado de niñas y niños recaen en terceras personas. Del total de menores de cero a seis años cuidados por personas que no son sus padres o madres, 51.2 por ciento son cuidados por sus abuelas, mientras que 11.3 por ciento asisten a estancias infantiles o guarderías públicas, 4.3 por ciento asisten a guarderías privadas y 33.3 por ciento se encuentran bajo el cuidado de otras personas.⁵⁶

Debido a que las trabajadoras de planta que son madres con frecuencia viven en la casa de sus empleadoras —y en la mayoría de los casos no con sus hijos e hijas— y las de entrada por salida están fuera de casa gran parte del día, con frecuencia otras personas se encargan de cuidar, alimentar y estar al pendiente de las actividades tanto de sus hijos e hijas como de otras personas dependientes. En el estudio cualitativo elaborado por INSAD se advierte que estas funciones con frecuencia las llevan a cabo la madre, la hermana, la suegra, la hija adolescente, la tía o una vecina de la trabajadora. En algunos casos, la trabajadora a su vez, le paga a la persona que la apoya. La excepción fueron tres trabajadoras de planta, que informaron vivir con sus hijos en la casa de las personas que las emplean, por lo que ellas son quienes se encargan de brindarles atención.

53 PTN, folio 0064102431819.

54 Séverine Durin, María Eugenia de la O, et al., (coords.) *Trabajadoras en la sombra. Dimensiones del servicio doméstico Latinoamericano*, Publicaciones de la Casa Chata, México, 2014, pp. 251, 261 y 288.

55 INEGI, Encuesta Laboral y de Responsabilidad Social, ELCOS, 2012. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/programas/elcos/2012/>

56 GIRE, La pieza faltante, op. cit., p. 157.

“La señora me dijo que podía llevar a mi hijo al trabajo, y lo llevé como dos veces. Había un cuarto de servicio, pero me dijo que el bebé mejor se quedara en su cama y ella misma lo acostaba allí. Lo deje de llevar porque a mi pareja no le daba confianza que estuviera en otra casa y decía que era mejor que se quedara en la casa.”

“La dejaba ora sí que aquí con mi mamá y ella se quedaba con ella y ya de puro biberón. Ella me decía mientras pueda voy apoyarte ora sí que, a cuidarle a sus hijos, las apoyaré y pues si me ha servido mucho mi mamá con mi bebita.”

“La llevaba al trabajo. Si, la cargaba yo pues, en mi espalda.”

El acceso a estancias infantiles se encuentra establecido en el artículo 123 constitucional, en la LTF, en la Ley del Seguro Social y en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado. Estos marcos normativos establecen la prerrogativa de sus derechohabientes a acceder a servicios de cuidado infantil a través de sus instituciones de seguridad social: el IMSS y el ISSSTE. Sin embargo, la fragmentación del sistema de protección social vinculado a la formalidad del empleo deja fuera a un número significativo de personas que trabajan en el sector informal, como es el caso de las trabajadoras del hogar.

En 2007, se lanzó el Programa de Guarderías y Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras, con subsidio y seguimiento de la entonces Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). Una de las ventajas de este programa es que dio acceso a madres trabajadoras del sector informal. En diciembre de 2018, este programa, enfocado a familias sin acceso a seguridad social y en condiciones económicas precarias, sufrió una reducción de casi 50 por ciento en su presupuesto. En febrero de 2019, se publicaron nuevas reglas de operación que desaparecieron el programa de estancias infantiles y establecieron uno nuevo, llamado Programa de Apoyo para el Bienestar de las Niñas y Niños, Hijos de Madres Trabajadoras. Este programa consiste en realizar transferencias directas a madres o padres a cargo

de uno o más niños o niñas menores de cuatro años. Un número considerable de estancias infantiles cerraron y dejaron a miles de madres y padres trabajadores sin acceso a servicios de cuidado infantil.⁵⁷

El acceso a servicios y prestaciones de seguridad social — como las estancias infantiles— implica el ejercicio de una serie de derechos humanos, como la igualdad y la no discriminación. La garantía de estos derechos incluye la implementación de políticas públicas para ofrecer este tipo de prestaciones a quienes realizan actividades laborales sin importar si lo hacen en el sector formal o informal.

GIRE envió una solicitud de acceso a la información al IMSS para conocer el número de solicitudes para acceder a servicios de estancias infantiles presentadas por personas trabajadoras del hogar en el periodo comprendido entre el primero de abril y el 31 de julio de 2019. En respuesta, el IMSS informó que al 11 de agosto de 2019 había en total 253 solicitudes presentadas por trabajadoras del hogar. De estas 253 solicitudes, 178 recibieron el servicio, 17 estaban en proceso de ingreso y 58 en espera de un lugar. Esto implica que, al momento de que el IMSS dio respuesta a la solicitud de información, 22.9 por ciento de las trabajadoras del hogar aún no tenían acceso al servicio de estancias infantiles para el cuidado de sus hijos e hijas. En relación con las demás características solicitadas —hablante de lengua indígena, discapacidad y nacionalidad—, manifestó que no fue posible localizar la información, dado que esos datos no son requeridos para realizar el trámite de solicitud de inscripción a guardería del IMSS.

Desde 2013, GIRE ha buscado incidir en la modificación de las disposiciones relativas a las estancias infantiles para establecer que el acceso a este servicio sea el mismo para hombres y mujeres, sin importar su estado civil.⁵⁸ Fue hasta el 21 de octubre de 2020 que se reformaron los artículos 201 y 205 de la Ley del Seguro Social y se sustituyó por el término “personas trabajadoras” la parte que establecía que tendrían acceso al servicio de estancias infantiles las mujeres trabajadoras y, de forma excepcional,

57 GIRE, *El Camino...*, op. cit. 2021, p. 257.

58 GIRE, *Omisión e Indiferencia. Derechos Reproductivos en México*, 2013. Disponible en: <https://gire.org.mx/publicaciones/omision-e-indiferencia-derechos-reproductivos-en-mexico/>

los padres trabajadores viudos o divorciados que ejercían la custodia exclusiva de sus hijos o hijas y no hubieran contraído matrimonio nuevamente, o que por resolución judicial tuvieran la custodia de un menor al que no puedan

proporcionar atención y cuidados. La regulación anterior no solo resultaba discriminatoria, sino que reproducía la idea de que las responsabilidades de cuidado, en particular de niñas y niños, corresponden solo a las mujeres.

El caso de Ana y Gabriel⁵⁹

muestra la importancia de la reforma a la Ley del Seguro Social.

Ana y Gabriel tienen un hijo que en 2014 tenía dos años de edad. Ana era derechohabiente del IMSS, por lo que, por unos meses, su hijo fue beneficiario de los servicios de estancia infantil que ofrece el Instituto. Sin embargo, en septiembre de 2014, Ana terminó su relación laboral, por lo que su hijo dejó de contar con estos servicios. Ese mismo mes, empezó a laborar como trabajadora del hogar. Pero, como en tantos otros casos, este trabajo no le daba a Ana beneficios como la seguridad social. Así, su hijo no podía acceder a los servicios de estancia infantil del IMSS. Desde entonces, Ana tuvo que llevar a su hijo a su lugar de trabajo, ya que no tenía con quien dejarlo.

Gabriel, papá del niño, sí era derechohabiente, pero cuando realizó la solicitud de admisión en una estancia del IMSS le comentaron que no sería posible, ya que la derechohabiente debía ser la madre. Para que Gabriel pudiera hacer uso de este derecho tendría que ser viudo, divorciado o tener la patria potestad y custodia del menor, requisitos indispensables para que un hombre derechohabiente pudiera acceder a estancias infantiles del IMSS.

Este fue el primer amparo que GIRE acompañó por este motivo, en el cual se solicitó ante el Poder Judicial de la Federación una suspensión provisional para que el niño tuviera acceso al servicio de estancia infantil mientras se tramitaba el amparo, misma que fue negada por el juez primero de Distrito en el estado de México. Así fue que el caso llegó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN).

El 8 de junio de 2016, Ana y Gabriel obtuvieron una sentencia favorable en la que la SCJN estableció que la LTF, la Ley del IMSS y el reglamento para la prestación de servicios de guardería del IMSS acentúan un trato diferenciado que deriva de

la asignación a la mujer del rol de cuidado de los hijos o hijas,

por el solo hecho de serlo, “lo que implica un estereotipo de género, esto es, la preconcepción de que es a la mujer a la que corresponde la responsabilidad de la crianza, la atención y el cuidado de los hijos, sin considerar que ésta es una responsabilidad compartida de los padres, que deben participar en igual medida”.

Más adelante, la Corte se pronunció en el mismo sentido en otros casos, también acompañados por GIRE.

59 Los nombres han sido cambiados por respeto a su privacidad.

La reforma del 21 de octubre de 2020, que estableció el derecho de todas las personas trabajadoras de acceder a los servicios de estancias infantiles, eliminó una forma de discriminación directa que reforzaba el estereotipo de género que coloca a las mujeres como únicas responsables del cuidado de hijos e hijas.⁶⁰ A pesar de que esta reforma constituye un avance, dado que la mayoría de las personas trabajadoras del hogar no están afiliadas al IMSS, el acceso es aún muy limitado.

4.5

Despidos por embarazo, acoso sexual y otras formas de discriminación

Una de las situaciones de conflicto que enfrentan con frecuencia las trabajadoras del hogar en México son los despidos por embarazo. Esto sucede, por una parte, porque su labor la desarrollan en el ámbito privado y, por otra, debido a la falta de formalización del empleo. Como ya se mencionó, tales despidos, en ocasiones, podrían estar vinculados al temor de las personas empleadoras de que el tipo de trabajo que realizan, que implica tareas pesadas y riesgosas para una mujer embarazada, afecte su salud o la del producto.⁶¹ En un contexto donde las trabajadoras del hogar carecen de prestaciones de seguridad social y derechos laborales —como atención obstétrica y días de descanso antes y después del parto—, son ellas quienes deben hacerse cargo de las implicaciones de cursar un embarazo.

En el estudio cualitativo elaborado por INSAD para este informe se advierte que más de la mitad de las entrevistadas se embarazó de uno o dos de sus hijos o hijas al estar empleadas, ya sea en su trabajo actual o en uno anterior. La mayoría dejó de trabajar entre el séptimo y el octavo mes de embarazo. Algunas consideraron como una actitud empática el hecho de que las personas empleadoras las hubieran “liberado” durante su embarazo de ciertas tareas que implicaban un esfuerzo o riesgo físico que podría haberlas afectado. Sobre esto, vale la pena señalar que garantizar que las mujeres embarazadas no realicen trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación constituye

una obligación prevista tanto en la Constitución (artículo 123, Apartado A-V) como en la LTF (artículo 170).

“Trataba mi patrona de que no hiciera cosas pesadas, de que siempre me decía Jesi tienes mucho cuidado, por favor, mucho cuidado al bajar las escaleras, y pues en esa forma la señora siempre se preocupó por el hecho de que no me fuera yo a caer...”

“Pues hasta eso me redujo el trabajo de la casa, no me dejaba hacer cosas tan pesadas y pues cuando me salí me dio dinero, cuando iba nacer mi hijo.”

Para conocer más acerca de esta situación, GIRE realizó solicitudes de acceso a la información al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) acerca del número de quejas presentadas por personas trabajadoras del hogar por despido laboral en el periodo comprendido entre el primero de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019 por motivo de embarazo, maternidad o paternidad reciente, por ausentarse para el cuidado de hijos o hijas o por llevar a hijos o hijas a la unidad de trabajo. El CONAPRED respondió que solo tenía registro de una queja, presentada en mayo de 2016, calificada como un presunto acto de discriminación relacionado con personas trabajadoras del hogar y despido por embarazo. La queja fue concluida debido a que la persona peticionaria desistió de continuar con el procedimiento. Con relación a los datos de la trabajadora del hogar, el CONAPRED solo informó que la persona era de nacionalidad mexicana. Sin embargo, dado que la persona no proporcionó más datos, no contaba con información respecto a su edad, sobre si era hablante de lengua indígena o si tenía o no alguna discapacidad.⁶²

Asimismo, el CONAPRED proporcionó la versión pública del Acuerdo de Conclusión de dicha queja. De la lectura de ese documento se desprende que, al presentar la queja, la trabajadora manifestó haber recibido un trato discriminatorio por parte de su empleador, quien se refería a ella

60 GIRE, *El camino...*, op. cit. 2021, pp. 244 y 245.

61 Séverine Durin, op. cit., p. 248.

62 PTN, folio 0441000018619.

como “india mugrosa”. Además, declaró haber sufrido abuso físico y sexual. Cuando la despidió, le dijo que no quería en su casa “mujeres embarazadas” y la corrió sin pagarle y sin darle oportunidad de llevar consigo sus pertenencias. La queja fue concluida por desistimiento por parte de la trabajadora del hogar. En su escrito de desistimiento, manifestó no haber sido objeto de violencia física o moral y que fueron cubiertas las prestaciones a las que tiene derecho. Agregó que acudió a la autoridad laboral y que ahí se logró llegar a un acuerdo.⁶³

Las situaciones de discriminación y abuso sexual son frecuentes para las trabajadoras del hogar en México. En el estudio llevado a cabo por INSAD, cuatro trabajadoras del hogar declararon haber sido víctimas de hostigamiento u acoso sexual en trabajos anteriores por parte del esposo de su empleadora o de otro trabajador. En los casos registrados, el acoso consistió en insinuaciones o tocamientos. Dos de ellas son de adscripción indígena. Dos trabajadoras denunciaron ante sus empleadores haber sido violentadas por su personal; sin embargo, los agresores solo recibieron un regaño.

“Tenía 15 años y el señor como de repente entraba y ponía su mano aquí en mi estómago o me agarraba, así tantito y me pasaba en las piernas... no tardé mucho allí porque sí sentía yo raro... Nunca le conté a nadie, hasta ahorita lo estoy diciendo.”

“Nunca fue contacto físico, pero sin pelos en la lengua, me preguntaron... básicamente que, si quería estar con ellos, que me pueden empezar a pagar más. Me ha pasado tres veces... Fue que traté de aguantar un poco más por el sueldo, pero me empezaron a tratar mal.”

“Él trabaja con los patrones donde yo trabajaba de planta... me quiso besar a la fuerza y yo hablé con la patrona, lo regañó y gracias a Dios ya no siguió.”

GIRE acompañó el caso de Silvia, una adolescente que quedó embarazada a consecuencia de la violación sexual cometida por el esposo de la señora con la que trabajaba. Su caso muestra la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran las trabajadoras del hogar dentro de los domicilios en donde laboran. Este caso, además, pone en evidencia los obstáculos que enfrentan las trabajadoras del hogar para acceder a servicios de salud y a la justicia para obtener una reparación integral.

El caso de Silvia^[1]

En 2018, Silvia, de 13 años de edad, laboró durante tres meses en una casa particular como trabajadora del hogar. Durante ese tiempo, en varias ocasiones, el esposo de su empleadora tocó su cuerpo sin su consentimiento y la violó de manera reiterada.

Durante varios meses, Silvia vivió con miedo; fue hasta diciembre de 2018 que le contó a su mamá acerca de los abusos y las violaciones sexuales que había sufrido.

Por esa razón, Silvia, acompañada por Sara^[2], su mamá, acudió al centro de salud de Ahuatepec, en Cuernavaca, Morelos para que le realizaran una revisión médica. Ahí le indicaron que todo estaba bien pero, dado que continuaba con dolor abdominal, decidieron regresar. En esta ocasión le informaron a Silvia que estaba embarazada.

El personal del centro de salud refirió a Silvia y a su mamá a la Unidad Especializada de Cuernavaca. Ahí les proporcionaron oficios que debían dirigir a diversas instancias —entre ellas, el Hospital General de Cuernavaca “Dr. José G. Parres”— para que realizaran la denuncia por violación y le fueran brindados los servicios de atención médica conforme a la Ley General de Víctimas y a la NOM 046-ssa2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres.

Silvia y Sara presentaron el oficio de la denuncia en el Hospital General de Cuernavaca “Dr. José G. Parres” para poder acceder a los servicios médicos, incluida la interrupción del embarazo. Después de varios días, en donde solo le realizaron un ultrasonido, les indicaron que no las iban a ayudar dado que no atendían ese tipo de casos. Por ello, se vieron obligadas a trasladarse a la Ciudad de México para acceder a los servicios médicos.

En julio de 2019, acompañadas por GIRE, Silvia y su mamá presentaron una queja ante la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos. El pasado 28 de septiembre de 2021, dicha comisión emitió una Recomendación, al acreditarse violaciones graves a los derechos humanos de ambas por parte de los Servicios de Salud de Morelos, el Hospital General de Cuernavaca “Dr. José G. Parres” y la Fiscalía General del Estado de Morelos.^[3]

Al cierre de la edición de este informe, aún está pendiente la aceptación de la Recomendación por parte de los directores de los servicios de salud de Morelos y del Hospital General de Cuernavaca “Dr. José G. Parres”, así como de la Fiscalía General de dicho estado.

[1] El nombre fue cambiado por respeto a su privacidad.

[2] El nombre fue cambiado por respeto a su privacidad.

[3] Comisión de Derechos Humanos del Estado de Morelos, expediente CDHM/SE/V5/061/151/2019, 28 de septiembre 2021.

Este estudio, elaborado por INSAD , también señala que dos terceras partes de las trabajadoras del hogar indígenas relataron haberse sentido discriminadas por su origen en trabajos anteriores, ya que la forma en la que las trataban o les hablaban las “hacía sentir menos”; incluso algunas personas se burlaban de su forma de hablar.

“Tuve mucha discriminación, cuando trabajé en Pánuco porque no sabía hablar bien en español, hablaba medio raro.”

“Llegaba mi familia como que les molestaba, cuando hablábamos en dialecto... Bueno, me daba cuenta en el modo en el que se quedan viendo, algo así que no te sientes cómoda de platicar ahí.”

GIRE envió solicitudes de acceso a la información al CONA - PRED para conocer el número de quejas presentadas por trabajadoras del hogar en el periodo comprendido entre el primero de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019 por los siguientes motivos: solicitud de prueba de embarazo en el proceso de contratación laboral, maternidad o paternidad reciente, ausentarse para el cuidado de hijos o hijas y/o llevar a hijos o hijas a la unidad de trabajo. En respuesta, el CONAPRED informó que, en ese periodo, no se recibió ninguna queja calificada como presunto acto de discriminación presentada por personas trabajadoras del hogar por los motivos especificados en las solicitudes de información.

Por otra parte, GIRE realizó solicitudes de información a las instancias laborales competentes de la Ciudad de México, Chiapas, Jalisco, México, Puebla, Nuevo León y Veracruz⁶⁴ para conocer el número de demandas presentadas por trabajadoras del hogar en el periodo comprendido entre el primero de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019 por haberles solicitado una prueba de embarazo en el proceso de contratación laboral, por motivo de embarazo, maternidad o paternidad reciente, ausentarse para el cuidado de hijas o hijos y por llevar a sus hijos o hijas a su unidad de trabajo. La Ciudad de México fue la única que reportó quince demandas por despido relacionadas con embarazo.

64 Se enviaron a estas entidades federativas por ser las que tienen una mayor concentración de personas trabajadoras del hogar.

Demandas de trabajadoras del hogar, entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019, por los siguientes motivos:

Entidad federativa	Prueba de embarazo en el proceso de contratación laboral	Despido por motivo de embarazo	Maternidad o paternidad reciente	Ausentarse para el cuidado de hijas o hijos	Llevar a sus hijos o hijas a su lugar de trabajo
Ciudad de México	sin registro	15 (enero a julio de 2019)		sin registro	sin registro
Chiapas	inexistencia	inexistencia	inexistencia	inexistencia	inexistencia
Jalisco	sin registro de este supuesto	sin registro de este supuesto	sin registro de este supuesto	sin registro de este supuesto	sin registro de este supuesto
México	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Nuevo León	39 sin especificar cuál fue el motivo				
Puebla	0	0	0	0	0
Veracruz	0	0	0	0	0
Total	54				

Fuente: Elaboración de GIRE con base en datos obtenidos mediante solicitudes de acceso a la información pública.

El sujeto obligado informó que las edades de las demandantes oscilaban entre los 25 y los 70 años. Sobre el registro de hablantes de alguna lengua indígena, notificó que al momento de recabar sus datos personales ninguna hablaba alguna de ellas. En cuanto al rubro discapacidad, informó no contar con dicha información.⁶⁵

Por otra parte, GIRE también envió solicitudes de información a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de las 32 entidades federativas para conocer el número de juicios por despido laboral de personas trabajadoras del hogar en el periodo comprendido entre el primero de agosto de 2014 y

el 31 de julio de 2019 por los mismos motivos ya mencionados: embarazo, maternidad o paternidad reciente, ausentarse para el cuidado de hijos o hijas o por llevar a hijos o hijas a la unidad de trabajo.

Número de juicios por despido laboral de personas trabajadoras del hogar, entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019, por los siguientes motivos:

Entidad federativa	Embarazo	Maternidad o paternidad reciente	Ausentarse para el cuidado de hijas o hijos	Llevar hijas o hijos a la unidad de trabajo
Aguascalientes ⁶⁶	sin registro de este supuesto	sin registro de este supuesto	sin registro de este supuesto	sin registro de este supuesto
Baja California	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Baja California Sur	sin respuesta	sin respuesta	sin respuesta	sin respuesta
Campeche	no se han registrado juicios	no se han registrado juicios	no se han registrado juicios	no se han registrado juicios
Chiapas	inexistencia	inexistencia	inexistencia	inexistencia
Chihuahua	21 sin registro del motivo			
Ciudad de México	96 *sin poder determinar que sean trabajadoras del hogar	sin información	sin información	sin información
Coahuila	inexistencia	inexistencia	inexistencia	inexistencia
Colima	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Durango	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Guanajuato	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Guerrero	90 por trabajadoras del hogar. Sin especificar el motivo			
Hidalgo	0	0	0	0
Jalisco	no generan estadística con este supuesto	no generan estadística con este supuesto	no generan estadística con este supuesto	no generan estadística con este supuesto
México	sin información desagregada	sin información desagregada	sin información desagregada	sin información desagregada
Michoacán	imposibilitado para otorgar la información	imposibilitado para otorgar la información	imposibilitado para otorgar la información	imposibilitado para otorgar la información
Morelos	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro

Entidad federativa	Embarazo	Maternidad o paternidad reciente	Ausentarse para el cuidado de hijas o hijos	Llevar hijas o hijos a la unidad de trabajo
Nayarit	0	sin respuesta	0	0
Nuevo León	39 sin especificar que ese fue el motivo			
Oaxaca	sin respuesta	sin respuesta	sin respuesta	sin respuesta
Puebla	0	0	0	0
Querétaro	sin respuesta	sin respuesta	sin respuesta	sin respuesta
Quintana Roo	imposibilitado para otorgar la información	imposibilitado para otorgar la información	imposibilitado para otorgar la información	imposibilitado para otorgar la información
San Luis Potosí	0	0	0	0
Sinaloa	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Sonora	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Tabasco ⁶⁷	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Tamaulipas	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Tlaxcala	0	0	0	0
Veracruz	0	0	0	0
Yucatán	sin respuesta (suspensión de plazos por Covid-19)	sin respuesta (suspensión de plazos por Covid-19)	sin respuesta (suspensión de plazos por Covid-19)	sin respuesta (suspensión de plazos por Covid-19)
Zacatecas	sin registro	sin registro	sin registro	sin registro
Total: 246				

Fuente: Elaboración de GIRE con base en datos obtenidos mediante solicitudes de acceso a la información pública.

67 PTN ; folios 01745719, 01745819, 01745919, 01746619. El sujeto obligado informó que "No se cuenta con el tipo de especificidad de la solicitud, dado que dentro de la normatividad no existe fundamento que obligue a contar con la información a como es requerida por el solicitante, por lo cual se entrega la información tal cual y como se encuentra en los archivos". Proporcionó el número total de demandas recibidas entre el primero de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019.

En el caso de Guerrero, el sujeto obligado informó que no se registra información por tipo de trabajo ni por los otros rubros requeridos en la solicitud de información. Sin embargo, a fin de responder a la petición, se preguntó a los secretarios de Acuerdos, Auxiliares y Dictaminadores. Todos coincidieron en que:

[...] entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019, han tenido a la vista un aproximado de 90 demandas promovidas por trabajadores del hogar, pero ninguno de ellos recuerda haber leído alguna demanda donde el despido sea por cuestiones de embarazo, mencionando que dichos trabajadores se limitan a manifestar que fueron despedidos sin razón alguna, es decir, de forma injustificada. Asimismo, se hace mención que a la fecha, en relación a los trabajadores del hogar, ninguno de los citados servidores públicos recuerda haber atendido algún actor (trabajador) que hable algún dialecto o que tenga alguna discapacidad, puesto que esta última solo se asienta en las demandas cuando se reclama la acción consistente en el riesgo de trabajo, por lo que, si el actor del juicio presenta alguna discapacidad que nada tenga que ver con su trabajo, esta no se asienta en ningún lado, salvo lo anteriormente mencionado.⁶⁸

De esa respuesta se advierte que los datos que proporcionaron no corresponden a información pública que obre en sus registros, sino a información que recuerdan las personas servidoras públicas adscritas a esa Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por último, se comparten las respuestas a las solicitudes de acceso a la información relativas a laudos, es decir, de sentencias por motivo de despido a trabajadoras del hogar a causa de un embarazo.

Entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019, han tenido a la vista un aproximado de 90 demandas promovidas por trabajadores del hogar.

Número de laudos por despido a personas trabajadoras del hogar por motivo de embarazo entre el 1 de agosto de 2014 y el 31 de julio de 2019

Entidad federativa	
Aguascalientes	sin determinación de las causas de despido
Baja California	sin registro
Baja California Sur	sin respuesta
Campeche	no se han generado juicios
Chiapas	inexistencia
Chihuahua	21 sin registro del motivo
Ciudad de México	sin información
Coahuila ⁶⁹	sin registro
Colima	sin registro
Durango	sin registro
Guanajuato	sin registro
Guerrero	90 por trabajadoras del hogar. Sin especificar el motivo
Hidalgo	0
Jalisco	no generan estadísticas que contemplen dicho supuesto

68 PTN ; folios 00672719.

68 PTN ; folio 0016322. El sujeto obligado envió un archivo en formato PDF con 51 hojas de las cuales es imposible determinar si los laudos enviados con número de expediente y tipo de laudo corresponden a trabajadoras del hogar. El debido a que, en la clasificación de la información, no existen datos relativos al tipo de trabajo, al sexo, la edad, la nacionalidad, si es hablante de alguna lengua indígena o si tiene alguna discapacidad.

Entidad federativa

México ⁷⁰	sin información desagregada
Michoacán	imposibilitado para otorgar información
Morelos	sin registro
Nayarit	0
Nuevo León	0
Oaxaca	sin respuesta
Puebla	0
Querétaro	sin respuesta
Quintana Roo	imposibilitado para otorgar información
San Luis Potosí	0
Sinaloa	sin registro
Sonora	sin registro
Tabasco	sin registro
Tamaulipas	sin registro
Tlaxcala	0
Veracruz	0
Yucatán	sin respuesta (suspensión de plazos por Covid-19)
Zacatecas	sin registro
Total	111

Fuente: Elaboración de GIRE con base en datos obtenidos mediante solicitudes de acceso a la información pública.

70 PTN , folio 0000333695. El sujeto obligado proporcionó el número de laudos emitidos en el periodo comprendido entre los años 2014 y 2019. Sin embargo, es imposible distinguir cuáles de ellos fueron emitidos por despido a personas trabajadoras del hogar por motivo de embarazo.

Si bien es poco frecuente que las trabajadoras del hogar denuncien los casos en que sus derechos han sido violados, vale la pena mencionar que justamente por esa dificultad para acceder a la justicia y a las instituciones en general, es importante prestar atención a testimonios como los que se han compartido aquí. La discriminación es un acto que no se da solo entre personas; también puede darse de las instituciones hacia las personas, y el que un grupo determinado de la población no tenga acceso a ellas es un indicador de que algo debe cambiar.

En el estudio elaborado por INSAD para la investigación de este informe se advierte que la mayoría de las trabajadoras del hogar entrevistadas normalizan el hecho de que las personas que les dan empleo no las afilien al IMSS. Asimismo, normalizan recibir un trato discriminatorio e incluso malos tratos, padecer acoso u hostigamiento sexual, que su sueldo no les alcance para cubrir sus necesidades y no contar con vacaciones pagadas. La mayoría percibe este trato como algo natural o inevitable y algunas no sienten la confianza de exigir que se respeten sus derechos o desconocen a qué instancia pueden acudir.

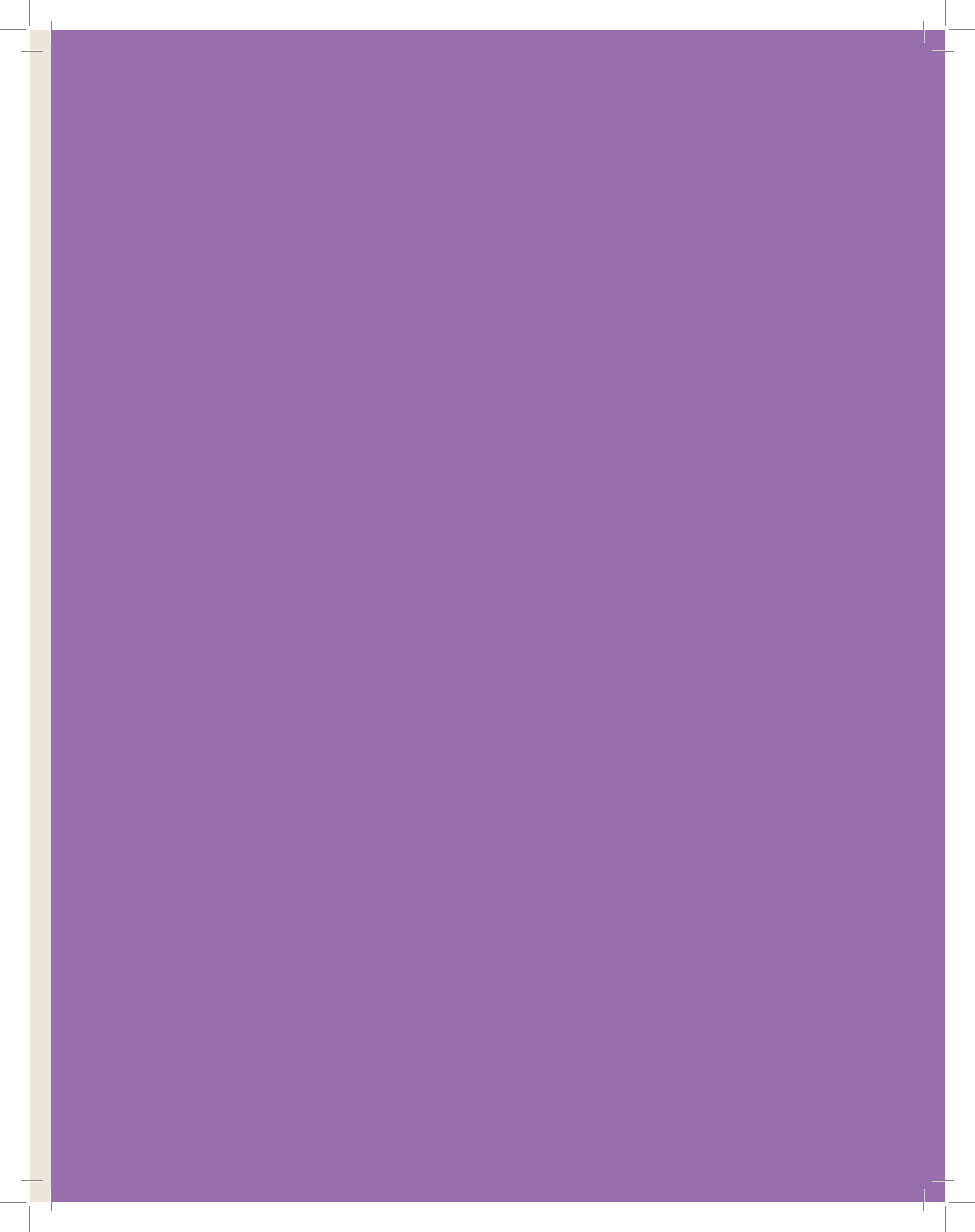
Al inicio de este capítulo, se mencionó que las barreras que impiden a las personas trabajadoras del hogar el pleno ejercicio de sus derechos en ocasiones son resultado de la omisión. A partir de la información aquí presentada, se puede afirmar que, si bien existen esfuerzos por parte de diferentes autoridades del Estado para garantizar dicho ejercicio, estos distan de ser suficientes. Esto es comprobable tanto a partir de los testimonios de las propias trabajadoras, como de las diversas respuestas a las solicitudes de acceso a la información. Cuando acceder a un derecho parece una cuestión de suerte, significa que hay un problema que sobrepasa la responsabilidad individual. Hacer énfasis en la responsabilidad del Estado en relación con estos derechos es fundamental para evitar caer en la trampa de pensar que se trata solo de una cuestión de personas individuales que no cumplen con sus obligaciones obrero-patronales. Por último, es el Estado quien debe sentar el marco dentro del cual las personas interactúan y es el responsable de facilitar el cumplimiento de dichas obligaciones.

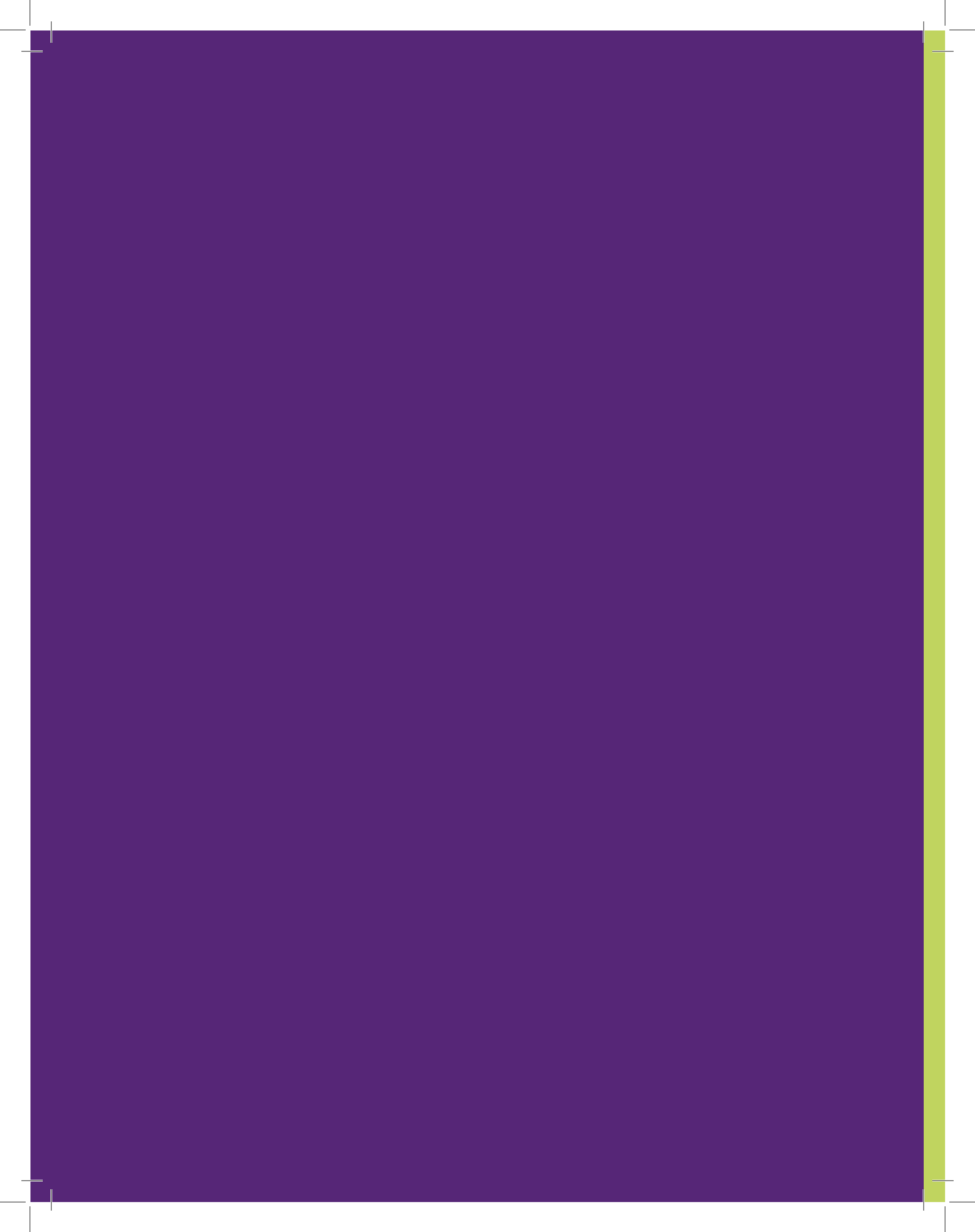
Conclusión

4.6

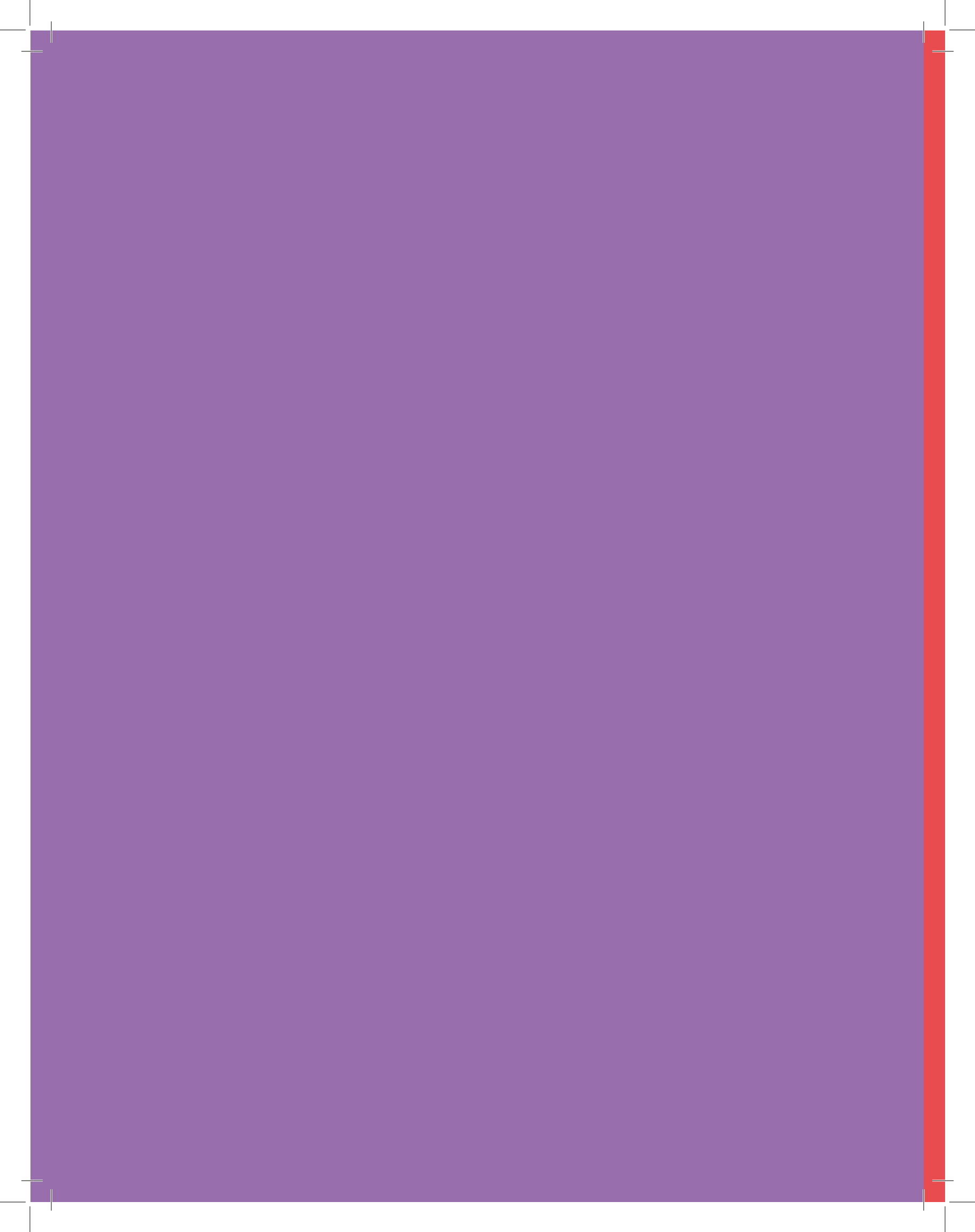
En muchas ocasiones, entre las personas empleadoras y las trabajadoras del hogar se genera un vínculo de cercanía que desdibuja la naturaleza del trabajo. Esta situación coloca a las personas trabajadoras del hogar en situaciones de vulnerabilidad, explotación y malos tratos.⁷¹ El acceso a condiciones laborales adecuadas para las personas trabajadoras del hogar no es un asunto discrecional, sino una obligación de las personas empleadoras y un derecho de las trabajadoras. En ese sentido, es necesario avanzar en la formalización del trabajo del hogar remunerado, realizar campañas de sensibilización para que la sociedad reconozca la importancia de este sector laboral y, a la vez, implementar sistemas de verificación para evitar posibles abusos. También es fundamental garantizar el acceso a la justicia y a la reparación integral a las personas trabajadoras del hogar que hayan enfrentado violaciones a sus derechos humanos.

71 Bensusán, *op cit.*, p. 5.





Conclusiones



5. Conclusiones

En los últimos años, la agenda sobre trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar en México ha avanzado de forma acelerada. Después de décadas de activismo y movilización de este sector y de grupos aliados, el marco normativo y los programas que existen en la actualidad tienen como objetivo reconocer y proteger los derechos de las personas trabajadoras del hogar en el país.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social constituyen avances fundamentales en tanto que amplían el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar —incluido el acceso a prestaciones de seguridad social—, fundamentales para la garantía de sus derechos reproductivos, entre otros. Sin embargo, como muestra el presente informe, gran parte de este gremio, conformado en su mayoría por mujeres —muchas de ellas en situación de vulnerabilidad, indígenas y provenientes de áreas rurales—, aún no cuenta con prestaciones de ley, contratos por escrito, acceso a servicios de salud y seguridad social, licencias parentales, acceso a servicios de cuidado para sus hijos e hijas ni vacaciones pagadas. Aunado a ello, su salario está por debajo del salario mínimo nacional y aún enfrentan formas de violencia y discriminación en el trabajo, como despidos por motivo de embarazo, acoso y violencia sexual. Esta situación de desventaja impide a quienes desempeñan esta labor tener acceso a oportunidades de trabajo decente y, en consecuencia, generar un proyecto de vida en condiciones de igualdad; es decir, las personas trabajadoras del hogar viven una continua violación a sus derechos humanos.

Si bien ya existen algunas políticas y programas para materializar esas reformas —como el Programa Piloto para la Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al

Régimen Obligatorio del Seguro Social—, el número de afiliadas aún es muy bajo comparado con el número de personas que laboran en este sector en México. Esto significa que las personas trabajadoras del hogar continúan sin tener acceso universal a la seguridad social y a los beneficios que esta implica, como la atención médica gratuita, medicamentos, el servicio de estancias infantiles, las incapacidades por enfermedad o maternidad y el ahorro para el retiro. En otros ámbitos, como el derecho al acceso a la vivienda digna, aún no se prevén acciones para que dicho sector pueda ejercer este derecho en igualdad de condiciones que otras personas trabajadoras.

Otro avance fundamental para el movimiento de las personas trabajadoras del hogar en México lo constituye la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su entrada en vigor —en julio de 2021— obligó al gobierno mexicano a modificar leyes, normas y reglamentos para que las personas trabajadoras del hogar puedan gozar de las mismas condiciones que otras personas trabajadoras en general en materia de acceso a la seguridad social, salarios mínimos, acceso a la justicia social, contratación formal, entre otras.

La interrelación e interdependencia de los derechos implica que tanto la garantía como la violación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar repercuten no solo en sus condiciones laborales, sino también en distintos ámbitos de su vida. Tal es el caso de los derechos reproductivos, que se pueden ver obstaculizados al no tener acceso a servicios de salud reproductiva y seguridad social, así como a los beneficios que este aseguramiento conlleva. Más aun, la relación que existe entre los derechos puede obligarlas a modificar sus planes de vida no desde la libertad, sino desde

un cálculo efectuado a partir de la falta de acceso a tales derechos. Es el caso, por ejemplo, cuando una trabajadora del hogar toma decisiones sobre su vida reproductiva con base en si la parte empleadora la despedirá; si podrá enfrentar los obstáculos para recibir atención durante el embarazo, el parto y el posparto; si se le permitirá ausentarse unos meses con goce de sueldo; o bien, si podrá resistir una temporada sin ingresos y asumir actividades de crianza y cuidados una vez que nazca su hijo o hija.

Asimismo, la crisis ocasionada por la pandemia de Covid-19 puso en evidencia la debilidad de los sistemas de salud y protección social a nivel global. Ello tuvo consecuencias concretas para las mujeres en general y, en particular, para las trabajadoras del hogar. En México, la pandemia ha puesto de manifiesto la precariedad de las condiciones laborales, económicas y de acceso a la protección de la salud de las personas trabajadoras del hogar. A manera de ejemplo, se pueden nombrar los despidos injustificados, la reducción de sus salarios, la suspensión de sus actividades sin goce de sueldo, el confinamiento obligatorio en sus lugares de trabajo cuando se encuentran bajo la modalidad “de planta”,¹ así como la suspensión de su sueldo en caso de no poder asistir a laborar por estar enfermas o tener que acudir a una consulta médica.

En ese sentido, es crucial que esta crisis no suponga un retroceso en las conquistas alcanzadas y que las medidas para dar respuesta a la pandemia contribuyan a la consolidación de los derechos laborales y reproductivos de las personas trabajadoras del hogar. Para ello, se requiere implementar acciones orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa nacional existente y de los tratados internacionales ratificados por México, con especial atención a la implementación del Convenio 189 de la OIT.

Este informe visibiliza las situaciones de exclusión, discriminación y falta de cumplimiento de derechos que padecen las personas trabajadoras del hogar, quienes laboran en su mayoría en el sector informal, en condiciones preca-

rias y sin las protecciones o prestaciones mínimas. En este sentido, para garantizar una verdadera protección de los derechos humanos en un marco de justicia reproductiva y de género, entre otros aspectos, es necesario constituir un sistema de seguridad social universal que abarque a todas las personas trabajadoras, tanto aquellas que laboran en esquemas de trabajo formal como las que se desempeñan en un ámbito informal. Asimismo, se requiere avanzar en una serie de derechos laborales, sociales, reproductivos, de acceso a una vida libre de violencia y de acceso a la justicia y a una reparación integral. Para ello, se precisa del esfuerzo conjunto de las autoridades, las personas empleadoras y la sociedad en general y no esperar que sean solo las trabajadoras del hogar quienes reaccionen ante el incumplimiento.

01 Observatorio Género y Covid-19 en México. *Nos cayó el 20. Diagnóstico y recomendaciones del Observatorio Género Covid-19 en México, Bienestar*, 2021. Disponible en: https://genero-covid19.gire.org.mx/wp-content/uploads/2021/05/Manual_Salud.pdf y ONU Mujeres, OIT, *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del Covid-19*, 12 de junio de 2020.

Recomendaciones

131

Recomendación	Pertinencia / Justificación	Autoridad responsable
Generación de datos y difusión de información		
Generar un mecanismo de registro y monitoreo en línea que contemple datos de las personas trabajadoras del hogar y de las empleadoras así como datos sobre los avances en el cumplimiento de los derechos, como: inscripción a la seguridad social, salario, contrato, vacaciones, aguinaldo, entre otros.	La sistematización y difusión de información permite diseñar políticas públicas, establecer una coordinación interinstitucional y vigilar el cumplimiento por parte de las personas empleadoras. Este registro debe contemplar: datos personales de las personas empleadoras y trabajadoras (nombre edad, etnia [si aplica], escolaridad); dirección del trabajo habitual; año de inicio de la relación laboral; existencia de contrato laboral con fecha de inicio y duración; el monto salarial, y el registro a la seguridad social.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales
Crear instrumentos para el monitoreo, la evaluación y la rendición de cuentas de la inscripción a la seguridad social.	La generación y recolección de los datos de afiliación permitirán monitorear, evaluar y rendir cuentas de las metas y los resultados obtenidos.	IMSS Ejecutivo federal
Crear campañas para difundir los derechos de las personas trabajadoras del hogar; sensibilizar a las personas empleadoras sobre sus obligaciones; e informar las vías de acceso a la justicia para atender cualquier tipo de violencia o discriminación hacia las primeras.	La información debe ser culturalmente apropiada con traducción a diferentes lenguas indígenas, por ejemplo y accesible para la mayor cantidad posible de personas. Es necesario difundir las formas y modalidades de violencia a las que las trabajadoras del hogar están expuestas de forma constante para contrarrestar su naturalización y motivar su detección; asimismo, es preciso difundir los mecanismos de acceso a la justicia y las instituciones responsables de aplicarla. Es importante hacer énfasis en los derechos de las personas trabajadoras menores de edad, dado que existen salvaguardas especiales para este sector.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales
Diseñar y difundir un esquema para que las personas trabajadoras del hogar puedan exigir el cumplimiento de sus derechos.	Contar con un esquema sencillo y eficaz permitirá a las personas trabajadoras del hogar exigir su afiliación a la seguridad social o cualquier otro derecho sin que su trabajo se ponga en riesgo.	Ejecutivo federal Legislativo federal
Realizar diagnósticos y padrones sobre las trabajadoras del hogar a partir de un enfoque de género, interseccional e intercultural que permitan diseñar políticas públicas acordes a sus necesidades.	Tales diagnósticos y padrones permitirán diseñar políticas públicas adecuadas a las necesidades de las personas trabajadoras del hogar e identificar las principales barreras que enfrentan para ejercer sus derechos humanos.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales
Acceso a la justicia		
Crear y/o fortalecer mecanismos y procedimientos que cuenten con un enfoque de género e intercultural para la investigación de las quejas por falta de cumplimiento de los derechos o por violaciones a los derechos humanos y hacer pública esta información. Garantizar el acceso a la justicia y a una reparación integral para las personas trabajadoras del hogar que enfrenten violaciones a sus derechos humanos.	Se requiere contar con un esquema sencillo y eficaz que permita a las personas trabajadoras del hogar presentar una queja y/o exigencia sin que su trabajo se ponga en riesgo, y que ésta sea atendida conforme a derecho.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales Comisión Nacional de los Derechos Humanos Comisiones locales de derechos humanos, CONAPRED y Comisiones locales para prevenir la discriminación

Condiciones laborales

Llevar a cabo las reformas a las leyes y lineamientos para asegurar la inclusión de las personas trabajadoras del hogar en el sistema de créditos para la vivienda.	Todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a créditos de vivienda, por lo que las trabajadoras del hogar no deben ser excluidas.	Legislativo federal Ejecutivo federal
Impulsar la implementación del Convenio 189 a través de las reformas que sean necesarias y de campañas de difusión.	La armonización de la legislación permitirá asegurar que todos los instrumentos nacionales están en consonancia con dicho Convenio. Para garantizar su implementación, es necesario llevar a cabo una serie de políticas, programas y acciones en todos los niveles de gobierno.	Legislativo federal Ejecutivo federal Ejecutivos locales
Promover acciones y medidas para disminuir los efectos negativos que la pandemia de Covid-19 ha tenido en las personas trabajadoras del hogar.	Las medidas deben contribuir a la consolidación de los derechos laborales y reproductivos de las trabajadoras del hogar.	SAT Ejecutivos locales

Seguridad social

Evaluar los resultados de la segunda fase de la prueba piloto de afiliación a la seguridad social para reformar la ley y crear incentivos económicos y fiscales que garanticen la afiliación obligatoria.	Para poder evaluar la necesidad de hacer modificaciones, es necesario conocer los resultados de las primeras dos etapas.	IMSS
Evaluar la viabilidad de contar con un esquema de jubilación para las personas trabajadoras del hogar que no alcanzaron a cotizar suficientes semanas y que ya se encuentran en edad de retirarse.	El derecho a la jubilación se crea a partir de haber cotizado un cierto número de semanas en el IMSS. Sin embargo, el que un sector de la población no tenga acceso al mismo debido a que por mucho tiempo su afiliación no fue obligatoria por ley resulta discriminatorio. Por lo tanto, es necesario dedicar recursos para, en la medida en la que el presupuesto lo permita, garantizarles un retiro.	Ejecutivo federal

Cuidados

Ratificar el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156), firmado en 1981 por México.	La implementación de acciones que garanticen a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares la no discriminación y la posibilidad de contar con un respaldo estatal para el cuidado de las personas a su cargo.	Senado
Aprobar la reforma sobre el derecho al cuidado y el Sistema Nacional de Cuidados que actualmente se encuentra en el Senado, para garantizar todos los beneficios a las personas que trabajan en el mercado informal, de tal manera que incluya a las personas trabajadoras del hogar.	Contar con un marco regulatorio que fomentará la corresponsabilidad en los cuidados no solo de niños, niñas y adolescentes, sino de cualquier persona con algún grado de dependencia.	Senado
Promover la creación de programas de capacitación y certificación para las personas trabajadoras del hogar que también se desempeñen como cuidadoras o estén interesadas en serlo.	Fomentar los conocimientos especializados y el cuidado físico y emocional necesarios para quien se encarga de los cuidados por ejemplo, a través de capacitaciones, actualizaciones, acreditaciones y certificaciones coordinadas por las dependencias con facultades en la materia permitirá a las personas trabajadoras del hogar profesionalizar su trabajo y obtener mejores remuneraciones salariales.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales

Acceso a servicios de salud reproductiva

Garantizar el acceso a servicios de salud reproductiva.	La implementación de estrategias orientadas a facilitar el acceso de las mujeres y personas gestantes a los servicios de salud reproductiva garantizará que tengan acceso a los mismos sin importar la afiliación a una institución de salud.	Instituciones del Sistema Nacional de Salud
Garantizar la correcta implementación del Programa de Acción Específico para la Salud Sexual y Reproductiva 2020–2024	Uno de sus seis componentes principales es la Salud Materna, cuyo objetivo es incrementar el acceso a la atención oportuna, integral y segura de la salud materna, desde la etapa pregestacional hasta el puerperio.	Instituciones del Sistema Nacional de Salud
Garantizar a las víctimas de violencia sexual el acceso a la anticoncepción de emergencia y, en su caso, a la interrupción voluntaria del embarazo, en los términos establecidos en la NOM 046 y la Ley General de Víctimas.	Las instituciones de salud públicas están obligadas a ofrecer el servicio de interrupción voluntaria del embarazo y a dar atención de emergencia inmediata a las víctimas de violencia que lo requieran sin condicionar su prestación a ningún requisito. Únicamente es necesario un escrito bajo protesta de decir verdad de la víctima en el que establezca que su embarazo es producto de una violación sexual para que pueda interrumpirlo de forma voluntaria.	Instituciones del Sistema Nacional de Salud

Despidos por embarazo, discriminación y acoso

Ratificar el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000).	La ratificación permitirá contar con medidas especiales para volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad, además de garantizar que ésta no constituya una causa de discriminación en el empleo.	Senado
Ratificar el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982).	La ratificación permitirá contar con instrumentos que prohíban el despido de las trabajadoras durante el periodo de licencia por maternidad y durante un periodo posterior al reintegro al trabajo, excepto por causas que no guarden relación alguna con el embarazo, el nacimiento del hijo o la hija y sus consecuencias y la lactancia.	Senado
Ratificar el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019).	La ratificación permitirá contar con una guía para implementar acciones dirigidas a erradicar la violencia en los centros de trabajo, incluidas las viviendas particulares.	Senado

