



Trabajadora del hogar de la ciudad de Oaxaca

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

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



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

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

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

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



Trabajadora del hogar de la ciudad de Oaxaca

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

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

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

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

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





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

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

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

La discriminación a trabajadoras del hogar en México

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

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

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

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



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

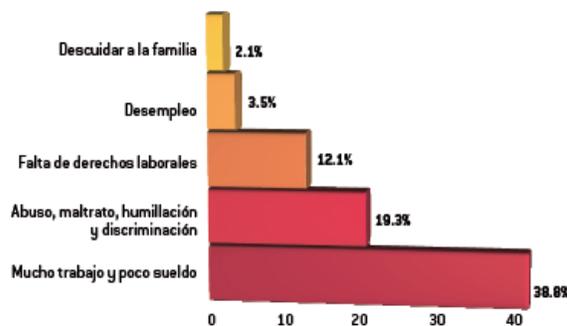
Indígena trabajadora del hogar

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

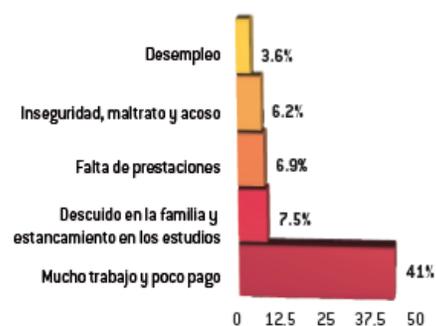
Según la *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010*, tres de cada diez personas considera que los derechos de las trabajadoras del hogar no se respetan. Las zonas metropolitanas donde más se considera que no se respetan los derechos de las trabajadoras del hogar son Juárez (48.4%),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

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

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



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



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



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

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

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

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

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



Principal problema

El trabajo del hogar: sin salarios justos ni dignos

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

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

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

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

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

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



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

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

La violación a otros derechos laborales

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

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

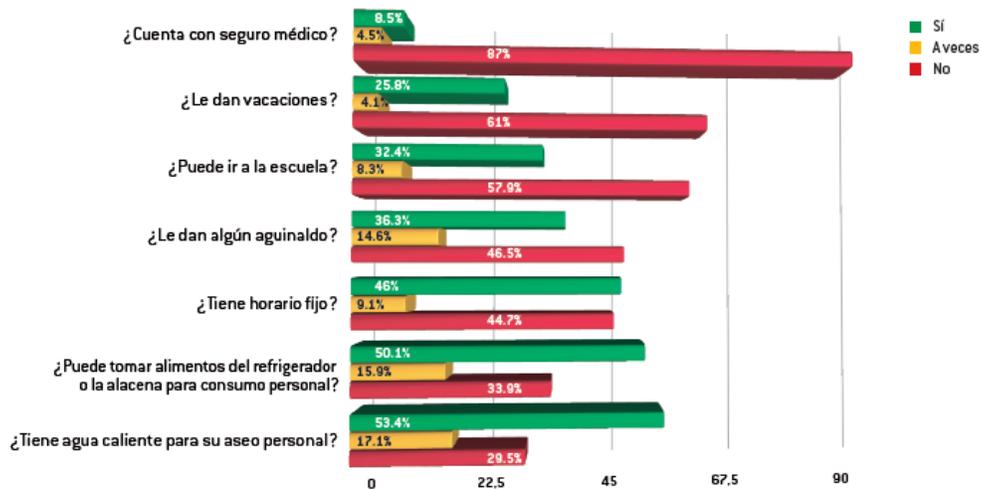
Las jornadas laborales de 47.5% de trabajadoras del hogar son más de 35 horas a la semana, mientras que 50.7% de ellas trabaja de 15 a 34 horas semanales. A pesar de las difíciles condiciones laborales, 95.2% no busca otro empleo adicional al que tiene.

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



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

En la casa o casas donde trabaja ...



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

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

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

Eufrosina Cruz

Condiciones laborales

SEGURIDAD SOCIAL

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

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

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

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



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

EDUCACIÓN

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

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



Trabajadora del hogar del D.F. Lomas de Chapultepec

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



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

TRABAJO INFANTIL

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

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

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

OBSTÁCULOS PARA LA ORGANIZACIÓN EN LA DEFENSA DE SUS DERECHOS

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

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



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

Discriminación y malos tratos en el ámbito privado

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



Trabajadoras del hogar de la colonia Condessa

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

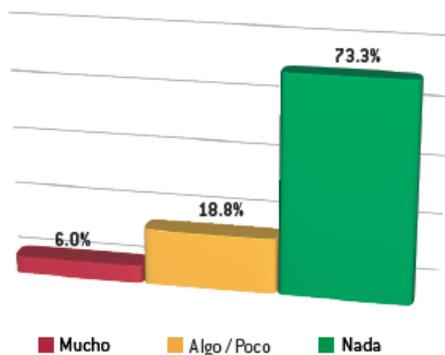


A través de la *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010*, se pueden identificar algunas prácticas del maltrato que enfrentan las personas trabajadoras del hogar como el hecho de que 24.8% de las personas encuestadas considera que se justifica mucho o algo dar de comer los alimentos sobrantes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

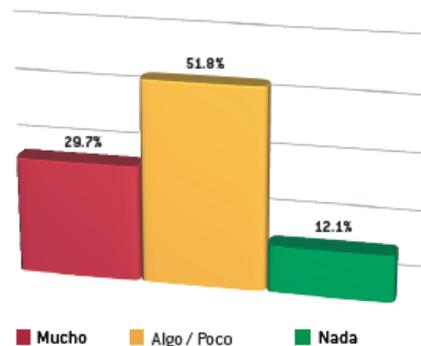
Percepciones y actitudes sobre la igualdad y la tolerancia

Enadis 2010

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



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



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

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



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

Legislación mexicana discriminatoria en materia de regulación del trabajo del hogar

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

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

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

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

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



Trabajadora del hogar de la colonia Condessa

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

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

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

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



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

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

El Convenio 189 de la OIT

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

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



Las trabajadoras y los trabajadores domésticos tienen derecho a:

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

Proceso de ratificación o aprobación de un Convenio de la OIT

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

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

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



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

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

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

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

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

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



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

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

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



Propuestas

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

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

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



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

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

Trabajadora del hogar de la colonia Condesa, ciudad de México

