

El trabajo doméstico en México: La gran deuda social



Enrique Peña Nieto

Presidente de los Estados Unidos Mexicanos

Alfonso Navarrete Prida

Secretario del Trabajo y Previsión Social

El trabajo doméstico en México: La gran deuda social

Coordinación:

Ignacio Rubí Salazar | Subsecretario de Previsión Social

Integración de contenidos:

Iris Arlette Gallardo Escamilla | Directora General de Fomento de la Seguridad Social

David Aguilar Rodríguez | Coordinador de Asesores de la Subsecretaría de Previsión Social

Arturo Santos González | Director de Operación y Coordinación

Apoyo en la revisión de texto:

Javier Omar Rodríguez Alarcón | Coordinador de Asesores del C. Secretario

César Humberto Pérez Correa | Secretario Particular del C. Subsecretario de Previsión Social

Raúl Sánchez Rodríguez | Coordinador de Proyectos Especiales

José Renato Magaña Ríos | Asesor de la Subsecretaría de Previsión Social

Miguel Ángel Tinoco Rubí | Director de Análisis

Cristian Castillo García | Directora de Innovación y Capacitación Digital

Fernando de la Rosa Sánchez | Técnico Superior

Rocio Torres Fonseca | Prestadora de Servicio Social

Diseño de portada y formación de interiores:

Juana Areli Suárez Vargas | Jefa de Diseño de la Subsecretaría de Previsión Social

D.R. © Gobierno de la República

Secretaría del Trabajo y Previsión Social
Paseo de la Reforma 93, Colonia Tabacalera
Delegación Cuauhtémoc, Ciudad de México,
México, C.P. 06030

Número de registro de obra: 03-2016-101210132600-01

© De los textos: los autores y titulares

© De las fotografías

Organización Internacional del Trabajo
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

ISBN: 978-607-8455-06-5

Octubre de 2016

Queda prohibida la reproducción parcial o total de esta obra, por cualquier medio o procedimiento, sin la autorización previa y por escrito de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y titulares respectivos.

Hecho e impreso en México

“Un México Incluyente, plantea reducir la brecha de género en materia de acceso y permanencia laboral, así como a desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a mejorar las condiciones de acceso a la seguridad social de las mujeres, además de su bienestar y autonomía económica.”

***Enrique Peña Nieto,
Presidente de la República***

La perspectiva de género es una política transversal del Gobierno Federal, y para el Presidente de la República, Licenciado Enrique Peña Nieto, es uno de los pilares para construir el México incluyente que ha postulado y ha comprometido ante los mexicanos.

Es inaceptable que aún hoy en nuestro país sigan cometiéndose actos de discriminación, inequidad, y acoso en contra de mujeres, y, sobre todo, que sean víctimas de la violencia. Este escenario que lastima es, justamente, el que estamos comprometidos a cambiar desde el Gobierno con el apoyo de la sociedad.

Por ello, en esta Administración todos los programas y políticas públicas integran la perspectiva de género y las acciones afirmativas, a fin de fortalecer la igualdad entre mujeres y hombres; que las oportunidades laborales, de educación y de desarrollo individual, sean accesibles para unas y otros.

El Presidente de México es un aliado permanente de las mujeres y un facilitador del desarrollo integral de todas ellas, en especial de las mujeres que desempeñan trabajos domésticos remunerados. Se necesita reivindicar esta actividad laboral que es realizada principalmente por mujeres que en la gran mayoría de casos trabajan sin que se les reconozcan y respeten sus derechos.

Cuando se piensa en la mujer mexicana dedicada a este trabajo, vienen a la mente grandes e innumerables historias de valor, de entrega, de arduo trabajo cotidiano, de lucha incansable y de voluntad a toda prueba.

Las trabajadoras domésticas además de laborar para complementar los ingresos del hogar, en muchos casos, son el único sostén de su familia. Se debe reconocer a las mujeres trabajadoras por su tenacidad, por ser incansables luchadoras que buscan mejores condiciones de bienestar para sus familias.

Se debe tener claro que aún falta un largo camino por recorrer, para que la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres consagrada en la Constitución, se convierta en una realidad cotidiana en todos los sectores, actividades y puntos de la geografía nacional.

En la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estamos conscientes de que mejorar las condiciones de las trabajadoras y de los trabajadores domésticos constituye una deuda social que exige, para su atención, partir de un diagnóstico integral, riguroso y multidisciplinario, trazar una ruta con visión transversal para ejecutar acciones que permitan proteger adecuadamente sus derechos.

El propósito del presente trabajo es, precisamente, ofrecer un panorama de los principales aspectos y tendencias del trabajo doméstico en México, para delinear una política integral de trabajo digno o decente para las personas dedicadas a esta ocupación en nuestro país.

Hacia el futuro inmediato, el reto es mayúsculo, requiere de la participación y compromiso permanente de diversos actores sociales. En este sentido, la publicación de "El trabajo doméstico en México: La gran deuda social", busca contribuir a la reflexión y discusión de esta tarea impostergable, que el Gobierno de la República asumió como compromiso al colocar el tema en el centro de la política de inclusión e igualdad laboral y el ejercicio del derecho a un trabajo digno o decente.

Lic. Alfonso Navarrete Prida
Secretario del Trabajo y Previsión Social

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I	
MARCO DE REFERENCIA	13
Trabajo Doméstico: Una añeja ocupación en el mundo	15
Breve esbozo histórico en México	16
Visibilidad del trabajo doméstico a través de la OIT	17
Propuesta de trabajo decente de la OIT	21
Ideas y nociones sobre el trabajo doméstico	21
Definición de trabajo y trabajador doméstico	22
Definición operativa de la OIT sobre el trabajo doméstico	23
Trabajo doméstico remunerado y no remunerado	23
¿Trabajadores domésticos o trabajadores del hogar?	23
Clasificación y componentes del trabajo doméstico	24
Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)	25
Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIU)	26
Componentes clave del trabajo doméstico	27
El patrón o empleador	27
El domicilio en que se prestan los servicios	28
El hogar como lugar de trabajo	28
CAPÍTULO II	
CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO	31
Entornos y contextualización	33
Pobreza, exclusión y vulnerabilidad	33
La dimensión de género	33
Bajas remuneraciones	34
Largas jornadas de trabajo	36
Repercusiones en la salud	38
Carencias en seguridad social	39
Proclividad al trabajo infantil	43
Actividad sin fronteras	46
Estimaciones mundiales	46
Migración y trabajo doméstico	48
El contexto latinoamericano	48
Discriminación de trabajadoras y trabajadores domésticos en México	49
Encuesta nacional sobre discriminación en México (ENADIS) 2010	49
Encuesta percepciones sobre el trabajo doméstico: Una visión desde las trabajadoras del hogar y las empleadoras, CONAPRED, 2014	50
Encuesta sobre la percepción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos, CESOP, 2014	51
Estadística actual	51
Prevalencias del trabajo doméstico: feminización, informalidad, desprotección social, bajos salarios...	52
Un trabajo multifacético	53
Población por edad y sexo	54
Distribución geográfica y origen étnico	55
Alfabetismo y educación	57
Analfabetismo "con perspectiva de género"	57
Relación escolaridad - trabajo doméstico	57
La escolaridad como detonante del tipo de ocupación	59
Estructura de los hogares	59

El parentesco como factor de inducción al trabajo doméstico	59
Residencia en el lugar de trabajo	61
Estado civil de las trabajadoras y los trabajadores domésticos	61
Promedio de hijos por mujer trabajadora doméstica	62
Trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes	62
Condiciones laborales	63
Desprotección en salud	63
Horas trabajadas	63
Diferenciación en los ingresos	64
Precariedad o ausencia de prestaciones laborales	66
Situación de desventaja respecto a personas que realizan labores similares en establecimientos	66
CAPÍTULO III	
MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL DEL TRABAJO DOMÉSTICO	67
Marco normativo internacional	69
Convenio 189 y recomendación 201 de la OIT	69
Derechos básicos	71
Eliminación de la discriminación en el empleo	71
Protección contra el abuso, el acoso y la violencia	71
Condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente	72
Información sobre los términos y condiciones del empleo	72
Jornada de trabajo, descanso y vacaciones	72
Remuneraciones	72
Seguridad y salud en el trabajo	73
Seguridad social	73
Protección de grupos específicos de trabajadoras y trabajadores domésticos	75
Situación de las agencias de empleo privadas	76
Resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley	79
Recomendación 204	79
Marco normativo en México	79
Reforma constitucional	79
Ley Federal del Trabajo (LFT)	80
Ley del Seguro Social (LSS)	83
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)	84
Marco Institucional	85
Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND)	85
Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018	85
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD)	85
Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018	86
CAPÍTULO IV	
HACIA UNA POLÍTICA INTEGRAL DE TRABAJO DIGNO O DECENTE PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN MÉXICO	87
Criterios y principios orientadores	89
Concurrencia y complementariedad	89
Informalidad del empleo	89
Perspectiva de género	90
Progresividad	90
Seguridad Social	91
Medidas de política pública	92
Medidas para sensibilizar acerca del reconocimiento y revalorización del trabajo doméstico	92

Medidas para ampliar el acceso a la seguridad social mediante la formalización del trabajo doméstico	92
Medidas para la sustentabilidad del esquema financiero, presupuestal y fiscal de afiliación a la seguridad social de trabajadoras y trabajadores domésticos	94
Medidas para equiparar la remuneración de trabajadoras y trabajadores domésticos respecto de otras ocupaciones	94
Medidas fiscales y de simplificación administrativa para incentivar la formalización de trabajadoras y trabajadores domésticos	94
Medidas de carácter persuasivo y/o coercitivo	95
Medidas para favorecer el cumplimiento de la normatividad laboral en hogares particulares	95
Medidas para revisar los métodos de cálculo en la incidencia de trabajo doméstico infantil	96
Propuesta para ampliar la cobertura de seguridad social para trabajadoras y trabajadores domésticos	96
Adecuación del marco normativo	97
En materia de derechos básicos	97
Derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva	97
Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	98
Erradicación del trabajo infantil	98
Derecho a la igualdad y no discriminación	98
Protección efectiva contra el abuso, el acoso y la violencia	98
Derecho a una habitación propia y adecuada	98
Información sobre los términos y condiciones del empleo	98
Horas de trabajo y descansos	99
Salario mínimo	99
Protección al salario	99
Pago en especie	100
Seguridad y salud	100
Seguridad social	100
Trabajo doméstico infantil	101
Trabajadoras y trabajadores "Puertas adentro"	101
Trabajadoras y trabajadores migrantes	101
Regulación de las agencias de empleo privadas	101
Solución de conflictos y quejas	102
Derecho a la justicia laboral	102
Supervisión de la relación trabajador doméstico - patrón	103
Condiciones de vida digna para trabajadoras y trabajadores domésticos	104
CONSIDERACIONES FINALES	105
RELACIÓN DE CUADROS Y GRÁFICAS	111
ANEXOS	115
Anexo 1. C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	117
Anexo 2. R201 – Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (Núm. 201)	123
Anexo 3. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)	128
Anexo 4. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belém Do Pará"	137
BIBLIOGRAFÍA	141

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, se reconoce que el trabajo doméstico no sólo representa oportunidades de empleo para una porción de la población económicamente activa; su dedicación al cuidado de los hogares incide y contribuye a la economía al permitir a personas con responsabilidades familiares incorporarse al mercado de trabajo; incluso representa una fuente de remesas y transferencia de ingresos dentro del país y fuera de éste.

Los aportes a la economía y al desarrollo social de las familias, no corresponden frecuentemente a las condiciones precarias de empleo en que se desarrolla este trabajo. El entorno de discriminación, abusos y violencia en que se ven sumidas las personas que desempeñan esta actividad reflejan este escenario de vulnerabilidad donde resultan más afectadas mujeres y niñas por ser la mayoría.

La creciente incorporación de las mujeres a la vida productiva, los efectos del fenómeno demográfico del envejecimiento de la población, de la mano de una creciente complejidad para conciliar vida laboral y familiar, no hacen sino agudizar el problema, pues representan en su conjunto factores que hacen crecer la demanda de este tipo de servicios remunerados.

No obstante, que en México los datos disponibles hacen visible la problemática que enfrenta este sector de la fuerza laboral, a la fecha, no se cuenta con el marco jurídico ni con políticas públicas integrales que permitan propiciar, en términos de lo que dispone el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, el trabajo digno o decente en este espacio laboral.

Por lo anterior, este estudio tiene como propósito fundamental ofrecer información que sirva para dar a conocer la situación compleja y difícil de este colectivo de la fuerza laboral mexicana, constituida en su mayoría por mujeres, al tiempo de proponer medidas concretas en el terreno legislativo y de políticas públicas encaminadas a eliminar el déficit de trabajo decente que enfrentan quienes se dedican al trabajo doméstico remunerado.

La información y reflexiones contenidas en este libro, pretenden aportar al debate de las propuestas de solución de este problema, con el fin de contribuir al efectivo ejercicio de derechos humanos y laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de tal forma que puedan desarrollar su actividad en un ambiente sin discriminación y sin violencia, con acceso a la seguridad social y a un salario remunerador, en condiciones de seguridad y salud. En suma, hacer realidad los principios del trabajo digno o decente.

El contenido de esta publicación denominada *“El trabajo doméstico en México: La gran deuda social”*, se estructura en los siguientes capítulos:

En el primer capítulo titulado “Marco de referencia”, se ofrece un panorama histórico. “Trabajo doméstico: Una añeja ocupación en el mundo”, expone la situación del trabajo doméstico en el mundo desde la antigüedad hasta la época de la colonia, período en el que se puede rastrear el comienzo del trabajo doméstico en América Latina y se destaca un breve esbozo de su evolución en México. Asimismo, se realiza un recuento histórico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el apartado “Visibilidad del trabajo doméstico” y la publicación del Convenio 189, que incluye las ideas y nociones que definen el trabajo doméstico y concluye en su clasificación y componentes.

En el capítulo II, “Caracterización del Trabajo Doméstico”, se aborda el análisis en torno a la problemática social que envuelve al tema: pobreza, exclusión, vulnerabilidad y género, entre otros. Con el apoyo de estadísticas y registros administrativos, se presenta la situación del trabajo doméstico en el mundo. Además, se hace notar la dificultad que prevalece para determinar de manera precisa el número de personas que desempeñan esta ocupación.

También utilizando datos estadísticos, se realiza una radiografía de la situación del trabajo doméstico en nuestro país, que abonará al marco contextual para complementar los análisis y evaluaciones que habrán de efectuarse más adelante.

El capítulo III, "Marco normativo e institucional del trabajo doméstico", se dedica a la institucionalidad que en el pasado reciente ha sido creada para favorecer procesos de respeto de los derechos humanos, incluidos los esfuerzos en materia de inclusión en los órdenes social, cultural y económico. De igual forma, serán establecidos los de combate a la discriminación o los específicos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres como un marco amplio y necesario, pero sobre todo para enfatizar el hecho de que todos ellos, en su conjunto, generan un entorno institucional y normativo favorable para impulsar la propuesta que se presenta al final de este trabajo.

Por último, el capítulo IV "Hacia una política integral de trabajo digno o decente para trabajadoras y trabajadores domésticos en México" es de carácter propositivo, con la justificación que nos otorga el estudio realizado en los anteriores capítulos; así como consideraciones de forma y fondo que se realizan en el mismo, se propone la ratificación del Convenio 189 de la OIT, reformas de leyes y, la implementación de una política de Estado para la protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El trabajo concluye con un apartado de consideraciones finales, en el que se retoman avances, problemática y propuestas de atención, cuyos elementos demuestran que el trabajo doméstico digno y decente también incide en la productividad del país. A su vez, se incorpora un apartado de anexos en el que se presentan íntegramente la denominación y contenido de los documentos relacionados con el tema de trabajo doméstico, con el propósito de que el lector pueda tener fácil acceso a los más relevantes que se mencionan al interior del libro.

En resumen, esta publicación pretende, sobre todo, contribuir a la generación de ideas y discusión respecto a una serie de reformas legislativas y normativas, así como medidas en la esfera administrativa y de política pública, que el país requiere para cumplir no sólo con las obligaciones que derivan de la eventual ratificación del mencionado instrumento internacional, sino que abonen a saldar, por lo menos en parte, la gran deuda que aún se tiene con las trabajadoras y los trabajadores domésticos en México.

CAPÍTULO I

MARCO DE REFERENCIA

TRABAJO DOMÉSTICO: UNA AÑEJA OCUPACIÓN EN EL MUNDO

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas del mundo, se puede decir que tanto sus formas concretas como sociales han cambiado a lo largo del tiempo¹. Desde diferentes perspectivas es la historia de lo que anteriormente se denominaba servidumbre, de la división sexual del trabajo y de los espacios de género asignados a mujeres y hombres².

Victoria K. Haskins, refiere que el trabajo doméstico reúne dos temas clave en forma sostenida: el servicio doméstico y la colonización. El tema de la colonización ofrece un emocionante paradigma para el análisis del fenómeno del trabajo doméstico no pagado y el remunerado. La colonización se utiliza en su sentido más amplio, para hacer referencia a la expropiación y la explotación de la tierra y recursos por parte de un grupo sobre otro. Tema que se estudia desde diversos campos y disciplinas, que con sus investigaciones comparten nuevos y estimulantes puntos de vista sobre las diversas conexiones entre el trabajo doméstico y los procesos de colonización, tanto en el pasado y el presente, en una serie de investigaciones en Indonesia, Canadá, Australia, el Pacífico, África, Jamaica, India, China, la comunidad Anglo-india, Sri Lanka, y las personas denominadas como “blancas” en el servicio doméstico.³

El oficio de trabajadora y trabajador doméstico se remonta al menos a la época colonial y puede decirse que constituye uno más entre los muchos legados de la herencia hispana.⁴ En ese entonces, servir a un patrón o empleador en la reproducción de la vida doméstica se pagaba, la mayoría de las veces, con techo y alimentación. El grado de control en diversos aspectos (movilidad, alimentación, ingresos, atuendo, etc.) del amo sobre el sirviente y la menguada autonomía de este último suponen una dosis de tensión tal que dicho control sólo puede ejercerse merced a un bien estructurado discurso ideológico que justifique y racionalice la dominación⁵.

Es un hecho que puede rastrearse hasta la Europa preindustrial, hasta muy entrado el siglo XI, los amos contaban con el derecho legal de castigar corporalmente a sus sirvientes⁶. En México, según lo refieren las Leyes de Partida Dispersa, antes de la Independencia, un criado estaba obligado a defender a su amo en cualquier lance que pusiera en peligro su vida o sus pertenencias, so pena de ser acusado de homicidio⁷. La actividad doméstica fue constituyéndose así, gradualmente, a lo largo de estos siglos, en una tarea de bajo estatus, sin salida, carente de los lazos de protección y respetabilidad anteriores y con un fuerte componente de población emigrante. El componente étnico desempeñó un papel esencial, determinando la relación entre la colonia y el trabajo doméstico; otro hecho rescatable es el papel de la autoridad en el hogar donde se trabaje ya que se sostiene la ficción de que la trabajadora y el trabajador del hogar están integrados a la familia “como un miembro más”⁸. El término de sirviente era sinónimo de muchacho o muchacha; es decir, un joven soltero y dependiente; trabajar como sirviente era una forma de aprendizaje, previo al desarrollo de los sistemas formales de educación⁹.

El trabajo doméstico realizado en los hogares, remite a un espacio histórico de discriminación al que se relega a las mujeres asignándoles el cuidado de los hijos y labores domésticas sólo por su sexo. Aún en momentos muy concretos de coyuntura histórica. Sirva de ejemplo hitos históricos como la Revolución Francesa¹⁰ donde las mujeres observaron que el nuevo estado revolucionario les negaba la oportunidad del reconocimiento de sus derechos civiles y políticos no obstante el principio de la igualdad universal pregonado¹¹. Otro ejemplo lo fueron la primera y segunda guerras mundiales cuando a las mujeres les es “concedida la oportunidad” de participar en el mundo masculinizado del trabajo. Esta irrupción femenina no hizo variar la percepción del rol de las mujeres como amas de casa, el cual debían cumplir en doble jornada o renunciar a ese espacio público del trabajo al cesar las circunstancias extraordinarias.

¹ Goldsmith, Mary, Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista, 1981. <<https://ideasfem.wordpress.com/textos/i/i17/>>, consultado el 4 de julio de 2016.

² “Los programas y políticas, que se implementaron en el plano mundial y particularmente en América Latina, desde principios de los años ochenta hasta la actualidad, produjeron y en algunos casos siguen produciendo similares efectos. En primer lugar, porque en su diseño y formulación, no cuestionan la división sexual del trabajo y apuestan a la mayor productividad del trabajo doméstico a fin de facilitar el trabajo remunerado de las mujeres. Tampoco analizan las situaciones de segregación y discriminación que padecen las mujeres en el mercado de empleo productivo, sino que además se ubica la causa de las desigualdades y de la subordinación de las mujeres en su situación de pobreza y no en las relaciones sociales de clase y de género que caracterizan a los países de la región...” Véase: Pautassi, Laura, El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos, CEPAL, Chile, 2007, pp. 32-33. <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5809/1/S0700816_es.pdf>, consultado el 15 de julio de 2016.

³ Haskins, Victoria K, Colonization and Domestic Service. Routledge, New York and London, 2015, p. 4 <http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781317677932_sample_856690.pdf>, consultado el 13 de julio de 2016

⁴ Ariza, Marina, “Los cambios en las ocupaciones de las mujeres: auge y declive del servicio doméstico” en: Revista de la Universidad de México. UNAM, No. Extraordinario I, Mayo, México 1998, p. 8. http://www.revistadeluniversidad.unam.mx/ojs_rum/index.php/rum/article/view/14723/15961, consultada el 12 de julio de 2016.

⁵ *Ibid.*, p. 8.

⁶ Coser, Lewis, “Servants: The Obsolescence of an Occupational Role”, en: Social Forces, vol. 52, núm. 1, septiembre de 1973. Citado en: Ariza, Marina, “Los cambios en ...”, *op. cit.*, p. 12.

⁷ Salazar, Rora, “Los sirvientes domésticos”, en: Alejandra Moreno Toscano (coord.), Ciudad de México: ensayo de construcción de una historia, Instituto Nacional de Antropología e Historia (Colección Científica), México, 1978, pp. 124-132.

⁸ Young, Grace E, “The Myth of Being Like a Daughter”, en: Latin American Perspectives, vol. 54, núm. 14, verano de 1987. Citado en: Ariza, Marina, “Los cambios en ...”, *op. cit.*, p. 8.

⁹ Kuznesof, Elizabeth, “Historia del servicio doméstico en América hispana (1492-1980)”, en: Elsa M. Chaney y Mary García Castro (Eds.), Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta, y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, Venezuela: Nueva Sociedad, 1993, Citado en: Ariza, Marina, “Los cambios en ...”, *op. cit.*, p. 7.

¹⁰ Cfr. Tesis presentada por Laura Nuño Gómez. La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género. Memoria para optar al grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Madrid, 2008, pp. 44 y 45.

¹¹ Esta percepción la enfatiza Miguel de A., en su artículo “La situación de las mujeres en el espacio público”; aparecido en la publicación denominada VVAA Género y ciudadanía: un debate. Barcelona: Icaria-Acsur Las Segovias, 2004, pp. 19-40; cuando señala que “...las mujeres de la Revolución Francesa observaron con estupor cómo el nuevo Estado revolucionario no encontraba contradicción alguna en pregonar a los cuatro vientos la igualdad universal y dejar sin derechos civiles y políticos a todas las mujeres”. La Europa del siglo XVIII, rechazaba frontalmente la participación de las mujeres en la vida pública. Son conocidos los misóginos testimonios de Montesquieu, Hume, Molière, Voltaire, Kant o Rousseau atacando con dura virulencia cualquier tipo de incursión de las mujeres en el escenario público; escenario propio de los varones y ajeno a la ontología del cuidado del “bello sexo”. Citado en: *Ibid.*, p. 45.



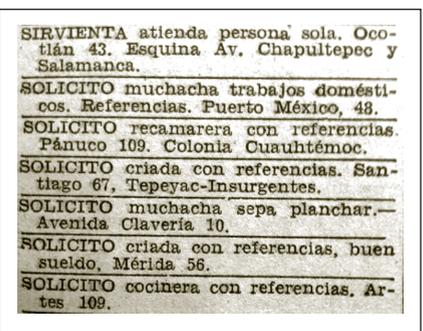
© El Universal



© El Universal



© El Universal



© El Universal

La historia del trabajo doméstico se cruza y comparte orígenes con la esclavitud y la trata de personas. Paradójicamente, al mismo tiempo representa el inicio de una de las ocupaciones de mayor relevancia: El cuidado de la familia y la realización de tareas domésticas comúnmente definido como “reproductivo”, es decir, el mantenimiento y la reproducción de la vida y con ella de la capacidad humana para producir¹².

El trabajo doméstico es uno de los oficios más antiguos e importantes desempeñadas por muchas mujeres en numerosos países. Está vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre.¹³ El paulatino cambio de la ocupación durante los siglos XVIII y XIX recibe un impulso decisivo en los albores del siglo XX¹⁴. En términos históricos, el proceso coincide con el aumento de mujeres dedicadas al servicio doméstico; es decir, con su feminización. Si bien hombres han figurado casi siempre dentro de la actividad doméstica, la cantidad de mujeres como el grupo mayoritario no debe pasar desapercibida.

A lo largo del tiempo, el trabajo doméstico ha representado oportunidades de empleo e inserción en el mercado laboral para millones de personas en todo el mundo. Siendo la mayoría mujeres, sólo con motivo de su creciente incorporación al mercado de trabajo es que la ocupación fue considerada como objeto de estudio y análisis, fundamentalmente desde la perspectiva de género, asociada a las ciencias sociales; “si bien difícilmente podría decirse que se ha escrito poco sobre esta temática [el trabajo doméstico], tampoco existe un campo consolidado de estudios sobre ella. En buena medida, esta situación obedece a la invisibilidad del servicio doméstico. A pesar de la fuerza que el tema adquiriera en Europa y Estados Unidos en el marco de los estudios de género, el trabajo doméstico (remunerado y no remunerado) ha sido un tópico relativamente marginal para la historiografía latinoamericana, aunque menos en los campos de la Antropología y la Sociología”¹⁵.

Una característica de la ocupación, su desempeño en la privacidad de los hogares, hace poco visible su realidad desde las perspectivas sociales y económicas. Su ausencia como objeto de análisis en el campo de la historia y de la historiografía hace evidente este hecho; incluso cuando la creciente incorporación de mujeres al mercado de trabajo llamó la atención de investigadores de todas las disciplinas, no fue así el caso del trabajo doméstico; de nuevo en palabras de Inés Pérez : “En América Latina, los primeros estudios que volvieron sobre el servicio doméstico

en los años setenta, lo hicieron desde la problematización del desarrollo y el lugar de las mujeres en él. El servicio doméstico fue analizado como parte del sector informal del mercado de trabajo que agrupaba a importantes proporciones de mujeres”¹⁶.

Breve esbozo histórico en México

A pesar de la escasez de información que permita construir adecuadamente la historia de esta ocupación, en el caso de México se puede decir que el trabajo doméstico como actividad laboral, ha existido desde la época colonial, durante la cual esclavos de origen africano e indígenas eran forzados a realizar servicios para los colonizadores, como sirvientes personales, ya que cocinaban, lavaban, cosían, criaban niños, limpiaban y atendían las necesidades personales de sus amos¹⁷. Situación que responde a los antecedentes mundiales. México no es el único que adolece de dicha situación; su pasado colonial trajo consigo una estructura social que incluyó a las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Florescano y González Casanova confirman la escasa información disponible a propósito del período colonial: Lo poco que sabemos (de crónicas y diarios personales, pues no hay estudios), indica que los estratos más altos de la sociedad colonial prefirieron a los esclavos negros y mulatos y más tarde a sus descendientes libres, en los servicios de criado, cochero, o como mayordomos y amas de llaves.

De las crónicas y testimonios personales, los autores construyen una estampa ilustradora de la situación: Es legendaria la imagen de los españoles y criollos ricos rodeados de un enjambre de sirvientes, o de la multitud de criados que atendía a las novicias y monjas en los conventos, o del cortejo de servidores que acompañaban a los “hidalgos” y funcionarios en sus desplazamientos... Y también sobre sus condiciones de vida: “hasta las familias más humildes tenían uno o más sirvientes indígenas, generalmente mujeres, o más exactamente niñas apenas entradas en la adolescencia. [...] estos trabajadores carecían de libertad de movimiento, eran considerados como propiedad particular de sus amos, estaban sujetos a una jornada de trabajo prolongadísima y sin descanso, sufrían toda clase de violencias y sólo recibían a cambio comida y habitación diaria, ropa alguna vez al año y una remuneración exigua y arbitraria.”¹⁸

En el Siglo XIX “la mayoría de los sirvientes trabajaban por casa y comida, o con un pago mínimo. [...] la mayoría de los sirvientes (73%) eran indígenas o de casta. El 75% de todos los sirvientes eran mujeres y había discriminación sexual en el salario; por ejemplo, mientras un cocinero ganaba setenta y cinco pesos, una cocinera sólo quince pesos; si a un galopín se le pagaban trece pesos, una galopina sólo recibía ocho pesos”¹⁹.

¹² Goldsmith, Mary, “Trabajo doméstico asalariado ...”, página web citada.

¹³ Organización Internacional del Trabajo, Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos. CIT, Ginebra, 2010, p. 5. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>, consultado el 8 de julio de 2016.

¹⁴ Ariza, Marina, “Los cambios en ...”, op. cit., p. 8.

¹⁵ Pérez, Inés, “Historias del servicio doméstico”, en: Revista Nuevo Mundo Mundos Nuevos, Cuestiones del tiempo presente, Francia, 2013, p. 1. <<http://nuevomundo.revues.org/65165>>, consultado el 29 de febrero de 2016.

¹⁶ *Ibid.*, p. 2.

¹⁷ Goldsmith, Mary, “De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México”, en: Revista Debate Feminista, PUEG, Año 9, Vol. 17, abril, México, 1998, pp. 85-96. <http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/017_07.pdf>, consultado el 4 de junio de 2016.

¹⁸ Florescano, Enrique y González Casanova, Pablo, La Clase obrera en la historia de México, Editorial Siglo XXI, México, 1980, pp. 98-99.

¹⁹ Goldsmith, Mary, “Trabajo doméstico asalariado...”, página web citada.

De las crónicas anteriores, se puede apreciar una constante que perdura hasta el presente: la marcada feminización del trabajo doméstico que se presenta en México y en toda la región latinoamericana, aunque bien se puede hablar del mundo entero con muy contadas excepciones. Según Salazar²⁰, en 1811, la capital del país tenía un 30% de la población ocupada en el servicio doméstico²¹, proporción que disminuyó al 10% al inicio del siglo XX. Ya en pleno siglo XX, y con base en información censal, la población ocupada en este sector durante este período, en la capital del país registraba los siguientes datos: en 1910, casi la mitad de las trabajadoras del Distrito Federal se concentraba en esta ocupación. En 1930, esta cifra se redujo al 42.6% y se mantuvo más o menos constante hasta la década de los cuarenta, cuando se empezó a incrementar la demanda de mano de obra femenina en otros sectores de la economía. Para 1970, igual que en la mayoría de los países latinoamericanos, las trabajadoras del hogar eran la cuarta parte de la población económicamente activa femenina. Durante las dos décadas subsecuentes, disminuyó la importancia relativa del servicio doméstico frente a otras ocupaciones para las mujeres, sobre todo las de oficinista y dependiente en comercios.²²

El proceso de feminización del servicio doméstico alcanza su punto culminante en México y se acelera de manera notoria entre 1930 y 1970. Si en el primero de estos años había 242.6 trabajadoras domésticas por cada 100 hombres en la misma actividad, en 1970 la proporción era de 926.3²³. La tendencia venía anunciándose desde las primeras décadas del siglo, cuando la incipiente modernización de la industria artesanal marginó a la fuerza de trabajo de la mujer y aquélla se convirtió en una fuente atractiva de empleo para quienes no se encontraban limitados por la crianza de los hijos y el manejo del hogar: los hombres²⁴.

La acentuada feminización del servicio doméstico, la más “femenina” de todas las ocupaciones, debe entenderse en el marco de las decisivas transformaciones socio-económicas ocurridas en el segundo tercio del siglo XX y de su impacto diferencial sobre la distribución de los trabajos de la producción y la reproducción; es decir, en el modo en que las estrategias de desarrollo inciden en la división sexual del trabajo.

En los años sesenta, cuando la tendencia de crecimiento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo comienza a repuntar, es que inicia la producción académica de estudios, pero sobre todo para explicar el fenómeno cuyo principal propósito era, “reconstruir los caminos por los que se habían delimitado ‘trabajos

apropiados para su sexo’, destacando el peso que en distintos casos adquirieron las alianzas entre las elites y los varones trabajadores en la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones, y evidenciando el lugar de distintos agentes estatales en la [estigmatización de los roles domésticos] de las mujeres. Sin embargo, en esta historia, las empleadas domésticas ocuparon un lugar más bien opaco”²⁵.

Aunque la perspectiva histórica no estaba presente necesariamente, esta producción académica nos permite caracterizar el panorama de la inserción laboral de las mujeres en este período de fines de los años setenta. La participación femenina en el mercado de trabajo estaba, además, concentrada en algunos sectores de la economía y, dentro de ellos, en ciertas ocupaciones. A la desigualdad de salarios, garantizada por la concepción de que el trabajo femenino era un “complemento” de aquel realizado por el varón proveedor, se sumaba una segregación ocupacional que ubicaba a las trabajadoras en aquellos empleos considerados como típicamente femeninos y, por tanto, menos calificados.²⁶

Una razón por la que se feminizó el trabajo doméstico fue que los oficios de los empleados domésticos varones fueron absorbidos por las nuevas actividades productivas y ello dio lugar a un cambio interno en la propia ocupación²⁷. Además, se incrementó de forma importante la población económicamente activa femenina, sus tareas se diversificaron, incluidas, si no todas, la mayoría de las actividades necesarias para el mantenimiento del hogar.

Visibilidad del trabajo doméstico a través de la OIT

Una importante perspectiva histórica del trabajo doméstico la proporciona el desenvolvimiento del tema a partir de la intervención de la OIT, a propósito del desarrollo y construcción de un andamiaje jurídico internacional.

En 1936, durante la 20ª Conferencia Internacional del Trabajo, en el marco de la adopción del Convenio sobre las vacaciones pagadas (núm. 52) de ese mismo año²⁸, esta asamblea declaró como una “deficiencia” la exclusión de trabajadoras y trabajadores domésticos de los beneficios convenidos y pidió que “la cuestión de las vacaciones pagadas para los sirvientes (sic) domésticos [se considerara] en el orden del día [...] una futura reunión de la Conferencia [...] y tener en cuenta al mismo tiempo si otras condiciones de empleo en el servicio doméstico podrían ser objeto de una regulación internacional”²⁹.

²⁰ Salazar, Flora, “Los trabajadores del ‘Servicio Doméstico’ en la ciudad de México en el siglo XIX”, en: Anuario II, Centro de Investigaciones Históricas, Universidad Veracruzana, 1979, pp. 64-75. <<http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/8122/2/anua-II-pag64-75.pdf>>, consultado el 9 de junio de 2016.

²¹ Para abundar sobre el término, valdría la pena revisar el análisis histórico que propone Flora Salazar en su documento Los trabajadores del ‘Servicio Doméstico’..., *op. cit.*; el cual señala que “en 1821, se dictó una orden de aclaración de la voz ‘sirviente doméstico’ que los describía así: ... (los sirvientes son las personas que) estipulen o contraten prestar a las personas de sus amos como objeto principal algún servicio casero o puramente mecánico con exclusión de otro cualquiera...”. Citado en: *Ibid.*, p. 64.

²² Goldsmith, Mary, “De sirvientas a ...”, *op. cit.*, p. 90.

²³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. Censos de 1930 y 1970. <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/>>, consultados en julio de 2016.

²⁴ Oliveira, O, “La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios”, en: J. Gómez de León y C. Rabell (eds.), La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI, FCE, México, 2001.

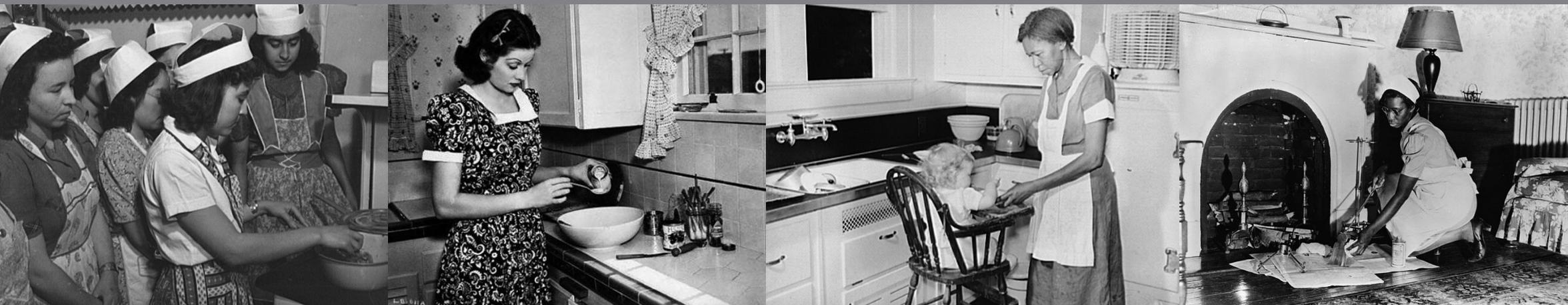
²⁵ Pérez, Inés, “Historias del servicio...”, *op. cit.*, p. 3.

²⁶ *Ibid.*, p. 2.

²⁷ Durin, Séverine, “Varones en el servicio doméstico en el Área Metropolitana de Monterrey: Ideologías de género en la organización del trabajo”, en: Trayectorias, Universidad Autónoma de Nuevo León, vol. 15, núm. 37, julio-diciembre, México, 2013, pp. 53-72. <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60728973003>>, consultado el 12 de julio de 2016.

²⁸ Organización Internacional del Trabajo, C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, CIT, Ginebra, 1936. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C052,Document>, Consultado el 14 de julio de 2016.

²⁹ International Labour Organization, Resolutions adopted by the International Labour Conference, ILC, Geneva, 1936, p. 740. <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734\(1936-20\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734(1936-20).pdf)>, consultado el 15 de julio de 2016.



© www.loc.gov

© Lucille Ball

© www.loc.gov

© www.loc.gov

En 1948 con motivo de la 31ª Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó una resolución³⁰ en la que, haciendo referencia expresa a la declaración de 1936 se invita al Consejo de Administración a colocar en el orden del día, para su discusión en una próxima reunión de la Conferencia, la cuestión de las condiciones de empleo de las y los trabajadores domésticos.

En el resolutivo anterior, también aparece por primera vez el tema del trabajo infantil asociado a esta ocupación en los términos siguientes: Considerando que en 1946, en Montreal, se excluyó del beneficio de las disposiciones del Convenio referente a la limitación del trabajo nocturno de los niños y de los adolescentes a los trabajadores domésticos, la Conferencia es de opinión (sic) que ha llegado el momento de discutir este importante tema, e invita al Consejo de Administración a considerar la conveniencia de inscribir en el orden del día de una próxima Reunión de la Conferencia, de preferencia en la de 1950, el punto relativo a la situación legal y condiciones de empleo de los trabajadores domésticos³¹.

En julio de 1951 se celebró una reunión de expertos designados por la OIT para analizar el estado y condiciones de empleo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Posteriormente, en 1964, en el marco de la Segunda Conferencia Regional Africana de la Organización Internacional del Trabajo se resolvió conminar al Consejo de Administración de la OIT, para llevar a cabo estudios e investigaciones acerca de la problemática de este segmento laboral, “con miras a mejorar sus condiciones de vida”.³²

Transcurrieron varios años para que la cuestión fuera retomada al más alto nivel de discusión internacional. En 1965, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una resolución³³ acerca de las condiciones de trabajo del personal del servicio doméstico. La resolución versó sobre dos aspectos fundamentales:

1. Insta a los Estados Miembros a hacer todo lo posible para promover el establecimiento de medidas de protección a favor de los trabajadores domésticos, entre otros fines para regular el horario de trabajo y demás condiciones de empleo, así como la formación profesional de estos trabajadores de acuerdo con las normas de la Organización Internacional del Trabajo.
2. Invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a:
 - a) solicitar del Director General que intensifique los estudios e investigaciones sobre los problemas de los trabajadores domésticos, tanto en las ciudades como en las zonas rurales, con especial consideración de las trabajadoras;
 - b) solicitar que los Estados Miembros faciliten a la Oficina un amplio informe sobre las disposiciones legales que se refieren a los trabajadores domésticos en el país respectivo;
 - c) considerar la convocación de una segunda reunión de expertos con inclusión, entre otros, de miembros pertenecientes a las organizaciones de empleadores y de trabajadores para examinar, entre otras cosas, el establecimiento de un contrato tipo o un cuerpo de principios directivos para la protección de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos;
 - d) considerar, basándose en dichos estudios e investigaciones, la inscripción en el orden del día de una próxima reunión de la Conferencia la cuestión de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos, con miras a la adopción de un instrumento internacional.

Al amparo de la resolución anterior, a partir de 1967 un cuestionario acerca de las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos fue enviado a todos los miembros de la OIT. Para mediados de 1969, fueron recibidas 68 respuestas y a partir de ellas se elaboró un estudio denominado “Trabajadores domésticos en hogares privados”³⁴, publicado por la OIT en 1970.

³⁰ Organización Internacional del Trabajo, Resoluciones adoptadas por la trigésima primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, CIT, Ginebra, 1948, p. 6. <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739\(1948-31\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739(1948-31).pdf)>, Consultado el 15 de julio de 2016.

³¹ *Ibid.*, p. 6.

³² V. gr. Organización Internacional del Trabajo, GB.300/2/2 Agenda, ILC, Ginebra, 2007, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_084927.pdf>, consultado el 15 de julio de 2016.

³³ Organización Internacional del Trabajo, Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 49.a reunión, OIT, Ginebra, 1965, pp. 2-3. <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739\(1965-49\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739(1965-49).pdf)>, consultado el 16 de julio de 2016.

³⁴ International Labour Organization, The employment and conditions of domestic workers in private households, ILO, Geneva, 1970. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1970/70B09_88_engl.pdf>, consultado el 16 de julio de 2016.



© www.loc.gov



© Wikimedia



© Dominio público

La introducción de dicho documento, presenta una breve, pero clara descripción de la situación prevaleciente en 1970, que difiere poco respecto de la actual: los trabajadores domésticos remunerados no pueden representar una parte significativa de la población económicamente activa, sino que constituyen un grupo de trabajadores peculiarmente desprovisto de protección jurídica y social, sujetos de explotación, cuyos intereses y bienestar legítimos durante mucho tiempo han sido descuidados en la mayoría de los países³⁵. El mismo informe advierte la dificultad de establecer cifras confiables y robustas acerca del número y calidad del trabajo.

En su mayor parte, los datos estadísticos relativos al empleo de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en hogares privados son limitados en extensión y el carácter es de dudosa precisión y validez. Por otra parte, a menudo no son comparables en el tiempo, debido en gran parte, a los cambios en la cobertura o en el trabajo, clasificaciones utilizadas para el censo y fines relacionados. Diferentes resultados se obtienen a través de diferentes métodos (por ejemplo, censos, encuestas por muestreo, registros de la seguridad social).³⁶

El estudio de la OIT, también es de los primeros en reportar cifras que denotaban la abrumadora feminización de esta actividad laboral: un 95% en los Estados Unidos de América en los años sesenta o el 98% en el caso de España. Al mencionar a Latinoamérica, se señala textualmente que las mujeres representan “casi la totalidad” de trabajadores domésticos. Casos paradójicos se relatan para el caso de algunos países africanos (Chad, Costa de Marfil, Kenia, Malawi, Uganda y Zambia) donde los hombres son la inmensa mayoría de trabajadores. No obstante, el documento advierte que el sexo del trabajador se determina por la ocupación (v. g. niñeras mujeres, jardineros y choferes hombres, mientras que la ocupación de cocinero es desempeñada por hombres o mujeres, dependiendo el país)³⁷.

Desde este estudio y hasta inicios de los noventa, el tema fue de nuevo postergado. Goldsmith, atribuye el resurgimiento del tema en la agenda internacional con motivo de la creciente preocupación respecto de la eliminación del trabajo infantil, el crecimiento del sector informal, el auge de la migración internacional, la destacada

presencia de las mujeres que se dedican a los trabajos de cuidados en estos flujos migratorios, y los atropellos a los cuales son sujetas. La misma autora sitúa en este contexto el movimiento reivindicatorio de los derechos de las mujeres...Y sin duda, han sido relevantes las crisis de los cuidados, el movimiento feminista, las conferencias mundiales de las mujeres, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1979, y los convenios con respecto al trabajo infantil y los trabajos forzados.³⁸

Fue hasta 2008 que el Consejo de Administración de la OIT consideró para ser incluido en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo a celebrarse en 2010, el tema: “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, año en que finalmente se aprobó en la sesión 99 del Consejo de Administración de la OIT³⁹.

Finalmente, en 2011, durante la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo se adopta el Convenio y la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. En ellos no sólo se reconocen las condiciones específicas en que se efectúa el trabajo doméstico, sino también la importancia y la urgencia de garantizar condiciones de trabajo decentes para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en todo el mundo⁴⁰.

Goldsmith, ofrece una reseña muy detallada de la votación celebrada el 16 de junio de 2011 que dio como resultado la adopción del Convenio: Se emitieron los votos y los resultados se proyectaron en una pantalla. Para gran sorpresa, una victoria arrolladora: 396 a favor, 16 en contra, 63 abstenciones. A excepción de los delegados de los gobiernos de El Salvador y Panamá, que se abstuvieron, los demás delegados gubernamentales latinoamericanos votaron a favor de la adopción del Convenio. En general, los empleadores latinoamericanos optaron por la abstención, salvo los delegados de Bolivia, Cuba y Paraguay, que emitieron votos positivos, y la delegada de Venezuela, que votó en contra del Convenio.

³⁸ Goldsmith, Mary, “Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar”, en: Revista de Estudios Sociales, enero-abril, Colombia, 2013, pp. 223-246. <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81525692022>>, consultado el 21 de abril de 2016.

³⁹ Organización Internacional del Trabajo, GB.300/2-301.a reunión, OIT, Ginebra, 2008, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090602.pdf>, consultado el 17 de julio de 2016.

⁴⁰ Organización Internacional del Trabajo, Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100ª reunión, OIT, Ginebra, 2011, p. 1. <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739\(2011-100\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739(2011-100).pdf)>, consultado el 17 de julio de 2016.

³⁵ *Ibid.*, p. 3.

³⁶ *Ibid.*, p. 55.

³⁷ *Ibid.*, p. 4.

Respecto de la recomendación, según Goldsmith la votación fue aún mayor (434); hubo pocos votos en contra (8) y abstenciones (42). Ningún delegado latinoamericano votó en contra; sólo los delegados de los gobiernos de Chile y El Salvador y los de los empleadores de Argentina, Chile, Colombia, México y Uruguay se abstuvieron. Un mayor número de empleadores (Bolivia, Brasil, Costa Rica, Guatemala, Honduras, Panamá y Venezuela) y todos los delegados de los trabajadores estuvieron a favor⁴¹.

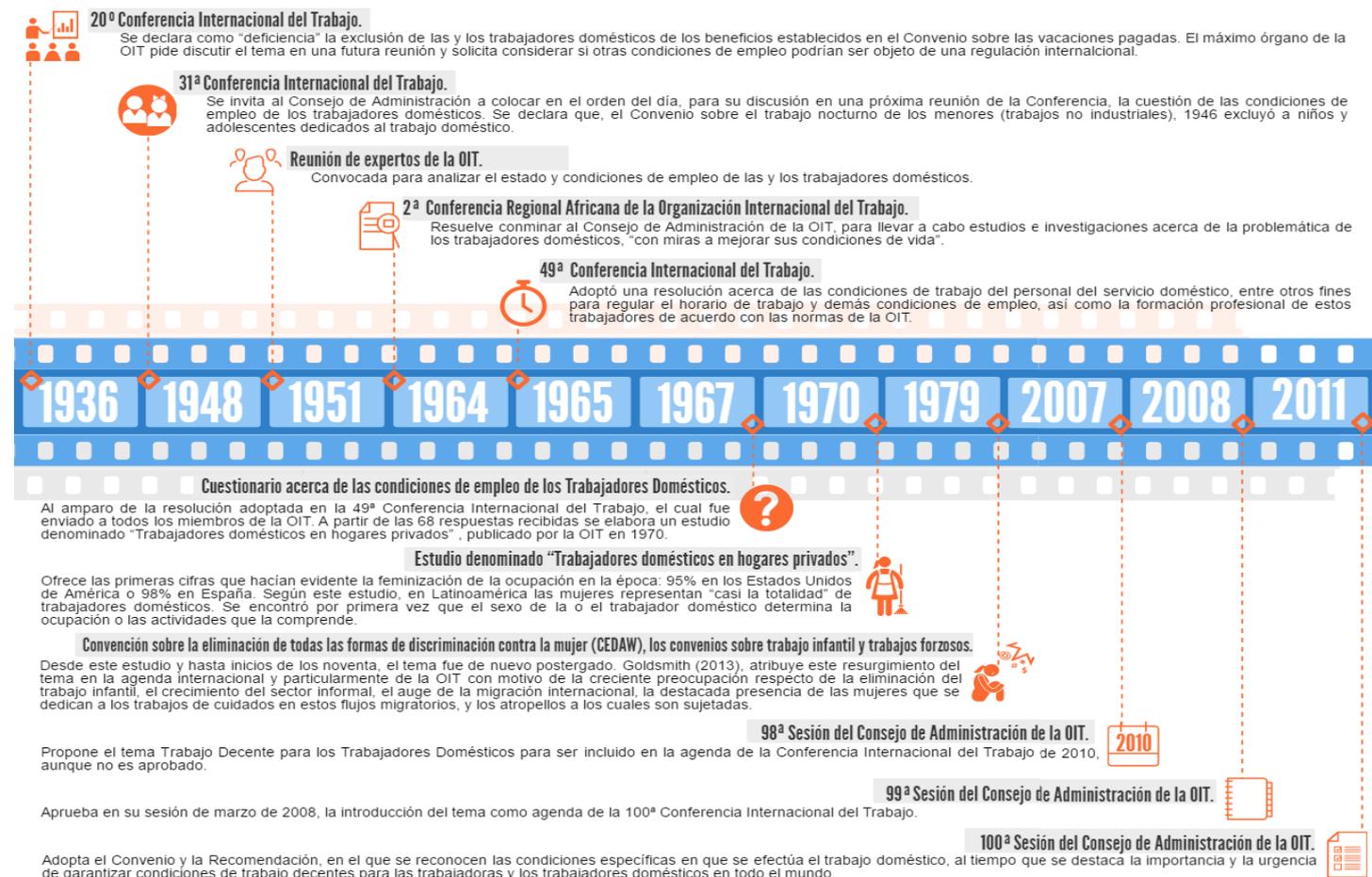
Como se puede apreciar, aun cuando el proceso formal de construcción, tanto del Convenio como de la recomendación inició en 2008, no pueden dejarse de lado los antecedentes que datan de 1936, como un proceso en el que los mandantes tripartitos de la OIT fueron asumiendo una mayor sensibilidad sobre el tema y, sobre todo, la necesidad de atender la problemática asociada.

En el cuadro siguiente se observa, gráficamente, el proceso cronológico ya referido de construcción del Convenio 189 de la OIT, desde 1936 hasta 2011, lo que, como ya se mencionó, nos proporciona el desenvolvimiento del tema a partir de la intervención de la OIT, a propósito del desarrollo y construcción de un andamiaje jurídico internacional.

También vale la pena destacar que se requirió de tareas de suma complejidad que comprendieron exhaustivos ejercicios de análisis de la legislación de los países miembros de la OIT, pero también de las prácticas prevalecientes en sus territorios.

Sobre el particular, conviene referir la obra editorial *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*, publicada en 2016, que contiene un breve diagnóstico descriptivo actualizado del régimen legal vigente sobre trabajo doméstico remunerado en 18 países de la región, con los objetivos de: “a) describir el marco jurídico que encuadra estas relaciones laborales y cuál es el nivel de generalización de estándares en la región; b) identificar el grado de igualdad o discriminación que presentan las leyes aplicables a las trabajadoras domésticas respecto de los estándares mínimos reconocidos para cualquier trabajador o trabajadora del sector privado de los países examinados; y c) identificar el sentido de las reformas producidas en los últimos quince años y si es factible apreciar que las reformas significaron la evolución de las leyes laborales de modelos de menor a mayor inclusión”⁴².

Convenio 189 de la OIT, proceso cronológico de construcción.



Fuente: elaboración propia, con base en datos de la OIT.

⁴¹ Goldsmith, Mary, "Los espacios internacionales ...", op. cit., p. 244.

⁴² Dicha publicación contó con la participación del "Programa de acción mundial sobre personas trabajadoras domésticas migrantes y sus familias", coejecutado en Paraguay por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y ONU Mujeres, con fondos de la Unión Europea.

Un último antecedente que debe ser mencionado por su relevancia y efecto, no sólo respecto del último tramo de desarrollo de la temática a la luz de la OIT, sino también por su papel relevante para infundir de sentido a la discusión y a la postre aprobación del Convenio y Recomendación, es el Programa de Trabajo Decente que inició en 1999, construido a partir del mismo concepto, introducido por el entonces Director General de la OIT, Juan Somavia.

El trabajo decente, como concepto faro del mencionado Programa de la OIT, sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa 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, sus oportunidades y la convivencia entre mujeres y hombres.

El Programa de Trabajo Decente de la OIT⁴³, abre una nueva y prometedora vía hacia el respeto y la visibilidad de los trabajadores domésticos. A fin de articular normas sobre el trabajo decente para este grupo de población, la OIT deberá definir no sólo los supuestos y casos de incumplimiento de sus derechos, sino también pautas de orientación específica y constructiva sobre la mejor forma de regular eficazmente las condiciones laborales de una categoría de trabajadores singularmente necesitada de apoyo.

Propuesta de trabajo decente de la OIT

La promoción del trabajo decente, cuya noción se esgrimió por primera vez en 1999, ha pasado a ser uno de los principales focos de atención de la OIT.

Dicho concepto, engloba y se sustenta en la garantía del cumplimiento de los derechos laborales en condiciones de igualdad y la ausencia de todo tipo de discriminación y exclusión, y pretende expresar cómo debería ser en el mundo contemporáneo un trabajo digno, desde una perspectiva en que la igualdad de género resulta un elemento fundamental. En esta lógica, el trabajo decente se define con base en condiciones de “libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” en las que los trabajadores tienen garantizada la posibilidad de injerencia en decisiones que les puedan afectar directamente⁴⁴.

Desde sus inicios y a lo largo de su historia, este organismo internacional, se ha preocupado por mejorar la condición de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, adoptando diferentes resoluciones relacionadas con esta temática.

Una de las más emblemáticas, se remonta a marzo del 2008, cuando el Consejo de Administración de la OIT acordó iniciar una discusión sobre los estándares de trabajo decente para el trabajo doméstico, sentando las bases para que durante las sesiones 99 y 100 de la

Conferencia Internacional de Trabajo, realizadas en 2010 y 2011, respectivamente, se llevaran a cabo sendas discusiones. En el caso de América Latina, destaca el documento “Trabajo Decente en las Américas: una Agenda Hemisférica 2006- 2015” adoptado en la Reunión Regional de la OIT realizada en Brasilia el año 2006, donde se incluyó como una meta “el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la eliminación de la discriminación de las trabajadoras de servicio doméstico”⁴⁵.

IDEAS Y NOCIONES SOBRE EL TRABAJO DOMÉSTICO

Definir “trabajo” y “trabajador doméstico” ha sido complicado, debido a que, en cada país o tradición, esta actividad puede incluir tareas diversas. De hecho, la ausencia de una definición de validez “universal” fue una de las razones principales para establecer un instrumento internacional. Lo anterior es observable si se considera que, antes de la aprobación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, ya se habían hecho esfuerzos para intentar definir al trabajo doméstico y para caracterizar apropiadamente a las trabajadoras y los trabajadores que desempeñan labores domésticas remuneradas, es decir en el ámbito de los hogares de quien los emplea.

Apenas un año antes de la aprobación del Convenio mencionado, D’Souza escribía:

Como no existe un instrumento internacional que regule el trabajo en el servicio doméstico, tampoco existe una definición convenida por todos: Por ello, convendría explicar el empleo de conceptos como el de «trabajo doméstico», «servicio doméstico» y «trabajadores domésticos», pues los términos referentes a esta ocupación han variado notablemente con el tiempo y en función del contexto geográfico y cultural. Por consiguiente, su significado puede diferir de un país a otro (...). En algunas partes del mundo ya se ha abandonado el empleo de palabras que tengan el mismo origen semántico que «doméstico», debido a sus connotaciones peyorativas y a la tendencia a subestimar el desempeño de las tareas domésticas. En otras, en cambio, se ha optado por conservar el concepto de «trabajo doméstico» y se señala que el término ocupa un lugar en el lenguaje de las relaciones internacionales, así como en los propios Estados. (...). En otros países, los términos utilizados son «asistente» o «ayudante» del hogar, fórmula que lamentablemente resta importancia al concepto de «trabajador» y entraña el riesgo de «devaluar» la ocupación. Una serie de asociaciones de la sociedad civil han preferido en consecuencia utilizar el término de «trabajo en el hogar», como solución lingüística. Pero existe el peligro real de crear una confusión con el término de «trabajo doméstico» utilizado en las anteriores iniciativas de normalización, confusión que acentúa el problema de traducción a otros idiomas. Sea como fuere, los términos escogidos para el futuro instrumento deberán reflejar la inmensa diversidad de responsabilidades y cualificaciones que supone el trabajo doméstico⁴⁶.

⁴³ Organización Internacional del Trabajo, “Informe IV (1) ...”, *op. cit.*, p. 2.

⁴⁴ Miranda, Guillermo, Prólogo al libro: Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente, OIT, Chile, 2009, pp. 9-10. <http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf>, consultado el 13 de julio de 2016.

⁴⁵ *Ibíd.*, p. 10.

⁴⁶ D’ Souza, Asha, Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT, OIT, Ginebra, 2012. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf>, consultado el 20 de julio de 2016.



© Dominio público



© Archivo/Vanguardia Liberal



© Thinkstock

Definición de trabajo y trabajador doméstico

Antes de la definición del Convenio 189 de la OIT, se hicieron ejercicios para intentar definir apropiadamente al trabajo y a las personas que desempeñan el trabajo doméstico. Sirva de ejemplo el ejercicio realizado en 1951⁴⁷, por un grupo de expertos de la OIT:

“[un] trabajador remunerado que trabaja en un domicilio [privado], sea cual sea el método y el período de remuneración, que pueda estar empleado por uno o varios empleadores que no obtienen ningún beneficio pecuniario por esa labor”.

A partir de esta definición se pudieron establecer las características del trabajo doméstico:

- i) el lugar de trabajo es un domicilio particular,
- ii) el trabajo realizado es de carácter doméstico: limpieza, cocina, lavado de la ropa, cuidados de niños y cuidados de otras personas, y puede incluir otras tareas del hogar, como labores de jardinería, conducción de vehículos o vigilancia;
- iii) el trabajo se lleva a cabo bajo la autoridad, la dirección y la supervisión de los dueños de casa;
- iv) el trabajador percibe su remuneración en efectivo y/o en especie, y
- v) el empleador no obtiene ninguna ganancia económica del trabajo realizado por estas personas.⁴⁸

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) de la OIT, entre otras bondades posee el mérito de que logró el consenso de una definición convenida. De esta forma y de acuerdo con este instrumento, la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos⁴⁹.

⁴⁷ “En julio de 1951 se celebró una reunión de expertos designados por la OIT para analizar el estado y condiciones de empleo de las y los trabajadores domésticos”. Citado en: Organización Internacional del Trabajo, “GB.300/2/2...”, *op. cit.*, p. 15.

⁴⁸ D’Souza, Asha. “Camino del trabajo ...”, *op. cit.*, p. 3.

⁴⁹ Organización Internacional del Trabajo, Texto del Convenio sobre El Trabajo Decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, OIT, Ginebra, 2011, p. 2. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO>, consultado el 18 de julio de 2016.

La definición anterior, sin embargo, no delimita la enorme diversidad de tareas que, conforme lugares, tradiciones y costumbres puede incluirse en ella: desde deberes relacionados con la limpieza de la casa, cocinar, lavar o planchar, hasta tareas relacionadas con el cuidado de los integrantes de la familia: niños y niñas, enfermos, personas con alguna discapacidad o adultos mayores.

El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011 (núm. 189) de la OIT resuelve, en su artículo primero, que trabajadora o trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo y excluye como trabajadores domésticos, a toda persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional.⁵⁰

Aun cuando delimitar el universo preciso de actividades que contempla el trabajo doméstico es complicado, de la definición considerada en el Convenio 189 de la OIT es factible determinar que trabajo doméstico remunerado consiste en aquellas actividades desarrolladas en el entorno del hogar, siempre y cuando, quien lo lleva a cabo, perciba un salario por dichas actividades y haga de dichas tareas su ocupación profesional no esporádica. Estos elementos permiten determinar que se constituye una relación de trabajo y por tanto estamos en presencia de un trabajo doméstico remunerado.

Las y los trabajadores domésticos perciben un salario a cambio de cumplir en hogares particulares una serie de labores familiares que se definirán según sean hombres o mujeres. El hogar es el lugar de trabajo. No obstante, la labor que realizan los trabajadores domésticos no corresponde a lo que generalmente se considera el «mercado de trabajo» y refleja una dicotomía entre el trabajo y la familia.⁵¹

⁵⁰ *Ibid.*, p. 2.

⁵¹ Organización Internacional del Trabajo, “Informe IV (1) ...”, *op. cit.*, p. 7.

Definición operativa de la OIT sobre el trabajo doméstico

En el apartado anterior, del ámbito del trabajo doméstico, se hizo la mención de la dificultad para conseguir estimaciones confiables del universo de personas ocupadas en el trabajo doméstico. En este marco se señaló la utilidad de contar con una definición operativa, construida a partir de las únicas características comunes, según los registros y estadísticas de empleo y ocupación de todo el mundo: una actividad realizada en una vivienda y para un hogar privado.

Esta definición operativa, contiene un elemento distintivo clave relacionado con el hecho de que los servicios prestados por la trabajadora o el trabajador doméstico se proporcionan para beneficio de un hogar privado. A partir de esta característica es posible excluir aquellas personas cuyas actividades de cuidado y atención de personas, si bien podrían ser similares a la del trabajo doméstico, son desempeñadas en beneficio de instituciones u organizaciones, por ejemplo, instituciones de asistencia social, hospitales, asilos, orfanatos, etcétera.

Trabajo doméstico remunerado y no remunerado

Trabajo doméstico en su acepción más amplia, hace referencia a un conjunto de actividades realizadas dentro de las viviendas y son necesarias para el bienestar de los miembros de las familias⁵² e incluye a la actividad remunerada y no remunerada. Cuando el conjunto de actividades se realiza en el marco de una relación de trabajo obviamente estamos en presencia de una actividad remunerada.

De acuerdo con lo anterior, resulta evidente la delgada línea que separa al trabajo doméstico remunerado del no remunerado. En ambos casos se hace referencia a tareas desarrolladas en el hogar y al cuidado de sus integrantes: la circunstancia de que en ambos casos son desarrolladas en su abrumadora mayoría por mujeres, ayuda a deducir este hecho como causa de la invisibilidad en que se desarrolla este tipo de trabajo, de la escasa regulación laboral y del poco reconocimiento social de esta actividad.

Para efectos de distinguir el trabajo doméstico remunerado del no remunerado, se puede utilizar la definición conforme la cual se calcula la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM)⁵³.

“... el tiempo utilizado a las labores domésticas y los cuidados realizados por los miembros del hogar para producir servicios destinados al consumo del mismo, sin obtener un pago o remuneración, y que están fuera de la frontera de la producción de la contabilidad nacional.”⁵⁴

⁵² Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010. México, 2012, p. VIII. <https://dgfss.files.wordpress.com/2015/03/informe_perfilsociodemograficodelostrabajadoresenmx_2010_inegi.pdf>, consultado el 19 de julio de 2016.

⁵³ El valor económico de las actividades productivas no remuneradas que se realizan en los hogares en beneficio de sus integrantes, con el fin de dimensionar su aportación al desarrollo de las familias con respecto del total de la economía nacional.

⁵⁴ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Glosario, <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/glosario/default.aspx?clvglo=cstnrhm&c=28036&s=est>>, consultado el 20 de julio de 2016.

¿Trabajadores domésticos o trabajadores del hogar?

A la dificultad de establecer una definición de trabajo doméstico, se debe de distinguir el remunerado del no remunerado, y para caracterizar adecuadamente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos, se debe mencionar la discusión suscitada acerca de la manera correcta de denominarlos: trabajadoras y trabajadores domésticos o trabajadoras y trabajadores del hogar.

Los mismos servicios domésticos son objeto de un trato diferente, según su regulación se refiera a un trabajo realizado fuera del hogar o bien a un trabajo realizado dentro del hogar. El trabajo doméstico como ocupación⁵⁵, ha sido complicado de definir, debido a que desempeñan labores de muy distinta índole según los países y sus tradiciones; lavar o asear el hogar, cuidar de niñas, niños y personas mayores pueden ser parte de las tareas asignadas a estas personas en el contexto de una relación laboral. Pero estas mismas pueden ampliarse a la preparación de alimentos para la familia o al mantenimiento de jardines; incluso en algunos casos al resguardo de la seguridad de la vivienda de la familia para la cual laboran. Sólo una característica de la ocupación es aceptada de manera casi universal: todas comparten la característica de ser realizadas en una vivienda y para un hogar privado⁵⁶.

D'Souza menciona como antecedente de esta discusión, una reunión internacional sobre trabajo doméstico celebrada en Ámsterdam en noviembre de 2006⁵⁷, en la que diversas organizaciones propusieron denominaciones diferenciadas en diferentes idiomas. En el caso del español surgió el interés de utilizar el término “trabajadores del hogar” en lugar de “trabajadores domésticos”, aludiendo al hecho de que aun cuando términos peyorativos como “criada” o “muchacha” ya habían sido superados, la connotación de “doméstica” podría reafirmar la tendencia de subestimar las tareas domésticas.

La intención, según D'Souza fue la de mejorar la situación del personal del servicio doméstico mediante el uso de una terminología más respetuosa y sin matices de servidumbre.⁵⁸

En nuestro país el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), se ha manifestado en el sentido de utilizar la expresión trabajadoras del hogar, en primera instancia para diferenciar sus actividades de las labores domésticas que se realizan en casa, generalmente no remuneradas y realizadas por integrantes de la familia. Las trabajadoras del hogar organizadas han propuesto que se les denomine de esa manera, precisamente porque lo que exigen en primera instancia es que se les reconozca como trabajadoras y que, en correspondencia con esta condición, tengan acceso igual al goce de los derechos como cualquier trabajador y trabajadora⁵⁹.

⁵⁵ Esta actividad forma parte de un conjunto de trabajos cuyas principales tareas y cometidos se caracterizan por tener un alto grado de similitud, independientemente del lugar donde se desarrollen y de las relaciones que se establezcan en el mercado laboral, conforme se conceptualiza en el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO); véase: <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/clasificaciones/sinco/sinco.aspx>>, consultado el 4 julio de 2016.

⁵⁶ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, “Perfil sociodemográfico de ...”, *op. cit.*, p. VIII.

⁵⁷ D'Souza, Asha. “Camino del trabajo ...”, *op. cit.*, p. 11.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 12.

⁵⁹ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Discriminación Trabajadoras del Hogar, 2016. <http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=481&id_opcion=473&op=473>, consultado el 20 de julio de 2016.

El Informe “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, preparado para la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo para la discusión y aprobación del Convenio 189 y de la Recomendación 201, dedica un comentario acerca de la terminología, que justifica la imposibilidad práctica de establecer un término unívoco, a la vez que se defiende la postura de hablar de trabajo y trabajador conforme el mandato y fin de la propia OIT; por esta misma circunstancia este Organismo rechaza términos que restan la connotación del trabajo.

En dicho informe se tiene el mérito de haber superado términos como los de «criada» y «sirvienta», que implicaban una sumisión directa. La actual adopción del término «trabajador» es particularmente significativa para la OIT, que se encarga de mejorar las condiciones de todos los trabajadores.

Al final, destaca que, más allá de la terminología que se decida utilizar, lo importante reside en que las trabajadoras y los trabajadores deben estar cubiertos por el instrumento internacional propuesto y se beneficien de hecho de la protección que este prodigue ⁶⁰.

CLASIFICACIÓN Y COMPONENTES DEL TRABAJO DOMÉSTICO

El trabajo doméstico en su acepción más amplia, comprende todas aquellas actividades que las personas realizan para el mantenimiento cotidiano de las familias y sus hogares, el cuidado y crianza de niñas y niños y, en no pocas ocasiones, la atención de personas adultas mayores, enfermas o con alguna discapacidad.

Este trabajo, es realizado cotidianamente por los integrantes de las familias en todo el mundo y sin percibir pago alguno. Al mismo tiempo, estas actividades representan oportunidades de inserción laboral para millones de personas que, a cambio de una remuneración, se hacen cargo de las tareas de mantenimiento de los hogares y del cuidado de sus integrantes.

Es relativamente sencillo deducir que, como ocupación laboral, el trabajo doméstico remunerado se desarrolla en un ámbito complejo, cuya naturaleza y características difieren de cualquier otra actividad humana remunerada o trabajo y que en este apartado se intenta describir.

El trabajo doméstico remunerado, es una actividad cuyo desempeño tiene repercusiones económicas, sociales y culturales que hacen sumamente complejo su tratamiento: los últimos datos de la OIT ⁶¹ hablan de un total de 67 millones de personas que en todo el mundo desempeñan el trabajo doméstico como actividad remunerada y en el marco de una relación laboral, aunque se estima que la cifra puede alcanzar las 100 millones de personas ⁶².

⁶⁰ Al respecto, se considera útil revisar la nota que, sobre la terminología, se incluyó en el documento “Trabajo decente para los trabajadores domésticos”, elaborado por la OIT con motivo de la 99ª Conferencia Internacional del Trabajo, contenida en OIT, “Informe IV (1) ...”, *op. cit.*, p. 17.

⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas”, Departamento de Protección Social (SOCPRO) en colaboración con INWORK, Ginebra, 2016, p. XI. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf> consultado el 21 de julio de 2016.

⁶² International Labour Organization, Working conditions laws report 2012, ILO, Geneva, 2013, p. 79. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf>, consultado el 2 de julio de 2016.

Desafortunadamente, no es posible conocer con certeza cuantas personas constituyen este sector de la fuerza laboral debido a los motivos siguientes: i) el profundo arraigo de esta actividad en el ámbito informal y por tanto no registrado, ii) la heterogeneidad de las actividades que pueden o no considerarse dentro de esta ocupación ⁶³, y iii) el hecho de que aún las mejores estimaciones no consideran a niñas y niños que realizan trabajo doméstico ⁶⁴.

Más allá del número y de las condiciones en las que se desarrolla, se trata de personas que llevan a cabo actividades dentro del hogar y que esas tareas son esenciales para el bienestar de la propia familia para la cual laboran.

Para determinar el ámbito en el cual se desarrolla el trabajo doméstico, en este apartado se refiere la mención que sobre el particular, ofrece la OIT en el informe que sirvió de base para la discusión y posterior aprobación del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos 2011 (núm. 189): ⁶⁵

El segmento laboral que conforma el trabajo doméstico, no son hombres que ganan el sustento sino, en su inmensa mayoría, mujeres: El 80% de las personas dedicadas a esta ocupación en el mundo, son mujeres ⁶⁶ que contribuyen a la función reproductiva social y de la fuerza de trabajo de todas las naciones. La asociación de esta actividad con el rol social y culturalmente asignado a las mujeres es uno de los factores que más claramente inciden en su alta feminización, al mismo tiempo de contribuir al hecho de que el trabajo doméstico como actividad remunerada ha incrementado la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Algunos estudiosos opinan que dicha ocupación no constituye una actividad «productiva» del mercado de trabajo, sino lo que Adam Smith calificó inicialmente de servicios de cuidado personal «no productivos»: El trabajo doméstico comúnmente no se percibe como “productivo”, pues no genera beneficios directos para los empleadores, no obstante, el reconocimiento que se hace de que la actividad es indispensable para el mantenimiento de la vida humana, pues brinda cuidado, educación y bienestar a la población.

Con el argumento de no ser una actividad “productiva”, durante mucho tiempo se intentó justificar la poca valoración de este trabajo y, sobre todo su ausencia, desde la perspectiva económica, de toda consideración como actividad productiva, debido a que no “produce” un valor agregado. De ahí es sencillo entender que por tanto no requería ser regulado, mucho menos protegido como actividad remunerada como sucede con otras ocupaciones.

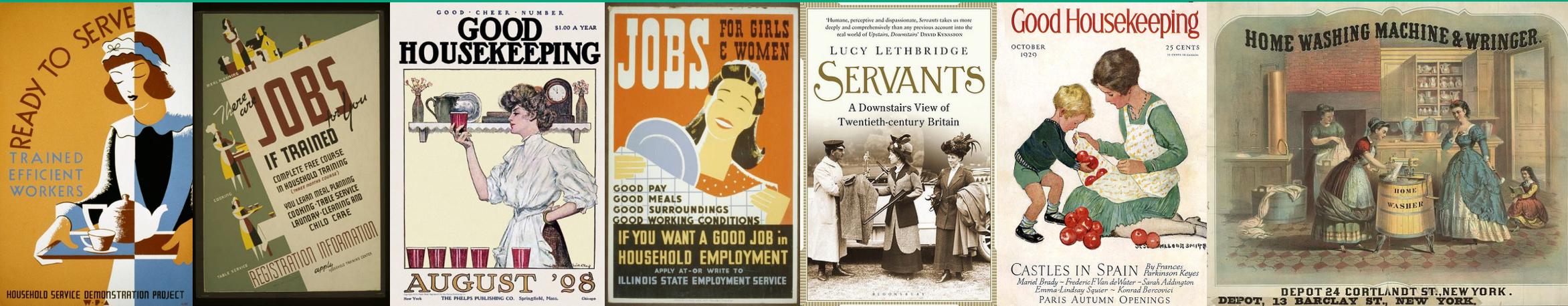
En este contexto, el trabajo doméstico, se equipara con el trabajo reproductivo, el cual, según Valenzuela y Mora, siendo el conjunto de tareas cotidianas de cuidado físico, intelectual y emocional de los miembros del grupo familiar ha sido parte de un proceso gradual

⁶³ Algunos países no consideran una categoría particular estadística para esta ocupación.

⁶⁴ Menores de 14 o 15 años según se disponga en las leyes laborales de cada país.

⁶⁵ Organización Internacional del Trabajo, “Informe IV (1) ...”, *op. cit.*, p. 3.

⁶⁶ Organización Internacional del Trabajo, “Protección social del ...”, *op. cit.*, p. XII.



de codificación u obtención en el mercado a través de la compra de servicios, con la contratación de personas ajenas al grupo familiar inmediato para la realización de una o más de estas actividades⁶⁷.

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO)

El trabajo doméstico está considerado en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO⁶⁸), la estructura de clasificación que la OIT utiliza para organizar los empleos en una serie de grupos definidos en función de las tareas que comporta cada empleo.

La CIUO de la OIT, intenta detallar la multitud de tareas que comúnmente se exige a la trabajadora o trabajador doméstico:

- Núm. 5121 / 5152. Entre las tareas se incluye: a) contratar, formar, despedir, organizar y supervisar al personal doméstico; b) comprar o controlar las compras de suministros y provisiones; c) controlar el almacenamiento y la distribución de suministros (...); e) prestar ayuda en casos de lesiones o enfermedades de carácter leve, desempeñando tareas como las de tomar la temperatura, administrar medicamentos o aplicar vendajes; f) desempeñar tareas afines; g) supervisar a otros trabajadores.
- Núm. 5122 / 5120. Entre las tareas se incluye: a) confeccionar menús y preparar y cocinar alimentos; b) planificar, supervisar y coordinar el trabajo en la cocina; c) desempeñar tareas afines; d) supervisar a otros trabajadores.
- Núm. 5131 / 5311 Entre las tareas se incluye: a) ayudar a los niños a bañarse, vestirse y comer; b) conducir a los niños hasta y desde la escuela o llevarlos a pasear o recrearse; c) jugar con

los niños o entretenerlos contándoles o leyendo cuentos; d) mantener en orden sus dormitorios y lugares de juego; (...); g) desempeñar tareas afines; h) supervisar a otros trabajadores.

- Núm. 5133(88) / 5322 (08). Entre las tareas se incluye: a) ayudar a que las personas se acuesten o se levanten de la cama y se vistan como convenga; b) cambiar la ropa de cama y ayudar a las personas a bañarse o asearse; c) servir comidas de preparación propia o ajena y ayudar a comer a las personas que necesiten tal ayuda; d) administrar los medicamentos recetados o velar por que sean tomados o aplicados oportunamente; e) vigilar toda señal o indicio de deterioración de la salud del paciente e informar al médico o al servicio social pertinente; f) desempeñar tareas afines; g) supervisar a otros trabajadores.
- Núm. 5169 / 5414 Entre las tareas se incluye: a) patrullar edificios y áreas para prevenir robos, actos de violencia, infracciones u otras irregularidades; (...) f) desempeñar tareas afines; g) supervisar a otros trabajadores.
- Núm. 6113 / 9214. Entre las tareas se incluye: a) determinar las clases y cantidades de los productos que habrán de cultivarse; b) comprar semillas, bulbos, fertilizantes y otros suministros; (...) f) cultivar flores, árboles, arbustos y otras plantas (...) o jardines privados; (...) j) cuidar las bestias de carga y de tiro y mantener en buen estado los edificios e instalaciones.
- Núm. 9131 / 9111. Entre las tareas se incluye: a) barrer o limpiar con máquina aspiradora: limpiar o lavar y encerar suelos, puertas, ventanas, muebles y diversos objetos; b) lavar, planchar y remendar ropa de cama, de mesa y otra ropa del ajuar de las casas o de uso personal; c) lavar vajilla; d) preparar, cocinar y servir comidas y bebidas; e) comprar alimentos y diversos artículos de uso doméstico;
- Núm. 9152 / 9629 Entre las tareas se incluye: c) vigilar casas y otras propiedades para impedir la entrada ilícita, evitar robos, incendios y otros riesgos.

⁶⁷ María Valenzuela y Claudia Mora (editoras) Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente, OIT, Chile, 2009. <http://www.oit.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf>, consultado el 13 de julio de 2016.

⁶⁸ International Labour Organization, International Standard Classification of Occupations, ILO, Geneva, 2012, p. 407. <http://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_172572.pdf>, consultado el 20 de julio de 2016.

Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)

El trabajo doméstico también está considerado dentro de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)⁶⁹, que considera una división (la 97), específicamente para esta actividad en el tenor siguiente: Actividades de hogares privados como empleadores de personal doméstico. Esta clasificación incluye ...sirvientes, cocineros, camareros, ayudas de cámara⁷⁰, mayordomos, lavanderos, jardineros, porteros, mozos de cuadra, conductores, conserjes, institutrices, niñeras, preceptores, secretarios, etcétera.

Sin cuestionar la utilidad de la CIIU y, sobre todo, el valor que deriva de reconocer el trabajo doméstico como actividad productiva, se debe decir que algunas de las actividades indicadas en la CIIU, pueden y de hecho se realizan fuera del entorno del hogar. Sirva como ejemplo la siguiente tabla enunciativa:

Comparativo de actividades en el ámbito doméstico y en el mercado de trabajo	
Actividades en el ámbito doméstico	Actividades en el mercado de trabajo
Preparación de la comida, servicio en la mesa, lavado de vajilla y utensilios, aseo de la cocina.	Servicios de preparación y venta de alimentos: restaurantes, cocinas económicas.
Lavado y planchado de ropa.	Servicios de lavanderías, planchadurías y tintorerías.
Limpieza y orden en la vivienda.	Empresas de limpieza en general, servicios especializados en lavado de alfombras, pisos, vidrios, etc.
Realización de compras, pagos y trámites.	Comisión por realización de trámite y entrega a domicilio.
Cuidado de niños pequeños.	Guarderías, estancias infantiles.
Cuidado de enfermos y ancianos.	Asilos, hospitales.
Apoyo en tareas escolares, terapias.	Centros de enseñanza especial.
Transporte de miembros de la familia.	Transporte escolar, otros.
Acarreo de agua o combustible.	Abasto de servicio público.
Reparación de vivienda y equipo.	Servicios contratados.
Confección o tejido de ropa.	Compra de productos terminados.

Fuente: Pedrero Nieto, Mercedes. Género y trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico (2002). Consultado en: <http://www.ub.edu/geocrit/sn/sn119-28.htm>.

⁶⁹ La Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU) es la referencia de las actividades productivas. Su propósito principal es ofrecer un conjunto de categorías de actividades que se pueda utilizar para la reunión y difusión de datos estadísticos de acuerdo con esas actividades. La CIIU es una clasificación por clases de actividad económica y no una clasificación de industrias o de bienes y servicios". Organización de las Naciones Unidas, Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), DAES, Nueva York, 2009, p. III. < http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4s.pdf >, consultado el 21 de julio de 2016.

⁷⁰ Se refiere al personal de acompañamiento de sus empleadores, quienes atienden diversos requerimientos personales de éstos, como leyéndoles en voz alta, conversando o participando con ellos en diversas actividades deportivas o de otra índole.

Como se puede apreciar, a pesar del esfuerzo para determinar los alcances de la actividad desempeñada en los hogares, tanto la clasificación CIUO como la CIU, no resuelven la heterogeneidad de las actividades que comprende el rubro de trabajadora o trabajador doméstico. En descargo se debe aclarar que las clasificaciones estadísticas existentes (ya sea por ocupación, situación de empleo o industria) no se diseñaron con el objetivo primario de identificar a los trabajadores domésticos.⁷¹

No existe una distinción fundamental entre el trabajo en el hogar y el trabajo fuera del hogar, como tampoco existe una línea clara entre lo estrictamente privado y lo público, ni entre el hogar y el lugar de trabajo.

La primera premisa, consideramos que se ha resuelto en el comentario anterior. Respecto de la distinción entre hogar y lugar de trabajo, o sobre la naturaleza del empleador, se considera importante establecer lo siguiente, partiendo del análisis del trabajo doméstico en su contexto estrictamente laboral: el trabajo doméstico, se ha insistido, es una ocupación sumamente compleja, debido a la heterogeneidad de las actividades que puede o no comprender. Lo mismo sucede cuando se intenta caracterizarla en su dimensión laboral: pueden prestar sus servicios para un solo patrón o varios dependiendo de la dedicación de tiempo exclusiva o a tiempo parcial. La circunstancia anterior se puede combinar con su permanencia y pernocta en el hogar o si diariamente se trasladan desde su propio domicilio hasta el de sus patrones.

Tan sólo de las anteriores circunstancias se derivan consideraciones respecto de la duración de su jornada de trabajo, de sus descansos e incluso del cálculo de sus remuneraciones.

El trabajo doméstico en su dimensión laboral es a la vez espacio de inclusión, pues representa la oportunidad de inserción laboral para millones de mujeres en todo el mundo. Paradójicamente, es un entorno laboral en el que quienes participan, sufren de discriminación, exclusión social, malos tratos y, en situaciones extremas, violencia.

El trabajo doméstico representa en la mayoría de los países de la región, la puerta de entrada al mercado del trabajo para las mujeres más pobres, con menor nivel de educación y que viven en un entorno de mayor exclusión social. Sin embargo, el incremento de la escolaridad promedio en la región también se ha reflejado en el servicio doméstico, y el promedio se sitúa sobre los 6 años de escolaridad, que en muchos países constituye el ciclo básico⁷².

Como ya se mencionó, las trabajadoras y los trabajadores domésticos perciben un salario en tanto sus actividades se desempeñan en el marco de una relación laboral. Su empleo es desempeñado en hogares particulares como característica distintiva

de las tareas, las cuales les serán asignadas dependiendo de si se trata de una trabajadora o de un trabajador doméstico.

Si bien los trabajadores domésticos cocinan, limpian, cuidan a los niños, a las personas de edad, a los impedidos e incluso animales domésticos, sus tareas no se definen con precisión desde un principio y pueden variar considerablemente con el tiempo. Los términos son en sí mismos imprecisos, y «cuidar» a un niño puede abarcar desde la atención a niños pequeños durante una corta ausencia de sus padres, hasta hacerse cargo de la responsabilidad primordial de su educación. Por añadidura, las tareas parecen ser en algunos casos ilimitadas.⁷³

Componentes clave del trabajo doméstico

El trabajo doméstico ha sido calificado por la OIT⁷⁴ como atípico, debido sobre todo a la naturaleza de la relación laboral que se establece con el empleador, de la característica de ser desempeñada habitualmente en el domicilio de este último y, que a su vez, se trata del hogar de la familia a la cual presta sus servicios. Estas tres características, patrón, domicilio y hogar deben ser analizadas para dimensionar su cualidad *sui generis* y, sobre todo para tratar de entender el porqué, en muchos países existe una legislación especial que, para atender esta naturaleza atípica, ha implicado el otorgamiento de menos derechos a quienes desarrollan esta actividad, que los que se otorgan al resto de los trabajadores.

El trabajo doméstico en la región está regido en la mayoría de los países por una legislación especial que otorga menos derechos a esta actividad en comparación con el resto de los asalariados. A pesar de esto, la legislación se cumple solo parcialmente⁷⁵.

Al prestar atención a los argumentos anteriormente vertidos, se puede deducir que son tres elementos los que determinan el carácter atípico del trabajo doméstico como relación laboral, pero al mismo tiempo explican la naturaleza particular del ámbito en el que se desempeña la ocupación, sustancialmente diferente de otras formas de trabajo remunerado: i) el patrón o empleador, ii) el domicilio en que se prestan los servicios, y iii) el carácter de hogar como lugar de trabajo.

El patrón o empleador

Los patrones o empleadores suelen ser integrantes de la familia a la cual prestan sus servicios, comúnmente el jefe de la familia, pero pueden ser otros miembros de la misma. También existe la posibilidad cada vez más extendida de que lo sea una empresa comercial o agencia privada. Muchas legislaciones nacionales regulan y contemplan la figura del patrón único, dejando fuera la posibilidad frecuente de múltiples patrones.

⁷¹ "... el trabajo doméstico significa cualquier tipo de trabajo realizado dentro o para un hogar, y un trabajador doméstico es toda persona que realiza trabajo doméstico dentro de una relación de empleo". Organización Internacional del Trabajo, Trabajo doméstico nota de información 4, OIT, Ginebra, p. 2. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf>, consultado el 21 de julio de 2016.

⁷² Organización Internacional del Trabajo, Panorama Laboral 2012, América Latina y el Caribe, ORALyC, 2012, p. 61. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195947.pdf>, consultado el 21 de julio de 2016.

⁷³ Organización Internacional del Trabajo, "Informe IV (1) ...", *op. cit.*, p. 7.

⁷⁴ D'Souza, Asha. "Camino del trabajo ...", *op. cit.*, p. 20.

⁷⁵ Organización Internacional del Trabajo, "Panorama Laboral 2012", *op. cit.*, p. 64.

En la mayoría de las ocupaciones, se espera la presencia de un empleador para varios empleados. En el caso del trabajo doméstico el empleado puede tener varios patrones, cuyas indicaciones y exigencias pueden conflictuarse. Esta circunstancia tiene efectos en la calidad del empleo que D'Souza describe muy bien: la baja categoría atribuida al trabajo y el servilismo inherente debilitan aún más la capacidad de negociación del trabajador. A esto se añade la situación de inferioridad de la mujer en comparación con el hombre, así como las diferencias de clase social y educación, y a veces el factor racial o étnico, todo lo cual inclina aún más la balanza del poder hacia el empleador.⁷⁶

También es importante señalar que la OIT advierte⁷⁷ que las y los trabajadores domésticos conforman una de las pocas categorías de trabajadores en que generalmente se supone que el empleador es de sexo femenino, lo cual refleja la percepción de que el ámbito «doméstico» es tradicionalmente responsabilidad de la mujer, con independencia de quién retribuya de hecho el trabajo efectuado.

Por último, se debe señalar que, también a diferencia de otras ocupaciones, el patrón no se asume como tal, ni ven sus hogares como un lugar de trabajo. Crean estar haciéndole un favor a una mujer pobre y sin educación acogiéndola en su casa y consideran que los servicios que reciben a cambio no merecen necesariamente una retribución económica....⁷⁸

El domicilio en que se prestan los servicios

Es muy frecuente que el lugar de trabajo y el domicilio de las trabajadoras y los trabajadores domésticos sean el mismo espacio físico y legal. Esta doble cualidad del domicilio se presenta con mucha mayor frecuencia en los casos en que el trabajador pernocta en la vivienda de su empleador.

Residir y trabajar en el domicilio del empleador repercute notablemente en la movilidad y la autonomía personal de la trabajadora o del trabajador y puede influir en las decisiones relativas a su futuro, incluida la decisión de fundar una familia. Una de las consecuencias de esta situación es que al alcanzar la edad de la jubilación las y los trabajadores domésticos pueden no tener los hijos que les proporcionen un apoyo humano o financiero⁷⁹.

En la actualidad, el trabajo que se desempeña de manera estable para una familia y regresando a diario a su hogar -sin pernoctar en la vivienda de su empleador - ha pasado a ser la modalidad más frecuente en América Latina. Además, principalmente en ciudades de mayor tamaño, ha aumentado el número de trabajadoras y trabajadores que prestan funciones en diferentes hogares, por día o por hora, en ciertos casos en tareas con un mayor nivel de especialización⁸⁰.

⁷⁶ D'Souza, Asha. "Camino del trabajo ...", *op. cit.*, p. 21.

⁷⁷ Organización Internacional del Trabajo, "Informe IV (1) ...", *op. cit.*, p. 8.

⁷⁸ D'Souza, Asha. "Camino del trabajo ...", *op. cit.*, p. 21.

⁷⁹ Organización Internacional del Trabajo, "Informe IV (1) ...", *op. cit.*, p. 9.

⁸⁰ Organización Internacional del Trabajo, "Panorama Laboral 2012", *op. cit.*, p. 63.

El hogar como lugar de trabajo⁸¹

El trabajo doméstico como ninguna otra ocupación se lleva a cabo en el hogar de la familia para la cual se prestan los servicios, al mismo tiempo es la única y exclusiva beneficiada de trabajadoras y trabajadores domésticos.

De esta circunstancia deviene el hecho de que, en la mayoría de los casos, la relación laboral sea invisible para el mundo exterior. En la mayoría de los casos, esta invisibilidad es la causa de que este tipo de empleo sea informal, colocando en situación de franca vulnerabilidad a quienes lo desempeñan.

Las trabajadoras extranjeras, en especial aquellas en situación de inmigración irregular, y los trabajadores infantiles son especialmente susceptibles a la explotación y es poco probable que quieran o puedan reclamar sus derechos. En tanto no se resuelva, la invisibilidad seguirá impidiendo prestar una protección legal adecuada al personal del servicio doméstico⁸².

Habida cuenta de que tiene lugar en un ámbito que escapa a la mirada del mundo exterior, de que no se rige por un contrato por escrito firmado de mutuo acuerdo, permanece fuera del ámbito de la inspección laboral y de otras formas de resolución de disputas.

El cuidado de los niños, de las personas con discapacidad y de las personas adultas mayores en el hogar o en una institución pública son actividades que forman parte de un mismo espectro reglamentario, en que toda una gama de políticas de migración y de otro tipo configuran tanto la oferta como la demanda de servicios de prestación de cuidados.

El universo de población dedicada a esta ocupación crece de forma constante, debido a la cada vez mayor proporción de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, lo cual a su vez genera, en los hogares, un vacío de atención y cuidado de niñas, niños o personas adultas mayores.⁸³

Independientemente de que este fenómeno acusa la necesidad de políticas en beneficio de las y los trabajadores con responsabilidades familiares, la realidad es que en su conjunto han contribuido al aumento continuo de la demanda de trabajadoras y trabajadores domésticos, poniendo en evidencia su importancia en la mayoría de los países desarrollados y en desarrollo⁸⁴.

⁸¹ Organización Internacional del Trabajo, "Informe IV (1) ...", *op. cit.*, p. 7.

⁸² D'Souza, Asha. "Camino del trabajo ...", *op. cit.*, p. 21.

⁸³ "...el trabajo realizado por una trabajadora del hogar ayuda a que las personas de una familia trabajen, a conciliar entre el ámbito laboral y el familiar. Sin embargo, son ellas las que quedan en estado de indefensión ante la negación de sus derechos como trabajadoras... la labor de estas trabajadoras, su ubicación en la escala social, su condición de mujeres y en ocasiones su calidad de indígenas, hacen que sean un grupo vulnerable y víctima de discriminación. Vale la pena subrayar que la discriminación de la que son objeto no es fruto exclusivamente de su condición de mujeres, sino que, como ya se ha dicho, también de su condición social y origen étnico, a veces. Esto es importante porque la perpetuación de los estereotipos relativos a estas trabajadoras no es atribuible exclusivamente a los hombres, sino también a las mujeres que son empleadoras y que discriminan a sus empleadas...". Véase: Moreno Ramírez, Ileana, Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México, SCJN, México, 2010, pp. 11-12. <https://www.scjn.gob.mx/transparencia/lists/becarios/attachments/150/becarios_150.pdf>, consultado el 21 de julio de 2016.

⁸⁴ Organización Internacional del Trabajo, Protección eficaz de los trabajadores domésticos: Guía para diseñar leyes laborales. OIT, Ginebra, 2013, p. 136. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_229175.pdf, consultado el 21 de julio de 2016.

Jácome, al analizar el trabajo dedicado a los cuidados en los hogares mexicanos, advierte la relación entre la transformación demográfica (envejecimiento) y epidemiológica (v. gr. padecimientos crónico-degenerativos) con las demandas de cuidado, a la cual podemos sumar la creciente incorporación femenina al mercado laboral en los siguientes términos⁸⁵:

Es relativamente fácil prever el aumento de la población dependiente de cuidado que se sumará a los requerimientos de la población infantil; no ocurrirá igual con la oferta potencial de cuidados, ya que no se trata de una categoría demográfica, sino social y política.

La creciente demanda de cuidados obliga a que se le considere una prioridad nacional y un tema de política pública que debe ser abordado con perspectiva de género y de derechos humanos; asimismo, a que se le planifique y redistribuya de forma interinstitucional e interpersonal, para que se atienda con corresponsabilidad social compartida entre el Estado, el mercado laboral, la comunidad y las familias.

Es importante señalar que la humanidad se encuentra ante el descubrimiento de nuevos umbrales: la evolución de la sociedad, las dinámicas familiares, la inserción económica de hombres y mujeres, la inversión de la pirámide poblacional, la protección del espacio en el hogar para las personas con discapacidad laboral, la necesidad de empleo de los jóvenes y personas adultas mayores, así como otras situaciones contemporáneas donde se inserta el trabajo doméstico y que incrementa su demanda.

⁸⁵ Jácome, Teresa, El trabajo de cuidados en los hogares mexicanos, en: Coyuntura Demográfica, volumen 7, enero, México, 2015, pp. 31-38. <<http://www.somede.org/coyuntura-demografica/numero7/>>, consultado el 22 de julio de 2016.

CAPÍTULO II

CARACTERIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

ENTORNOS Y CONTEXTUALIZACIÓN

En los últimos tres lustros, es posible advertir en diversos documentos de la OIT⁸⁶, el énfasis en señalar que el trabajo doméstico tradicionalmente se ha caracterizado por ser una actividad objeto de condiciones de trabajo inadecuadas, extensas jornadas, bajos salarios, trabajo forzoso y una escasa o nula protección social, y por lo mismo, expuesto a condiciones que se alejan del concepto de trabajo decente que promueve dicho Organismo.

En gran medida, esta situación hace evidente la escasa valoración social y económica que las sociedades suelen otorgar a esta actividad, lo que en muchas ocasiones se refleja en la ausencia de legislaciones adecuadas y en la falta de una aplicación efectiva de las mismas.

Pobreza, exclusión y vulnerabilidad

La evolución del término de pobreza al de exclusión, procura llamar la atención sobre los procesos y factores que conducen a la marginación social. De esta forma, se estudian los procesos de precarización de estatuto del empleo (la flexibilización e informalización del trabajo) como la ampliación de las zonas de empleo que afectan a una proporción más amplia de la población y llevan a la exclusión del trabajo.

La división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres el espacio reproductivo (privado) y a los hombres el espacio productivo (público), es considerada determinante en el impacto de la pobreza en las mujeres en relación con los hombres. Dicha división del trabajo por sexos genera la desigualdad de oportunidades que tienen las mujeres para acceder a los recursos materiales, económicos y sociales, así como para participar en la toma de las principales decisiones políticas, económicas y sociales que norman el funcionamiento de una sociedad. Esta asignación social a las personas de acuerdo con su sexo no tiene sólo efectos materiales sino concretos en el tipo de trabajos del que se responsabiliza a cada género, lo que también tiene un importante efecto en la construcción de la identidad de género, entendida como lo que socialmente se espera que sean las conductas, los valores, las expectativas de las personas de distinto sexo, que a su vez son asumidas como pautas propias y naturales.

A pesar de los notables avances logrados en éste renglón social, las pautas tradicionales en cuanto a la asignación de tareas a los géneros no han variado significativamente. Es posible verificar empíricamente que la gran masa de trabajo reproductivo, continúa siendo realizada por las mujeres y la gran masa de trabajo productivo, es realizado por los varones, con un aporte creciente de las mujeres, pero en condiciones segregadas.

La dimensión de género

Datos contenidos en una publicación reciente de la OIT⁸⁷, hacen evidente en el plano mundial, el fenómeno de la feminización del trabajo doméstico, al señalar que constituye una actividad realizada predominantemente por mujeres, quienes representaban el 80% de la ocupación total en el sector a nivel mundial; lo que significa que aproximadamente 55 millones de mujeres participan en la actividad, expuesta a condiciones de discriminación y vulnerabilidad social y económica. La composición por sexo muestra diferencias importantes entre las regiones; así, en 2013 la participación de mujeres era del 57% en los Estados Árabes, cercana al 71% en Europa del Este y la Comunidad de Estados Independientes, 74% en África, 80% en los países industrializados, 81% en Asia y Pacífico, y alrededor de 88% en América Latina y el Caribe.

Respecto a la importancia relativa del trabajo doméstico dentro de la fuerza de trabajo asalariada, estadísticas de la propia OIT, revelan que es mucho mayor entre las mujeres que entre los hombres. Muestra de ello, es que a nivel mundial el 7.5% de las mujeres que forman parte de la PEA asalariada son trabajadoras domésticas, en comparación con solo el 1% en el caso de los hombres. Asimismo, la participación relativa de las trabajadoras domésticas en el mercado laboral es mucho mayor en las regiones en desarrollo; por ejemplo, en los Estados Árabes y de América Latina y el Caribe las mujeres asalariadas que trabajan en el servicio doméstico representan 32% y 27% respectivamente. En cambio, en los países industrializados tan solo el uno por ciento de las mujeres asalariadas son trabajadoras domésticas.⁸⁸

⁸⁶ Cfr. Organización Internacional del Trabajo, Protección eficaz de los trabajadores domésticos: Guía..., dirección electrónica citada, consultada el 21 de julio de 2016.

⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo, "Protección social del ...", *op. cit.*, p. XII.

⁸⁸ *Ibid.*, p. 5.



© Tim Hopwood



© Dominio público



© Dominio público

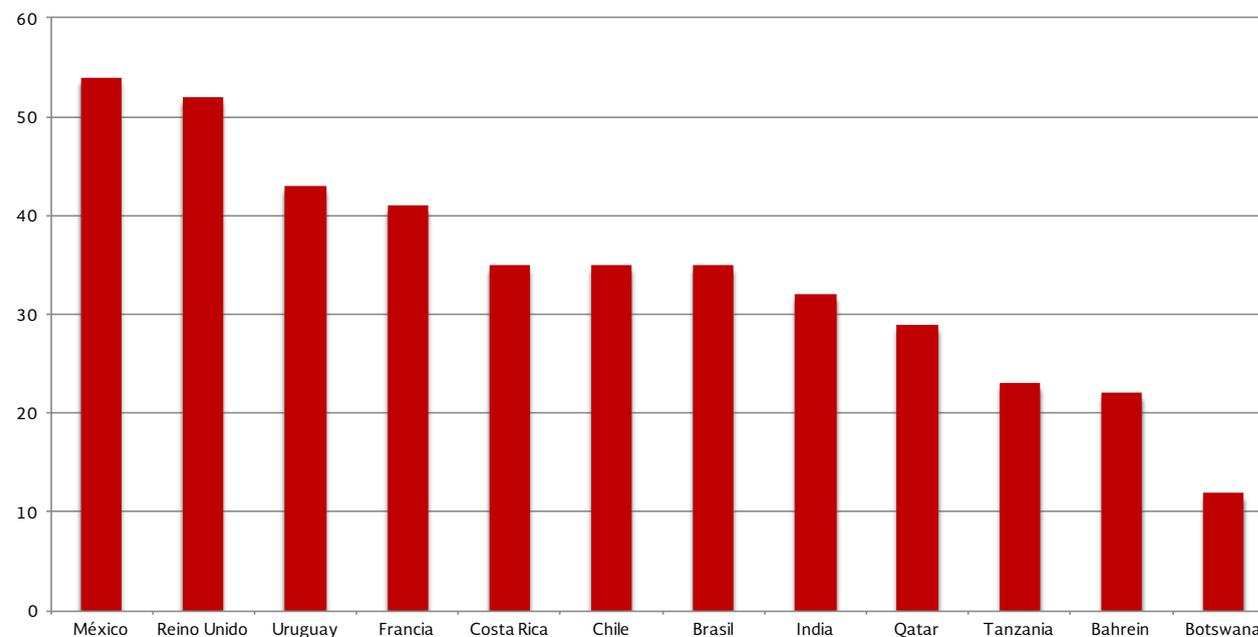


© Massa. Zanele Muhol

Bajas remuneraciones

El trabajo doméstico como ocupación, es una de las de menor remuneración en el mercado de trabajo. Según la OIT,⁸⁹ las trabajadoras y los trabajadores domésticos perciben menos del 50% del salario promedio, alcanzando extremos apenas superiores al 10% del salario promedio a nivel global.

Salarios promedio de la población ocupada en trabajo doméstico remunerado en países seleccionados por la OIT



Fuente: Trabajo Doméstico, Nota de Información No. 1. Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo. Hacia un trabajo decente para las/los trabajadoras/os domésticas/os OIT, 2010.

Nota: Estas estimaciones no son siempre estrictamente comparables debido a que las Oficinas Nacionales de Estadística no en todos los casos proporcionan datos sobre salarios con el mismo nivel de desagregación. Para los países de América Latina, OIT SIALC compila las estimaciones para "viviendas particulares con personas empleadas" basadas en la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU). Se utiliza la misma definición en India y República Unida de Tanzania; Qatar y Bahrein ofrecen datos sobre los salarios de "trabajadores domésticos"; Francia proporciona datos sobre salarios para "Aides à domicile et aides ménagères", mientras que el Reino Unido brinda datos sobre la remuneración semanal para "Ocupaciones de servicios de atención personal". Los datos para todos los países son del último año disponible.

⁸⁹ Organización Internacional del Trabajo, Trabajo doméstico, nota de información 1, OIT, Ginebra, p. 2. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf>, consultado el 22 de julio de 2016.

Algunas de las razones para explicar la baja remuneración salarial señalan la falta de competencias profesionales y bajos niveles educativos. Para el caso de América Latina, este escenario ha mejorado: mientras que en 2005 un 10.1% no tenía ninguna instrucción, para el 2014 la cifra se redujo a un 8.1%. En todos los grupos de edad se reportan avances, según se aprecia en el siguiente cuadro.⁹⁰

Población ocupada en trabajo doméstico en América Latina, por años de instrucción escolar 2005, 2011, 2013 y 2014			
Año	Años de estudio	TOTAL	Categoría Ocupacional Servicio doméstico
2005	Total	100	100
	Sin instrucción	8.4	10.1
	1 a 6	33.5	49.7
	7 a 12	43.2	38.6
	13 y más	14.5	0.8
2011	Total	100	100
	Sin instrucción	7.3	10.8
	1 a 6	26.1	40.3
	7 a 12	47.7	46.2
	13 y más	18.7	2.2
2013	Total	100	100
	Sin instrucción	6.1	8.4
	1 a 6	25.3	40.8
	7 a 12	48.2	47.8
	13 y más	20.3	2.6
2014	Total	100	100
	Sin instrucción	5.7	8.1
	1 a 6	25.1	41.0
	7 a 12	48.5	48.0
	13 y más	20.5	2.5

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

a/ Países seleccionados: Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela (Rep. Bol. De).

Los datos corresponden a la edad de la PET oficial de cada país.

Los datos de Guatemala del 2005 corresponden a la encuesta levantada en el 2004. Los datos de Bolivia, Nicaragua y Venezuela (Rep. Bol. De) de 2014 corresponden a 2013.

⁹⁰ Organización Internacional del Trabajo, Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe, OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015, p. 83. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf>, consultado el 22 de julio de 2016.

Otro de los motivos para justificar los bajos salarios son la muy alta incidencia de informalidad de estos empleos, pero no debe dejarse de lado el peso importante del factor de género: la poca valoración de la actividad debido al arraigo de la concepción de esta actividad como “natural” de las mujeres, o el desempeño de un rol tradicional como proveedora de cuidados en los hogares.

Es necesario advertir que la discriminación o subvaloración de esta actividad, está enmarcado en otras formas de discriminación: el origen étnico o social del trabajador, o su nacionalidad, puede determinar el nivel de remuneración, en contraste a la utilización de un criterio legítimo como el tipo de trabajo realizado o las horas efectivas de trabajo⁹¹.

También se puede explicar en función de la prácticamente nula representatividad colectiva y, por tanto, la limitada capacidad de negociación individual y gremial.

El trabajo doméstico está mal valorado en términos de ingresos. Actualmente, en Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay los ingresos de los trabajadores y las trabajadoras domésticas son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas (OIT 2015⁹²). A pesar de ello, en la última década la brecha se ha reducido, ya que pasaron de recibir el 45,1% de ese ingreso promedio en 2003 al 51,1% en 2013. Las diferencias de ingreso persisten incluso cuando la comparación se realiza con el ingreso promedio en ocupaciones no calificadas.⁹²

En este contexto, cobra relevancia el tema de la fijación de un salario mínimo para esta ocupación. Es sumamente importante su reconocimiento en las normativas nacionales, pero lo es aún más que su cálculo sea realizado considerando su verdadero objetivo: contribuir a la erradicación de la pobreza y asegurar un nivel de vida decente a los trabajadores y sus familias» como lo mencionó la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.⁹³

Como se sabe, el trabajo doméstico se realiza en ambientes frecuentes de aislamiento. Esta circunstancia, de la mano de la muy baja sindicalización de este gremio incide directamente en su capacidad de negociación para obtener un mínimo de remuneraciones.

La OIT⁹⁴, en el Panorama Laboral 2015, presentó la siguiente información, acerca de los países que incluyeron en su legislación, dispositivos acerca de los salarios mínimos para el gremio.

⁹¹ Organización Internacional del Trabajo, “Trabajo doméstico nota 1...”, *op. cit.*, p. 2.

⁹² Organización Internacional del Trabajo, “Panorama Laboral 2015 ...”, *op. cit.*, p. 54.

⁹³ Observación realizada en 2003, a propósito del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, es el órgano de control de la Organización Internacional del Trabajo que realiza la evaluación técnica imparcial del estado de aplicación de las normas internacionales de trabajo.

⁹⁴ Organización Internacional del Trabajo, “Panorama Laboral 2015 ...”, *op. cit.*, p. 56.

Disposiciones legales sobre salario mínimo para el trabajo doméstico en países de América Latina		
Disposición legal contemplada	América Latina	Otros países seleccionados
Salario Mínimo para el Trabajo Doméstico o se incluye al Trabajo Doméstico en el salario mínimo general.	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, Guyana, Jamaica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Trinidad y Tobago, Uruguay*, Venezuela.	España, Francia, Reino Unido, Alemania*, Italia*.
No se establece salario mínimo para el Trabajo Doméstico.	El Salvador, Honduras, Perú, República Dominicana.	Canadá, Dinamarca, Japón, Suiza.
Se permite pago de una parte del salario en especie.	Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Perú, República Dominicana y Uruguay.	N/D.

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2015, Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

* En este país la fijación del salario opera a través de la negociación colectiva.

Largas jornadas de trabajo

La OIT ha reiterado que las trabajadoras y los trabajadores domésticos frecuentemente laboran diariamente un número de horas excesivo (mucho más de las 8 horas universalmente aceptadas) comparativamente respecto de otras ocupaciones. Estos excesos los sufren particularmente aquellas personas que pernoctan en el hogar de su empleador que a su vez considera que esta circunstancia obliga el empleo a mantener una disponibilidad constante.

En gran medida esta circunstancia obedece a que la mayoría de las legislaciones laborales del mundo, omiten determinar suficientemente este aspecto, convirtiendo las jornadas como virtualmente impredecibles.

...en España algunos empleadores consideran que los trabajadores domésticos «internos» deben estar disponibles a todas horas. En los Países Bajos, de muchos trabajadores domésticos migrantes alojados en el domicilio de su empleador se espera que estén disponibles a cualquier hora y, a menudo, es incluso de prever que el empleador cambie o cancele su día de descanso...⁹⁵.

Las trabajadoras y trabajadores de “entrada por salida” aunque usualmente poseen una mayor capacidad para manejar las horas de su jornada, no son ajenas a la problemática anterior. La duración

de la jornada de trabajo, varía dependiendo de los países en los cuales se desempeña. La OIT⁹⁶ advierte que por lo general los países desarrollados exhiben en promedio una menor cantidad de horas semanales trabajadas en el sector de trabajo doméstico, como por ejemplo los casos de Suecia (31,5 horas, en 2007), España (25,9), Nueva Zelanda (21,8) y Noruega (14). Por el contrario, en los países en desarrollo la cantidad es más elevada, como en Namibia (62 horas, en 2007), Filipinas (53,3) e Indonesia (51).

En la región de América Latina se establecen cláusulas de limitación de las jornadas del trabajo doméstico, mediante el establecimiento de una jornada ordinaria máxima. Con la excepción de Chile, que regula la jornada semanalmente, el resto de los países fija en 8 horas la jornada máxima de trabajo diaria. Respecto de la jornada laboral, no en todos los casos es igual. Se puede sintetizar este punto en tres grandes: el primero contendría un grupo de ocho países (Costa Rica, Perú, Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil y Uruguay) que consagran en su legislación la jornada máxima de 8 horas, sin distinciones según sea la modalidad de contrato. Un segundo grupo, conformado por Colombia, Bolivia y Chile establecen la jornada máxima de 8 horas para el trabajo doméstico en la “modalidad con retiro” o “cama afuera”; por último, México y República Dominicana establecen que el trabajo doméstico no está sujeto a la limitación de la jornada. Dicha información se sintetiza en el cuadro siguiente:

⁹⁵ *Ibid.*, p. 52.

⁹⁶ *Ibid.*, p. 55.

Jornada semanal de trabajo doméstico en países seleccionados de América Latina y el Caribe, con base en legislaciones nacionales		
País	Jornada definida	Descansos durante la jornada
Argentina	8 horas diarias o 48 horas semanales.	3 horas continuas entre las tareas matutinas y vespertinas. Nocturno de 9 horas consecutivas.
Brasil	8 horas diarias o 44 horas semanales.	1 hora mínimo y 2 horas máximo, para jornadas de 8 horas. Para jornadas inferiores a 6 hrs, 15 minutos.
Bolivia	10 horas diarias para trabajadoras que habitan en el hogar. 8 horas diarias para trabajadoras que no habitan en el hogar.	Descanso durante la jornada no previsto.
Chile	45 horas semanales para trabajadoras con retiro. Jornada sin limitación para trabajadoras sin retiro (<i>sería de 12 horas atendiendo los descansos obligatorios</i>).	1 hora para trabajadoras con retiro. Descanso diario absoluto de 12 horas para trabajadoras sin retiro.
Colombia	8 horas diarias o 48 horas semanales (trabajadoras domésticas externas). 10 horas diarias (trabajadoras domésticas internas).	Descanso durante la jornada no contemplado.
Costa Rica	8 horas diarias o 48 horas semanales.	1 hora como mínimo.
Ecuador	8 horas diarias y 40 horas semanales.	2 horas, luego de las primeras 4 horas de jornada.
El Salvador	No está sujeto a limitación de la jornada.	2 horas para las comidas. Descanso absoluto de 10 horas entre jornadas, nocturnas y continuas.
Guatemala	No está sujeto a limitación de la jornada.	2 horas para las comidas. Descanso absoluto de 8 horas, nocturnas y continuas.
Honduras	No está sujeto a limitación de la jornada.	2 horas para las comidas. Descanso absoluto de por lo menos 8 horas, nocturnas y continuas.
México	Limitación de la jornada laboral no especificada.	Descanso mínimo diario de 3 horas entre las actividades matutinas y vespertinas. Descanso nocturno de 9 horas continuas.
Nicaragua	No está sujeto a limitación de la jornada.	Descanso diario de 12 horas, 8 de ellas nocturnas.
Panamá	No está sujeto a limitación de la jornada.	Descanso diario de 21:00 a 06:00 horas.
Paraguay	8 horas o 48 horas semanales.	1 hora (modalidad con retiro) o de 2 horas (modalidad sin retiro). Descanso diario de 10 horas.
Perú	8 horas diarias o 48 horas semanales.	Descanso durante la jornada no contemplado.
República Dominicana	No está sujeto a limitación de la jornada.	9 horas de reposo ininterrumpido.
Trinidad y Tobago	44 hrs (distribuidas por 6 días).	Descanso durante la jornada no contemplado.
Uruguay	8 horas por día o 44 horas semanales.	1/2 hora pagada como trabajo para trabajadoras con retiro y 2 horas para trabajadoras sin retiro. Estas últimas, tienen derecho a un descanso mínimo nocturno de 9 horas continuas.
Venezuela	8 horas diarias o 40 semanales. La jornada de trabajo no podrá exceder los 5 días en la semana.	1 hora cuando el trabajador/a pueda salir del lugar donde presta servicios. Durante la jornada, descanso no inferior a 30 minutos cuando el trabajador/a no pueda ausentarse de su lugar de trabajo.

Fuente: Elaboración propia con datos del texto *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*, Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres, Paraguay, 2016.



© Alex Proimos



© Herman Piñera



© CONAPRED



© CONAPRED

En lo relativo a los descansos, el texto en comento, distingue entre las pausas obligatorias durante la jornada laboral, el descanso diario mínimo terminada la jornada de trabajo (o descanso absoluto) y los descansos semanales. Respecto de los descansos durante la jornada y el descanso absoluto entre jornadas, existe una diversidad de estándares en las legislaciones de la región.

Como se puede apreciar, en lo relativo a las pausas durante la jornada se distinguen dos grupos; en el primer grupo, la legislación de 12 Estados (Ecuador, Venezuela, Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay, Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala y México) dispone distintos periodos de descanso obligatorio que van desde los 30 minutos hasta las 3 horas, entre las tareas matutinas y vespertinas. En un segundo grupo de países, con respecto al descanso absoluto entre jornadas, 11 Estados (Argentina, Chile, Paraguay, Uruguay, Panamá, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Guatemala, México y República Dominicana) regulan que los descansos deberán ser continuos y en horas nocturnas, en periodos que van desde 8 hasta 12 horas.

Repercusiones en la salud

El desempeño del trabajo doméstico repercute en términos de tiempo de trabajo, salud y seguridad y familia, lo que ya ha sido objeto de estudios, a cargo del Laboratorio de Salud y Seguridad de la OIT⁹⁷:

- **Fatiga:** Para todo tipo de medición de la fatiga (por ejemplo, fatiga muscular, sensorial, cognitiva), existe un vínculo entre la fatiga y largas horas de trabajo diario y semanal, debidos a la falta de sueño, y tiempos de descanso insuficientes.
- **Salud psicológica y estrés:** Esta cubre diversas medidas de estrés y efectos sobre la salud mental, estableciendo que existe una asociación entre trabajar largas horas y el estrés y otros desmejoramientos de la salud psicológica, incluidas la depresión, ansiedad y confusión. Diversos factores,

como la insatisfacción laboral, bajas recompensas por el trabajo o insatisfacción con el salario, limitado control sobre el trabajo, y decisiones y preferencias individuales, probablemente influyen el grado al cual las largas horas de trabajo llevan al estrés y problemas de salud mental. En algunos casos, es la pérdida o poca calidad del sueño, más que las largas horas de trabajo per se, que contribuyen al estrés mental y la depresión.

- **Salud física:** Debido a la escasez de estudios, existe una falta de evidencia inequívoca sobre los efectos de largas horas de trabajo sobre la salud física. Sin embargo, existe suficiente evidencia para estar preocupados por los efectos nocivos de jornadas excesivamente largas (más de 48 horas por semana). Factores tales como las condiciones de salud preexistentes y sueño insuficiente, pueden agravar esta situación.
- **Seguridad y accidentes:** A pesar que la mayoría de las investigaciones en materia de seguridad se centraron en las profesiones médicas y de conducción, también existen razones para estar preocuparse acerca de la conexión entre largas horas de trabajo y los accidentes relacionados al trabajo. La fatiga, falta de sueño y también la edad, así como la escasa experiencia y falta de capacitación, influyen sobre los efectos negativos.
- **Equilibrio entre trabajo y vida familiar:** Los horarios irregulares, trabajo nocturno y la ausencia de períodos de descanso durante la semana, generan problemas para individuos con hijos menores de edad y otras responsabilidades familiares. Las horas de trabajo previsibles y días de descanso semanales son necesarios para todos, a fin de organizar y atender las propias necesidades y responsabilidades familiares.
- **Calidad del servicio y desempeño:** Los empleadores, y no solo sus trabajadores, se benefician en términos de servicios de mejor calidad cuando existen acuerdos razonables sobre las horas de trabajo. La mencionada revisión realizada, concluyó que la mayoría de la evidencia disponible confirma la relación entre horas de trabajo más largas y menor desempeño en el trabajo, medidos directa e indirectamente. Sin embargo, la relación es compleja.

⁹⁷ White y Beswick, 2003, Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL), citado en: Organización Internacional del Trabajo, Trabajo Doméstico, nota de información 2, OIT, Ginebra, p. 6. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_159049.pdf>, consultado el 22 de julio de 2016.

Además de la pérdida de sueño y fatiga, la motivación y esfuerzo en el trabajo pueden influenciar el impacto sobre el desempeño de la trabajadora y el trabajador. Tener descansos puede aumentar la productividad y el desempeño.

Carencias en seguridad social

Como se ha reiterado, el trabajo doméstico es desempeñado en una abrumadora mayoría por mujeres. De esta realidad se advierte que la ocupación es poco valorada y, sobre todo, poco reconocida desde las perspectivas social y económica, pero particularmente destaca la desprotección de que son objeto en el terreno laboral especialmente en materia de reconocimiento y protección efectiva de sus derechos laborales.

De la mano de la consideración de la seguridad social como derecho humano y laboral en términos del concepto del trabajo decente, el acceso a los seguros, prestaciones y servicios que de ella emanan no es una realidad para la gran mayoría de quienes realizan esta actividad.

Los últimos datos de la OIT⁹⁸ indican que sólo el 10% del universo de ocupación del trabajo doméstico posee el reconocimiento en la legislación laboral, de derechos en igualdad de condiciones del resto de la población ocupada, es decir, sólo 6.7 millones de personas.

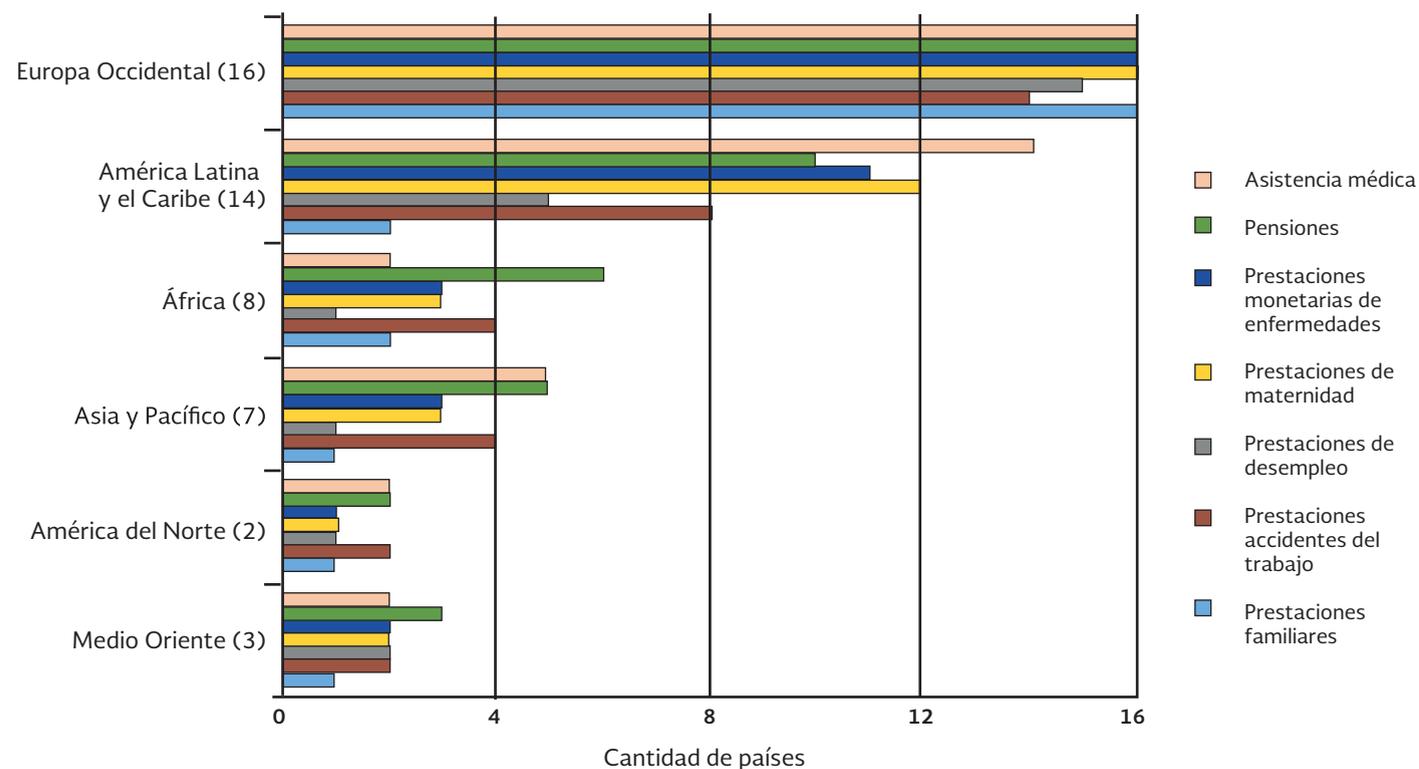
En el mismo informe se señala que **sólo** la legislación de 70 de un total de 163 países analizados, considera algún tipo de protección social al trabajo doméstico.

Se considera un “grupo de difícil cobertura” por la seguridad social; de hecho, se estima que mundialmente el 90 por ciento del trabajo doméstico está legalmente excluido de los sistemas de seguridad social.⁹⁹

La cifra de por sí importante pero a la vez alarmante, considera como “algún” tipo de protección, cualquiera de las ramas de la seguridad social, de las nueve que incluye el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) de la OIT y en algunos casos contempla prestaciones de carácter “no contributivo” o de carácter asistencial que han sido implementadas para reducir brechas de acceso a ciertos servicios, pero que no se equiparan con el esquema integral de la seguridad social.

A nivel del continente, la información disponible, da cuenta de diferencias importantes en los niveles de cobertura contributiva de la seguridad social del trabajo doméstico¹⁰⁰.

Número de países con cobertura legal de seguridad social para el trabajo doméstico remunerado, agrupado por contingencia cubierta y región



Fuente: OIT, “Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas”, op. cit., p. 19.

⁹⁸ Organización Internacional del Trabajo, “Protección social del trabajo doméstico...”, op. cit. p. 12.

⁹⁹ *Ibid.*, p. III.

¹⁰⁰ Organización Internacional del Trabajo, “Panorama Laboral 2015 ...”, op. cit., p. 54-55.



© CONAPRED



© CONAPRED



© Dominio público



© STPS

Como se sabe, existe una gran heterogeneidad en cuanto a la organización de la seguridad social en el mundo. Los regímenes de protección del trabajo doméstico no escapan de esta dinámica que da lugar a diferencias en cuanto a su diseño, financiamiento y operación, mismas que la OIT¹⁰¹ recientemente identificó en los términos siguientes:

- i) Tipo de régimen: Especial, destinado a cubrir a las trabajadoras y los trabajadores; es decir específico para el trabajo doméstico.

En el grupo de naciones que ha adoptado este esquema incluye a México, además de naciones como Alemania, Argelia, Egipto, El Salvador, Estados Unidos, Guatemala, Honduras, Hong Kong (China), Paraguay y Túnez¹⁰².

Otros países, han trasladado la cobertura de la seguridad social para trabajadoras y trabajadores domésticos al régimen general aplicable para el resto de los trabajadores. El ejemplo más reciente es España, que en 2011 creó un Sistema Especial dentro del Régimen General de la Seguridad Social para incluir a las trabajadoras domésticas, otorgándoles prácticamente todas las prestaciones que ofrece el Régimen General.

- ii) Naturaleza del esquema de afiliación como obligatorio o voluntario: solo una pequeña parte de los países han establecido la cobertura voluntaria de la seguridad social para el trabajo doméstico. Es destacable que en años recientes una cantidad importante de países han reformado la legislación para hacer obligatoria la cobertura. Los países que aún cuentan con cobertura voluntaria son Corea del Sur, El Salvador, Fiji, Guatemala, Islandia, Honduras, Malasia y México.

- iii) Ramas de la seguridad social sujetas de cobertura, de acuerdo al contenido del Convenio 102, norma mínima: cabe señalar que, si bien existe una cantidad considerable de países con previsiones de seguridad social para el trabajo doméstico, esto no implica que todos ellos cuenten con el mismo alcance vertical en la cobertura; es decir, no todos han implementado la misma cantidad de ramas de la seguridad social contempladas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) de la OIT. Se identifican al menos 17 países que aplican las nueve ramas del Convenio, ubicados principalmente en Europa Occidental y América del Norte.

Es importante mencionar que en la mayoría de países la cantidad de contingencias cubiertas por la seguridad social para el trabajo doméstico son las mismas que están previstas para el resto de las y los trabajadores asalariados. En los casos donde la cantidad de contingencias es menor, usualmente están excluidos de la protección contra los riesgos del trabajo o el desempleo. Asimismo, la cuantía de las prestaciones dentro de una misma contingencia puede ser diferente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, ya sea porque otorgan una prestación de menor cuantía o bien porque difieren en cuanto al límite máximo de la prestación. Las prestaciones por maternidad son un caso donde usualmente los beneficios previstos para el trabajo doméstico son diferenciados e inferiores.

Para el caso de Latinoamérica, la cobertura en términos de atención de la salud y pensiones se ha incrementado notablemente, al pasar, en el 2005, de una cobertura del 24.8%, al 35.2% en el 2014. Lo mismo en el rubro de pensiones (contributivas y no contributivas) al pasar del 21.9% al 40.1%.

¹⁰¹ Organización Internacional del Trabajo, "Protección social del trabajo doméstico...", *op. cit.*, p. 15.

¹⁰² *Ibid.*, p. 15.

Cobertura de salud y pensiones en América Latina, por categoría ocupacional y sexo				
Año, concepto y sexo			Total	Servicio doméstico
2005	Salud	TOTAL	51.6	24.8
		Hombre	51.5	33.9
		Mujer	51.8	24.7
2014		TOTAL	61.3	35.2
		Hombre	60.5	44.7
		Mujer	62.4	35.2
2005	Pensiones ^{a/}	TOTAL	49.6	21.9
		Hombre	50.0	33.8
		Mujer	49.2	21.7
2014		TOTAL	62.8	40.1
		Hombre	62.8	50.8
		Mujer	62.9	39.2
2005	Salud y/o pensiones	TOTAL	55.2	28.5
		Hombre	54.9	38.8
		Mujer	55.7	28.5
2014		TOTAL	64.6	39.5
		Hombre	63.6	49.3
		Mujer	65.9	39.5

^{a/} El promedio ponderado de pensiones excluye a Ecuador, El Salvador y México.

Fuente: OIT, Panorama Laboral 2015, Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y El Caribe, 2015. 136 p. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf

A manera de conclusión, algunas de los principales obstáculos para lograr la extensión de la cobertura de la seguridad social, refieren a los siguientes elementos¹⁰³:

- Exclusión legal, es decir, la ausencia llana y simple en la normativa de seguridad social, que ampare o proteja al colectivo de trabajadoras y trabajadores domésticos.
- Afiliación voluntaria. Cuando se contempla este tipo de régimen, además de que no se cubren las prestaciones o ramas de protección al igual que el resto de las y los trabajadores, (principalmente las prestaciones económicas) carece de efectividad, toda vez que recarga en la trabajadora o en el trabajador doméstico la difícil tarea de convencer a la empleadora o empleador de inscribirla(o) en el seguro social¹⁰⁴.
- Definición restrictiva del trabajo doméstico en la legislación. En un apartado anterior, caracterizamos el hecho de que la ausencia de una definición apropiada de las actividades que contempla la ocupación, se convierte en la práctica en un obstáculo, pues excluye ciertas categorías de trabajadoras y trabajadores.

- Cobertura limitada de las ramas de seguridad social: algunos países ofrecen oportunidades de incorporación a la seguridad social, pero a partir de una oferta de servicios y prestaciones que puede ser contributiva o no contributiva. Frecuentemente, como en el caso de México las prestaciones son inferiores a las que se ofrece al resto de las trabajadoras y los trabajadores. Siendo un colectivo de especial dificultad en cuanto a la protección, resultan ser beneficiarias de esquemas asistencialistas que focalizan la vulnerabilidad económica como principal elemento de acceso a ellas.

Las situaciones mencionadas anteriormente se dan con mayor frecuencia en los países que han optado por regímenes especiales de protección para el trabajo doméstico, aunque también se observan tales prácticas en algunos países donde el trabajo doméstico está incorporado en el régimen general.¹⁰⁵

- Exclusión por factores relacionados con las características el trabajo doméstico. En algunos países los regímenes de seguridad social establecen condiciones de acceso diferenciadas para el sector de trabajo doméstico, en comparación con las que

¹⁰³ *Ibid.*, p. 23.

¹⁰⁴ *Ibid.*

¹⁰⁵ *Ibid.*, p. 24.



© CONAPRED



© CONAPRED



© Dominio público



© Dominio público

poseen el resto de las trabajadoras y los trabajadores asalariados, normalmente vinculadas con el carácter de las relaciones laborales. Si bien algunas de las condiciones se pueden considerar buenas prácticas, pues tienen el objetivo de crear incentivos para la afiliación y pago de las cotizaciones, otras, en cambio, actúan como barreras de acceso a la protección social para el trabajo doméstico.

- Esquemas de cotización similares a otras ocupaciones. El establecimiento de un esquema contributivo equivalente al aplicable al resto de las trabajadoras y los trabajadores asalariados, es también una barrera para la inclusión del trabajo doméstico en los sistemas de seguridad social. Se trata de una estrategia que, según las experiencias analizadas, parece poco eficaz cuando se trata de grupos de difícil cobertura, los cuales además de poseer una baja capacidad contributiva están expuestos a la práctica del pago en especie como es el caso del sector de trabajo doméstico.

En algunos países, la estructura de las contribuciones incluye aportes que no representan prestaciones directas para las y los trabajadores domésticos, lo que presiona hacia arriba los costos de aseguramiento y desincentiva la afiliación.

- Procedimientos administrativos burocratizados. Los procedimientos administrativos elevan los costos para empleadoras y empleadores, y para trabajadoras y trabajadores domésticos: si los procedimientos son engorrosos, costosos o difíciles de comprender (por ejemplo, alta complejidad en la aplicación de las tasas de cotización), esto actúa como un desincentivo. La situación tiende a ser más desfavorable cuando los empleadores deben enfrentar un modelo administrativo fragmentado, con trámites en varias instituciones en vez de un trámite único centralizado.
- Insuficiencia de mecanismos administrativos para la afiliación y cobro. Las características específicas del trabajo doméstico en comparación con otras actividades económicas, crean la necesidad de que los regímenes de seguridad social adecuen los mecanismos administrativos a las necesidades del grupo. La

ausencia de mecanismos para afiliar a quienes laboran por horas, a quienes poseen más de un empleador o quienes trabajan en el extranjero, por ejemplo, provoca que esta población se vea excluida, en cierta forma, del acceso de los beneficios de la seguridad social. Esta situación puede ser solventada mediante reformas legales y administrativas, que incorporen por un lado el uso intensivo de recursos tecnológicos y, por otro lado, de incentivos para la afiliación, incluyendo los incentivos fiscales.

- Prestaciones bajo la responsabilidad del empleador. En algunos regímenes de seguridad social el empleador corre directamente con la cobertura de ciertas prestaciones, con bastante frecuencia cubriendo los costos de las prestaciones de enfermedad y maternidad.
- Falta de información y organización. Cuando los individuos no están sensibilizados respecto a sus derechos y responsabilidades, y a la forma de ejercerlos, es más difícil que participen activamente en la consecución de los mismos. Así también, la falta de información amplía la posición asimétrica en la negociación entre la trabajadora y el trabajador, así como con el empleador o empleadora, que afecta principalmente a los grupos de trabajadores más vulnerables, como es el caso de las trabajadoras domésticas; la situación es aún peor entre el trabajo doméstico migrante.

Con base en lo expuesto se presenta un comparativo de países latinoamericanos seleccionados para visualizar su cobertura en 6 ramas de la protección en seguridad social:

1. Atención médica.
2. Pensiones (vejez, invalidez, sobrevivientes).
3. Prestaciones de enfermedad.
4. Prestación de desempleo.
5. Prestación en caso de lesiones profesionales.
6. Prestaciones de maternidad.



© Biswarup Ganguly



© J. Aragón



© OIT



© X. Castro

Ramas de protección en Seguridad Social							
Comparativo latinoamericano en países seleccionados							
Tipos de prestaciones cubiertas para el trabajo doméstico							
País	Atención Médica	Pensiones (vejez, invalidez, sobrevivientes)	Prestaciones de enfermedad	Prestación de Desempleo	Prestación en caso de lesiones profesionales	Prestación familiar	Prestaciones de maternidad
Argentina	X	X	X		X	X	X
Bolivia	X						
Brasil	X	X	X	X	X		X
Chile	X	X	X	X	X		X
Colombia	X	X	X		X		X
Costa Rica	X	X	X	X	X		X
Ecuador	X	X	X		X		X
México	X	X	X				X
Paraguay	X		X		X		X
Perú	X	X	X				X
Uruguay	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: elaboración propia con datos de la OIT (Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Protección Social (SOCPRO) en colaboración con INWORK. - Ginebra: OIT, 2016 (Documentos de política de protección social; No. 16). Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf

Proclividad al trabajo infantil

En el caso mexicano se resalta que las y los trabajadores domésticos que tienen acceso a la protección en seguridad social se deriva de su incorporación al aseguramiento voluntario al régimen obligatorio del IMSS (ver en la Ley del Seguro Social el artículo 13 fracción II de la Ley del Seguro Social vigente al mes de agosto de 2016) que al mes de julio de 2015 no fue mayor a 3,054 afiliados de un total de 2 millones 356 mil trabajadoras y trabajadores domésticos, lo que representa una afiliación del 0.13%.

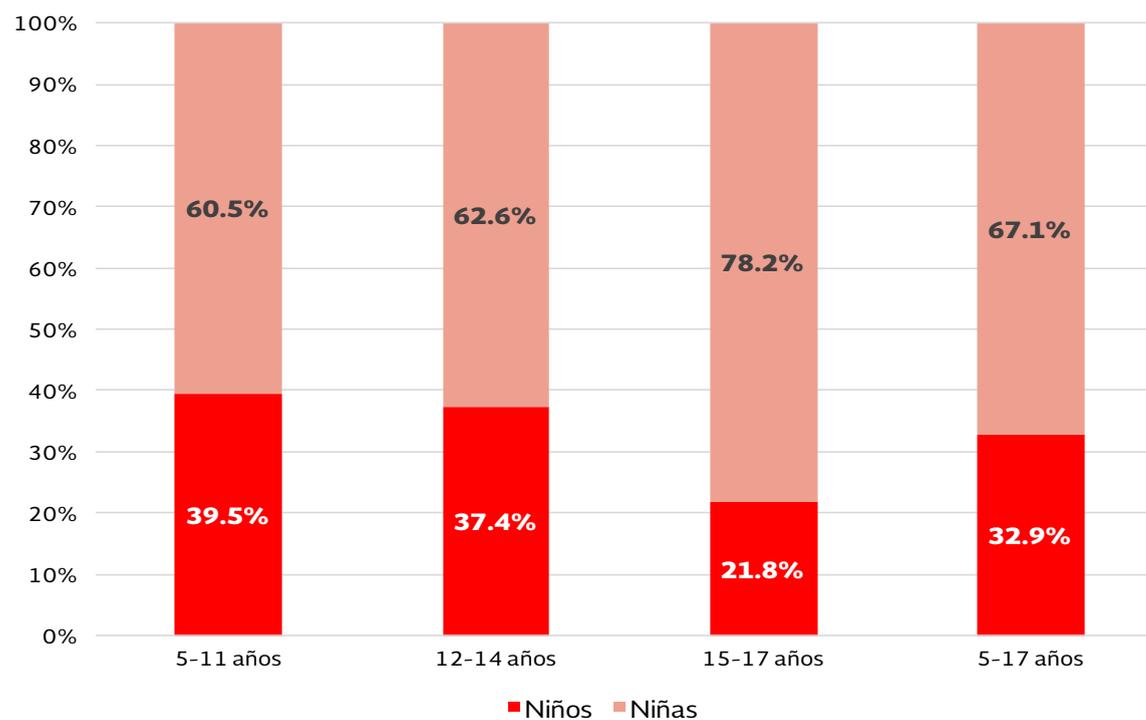
En el plano mundial, considerando la prevalencia de una marcada feminización del trabajo doméstico, quizás sorprenda el hecho de que la proporción de mujeres que realiza estas actividades supere a la de los hombres: 9.9% son mujeres frente al 3.8% de los hombres, es decir, una proporción casi de 3 a 1. Las tasas anteriores significan 11.5 millones de mujeres frente a 5.6 millones de hombres en números absolutos.

Estimaciones mundiales de niñas, niños y adolescentes en trabajo doméstico por edad y sexo, 2012			
Grupo de edad y sexo	Ocupados en la producción económica	Ocupados en el Trabajo Doméstico	Ocupados en Trabajo Doméstico como % de la ocupación en la producción económica
5-11 años	73,072,000	7,424,000	10
Niños	36,317,000	2,934,000	8
Niñas	36,755,000	4,490,000	12
12-14 años	70,994,000	3,784,000	5
Niños	39,621,000	1,417,000	3
Niñas	31,373,000	2,367,000	7
Total 5-14 años	144,066,000	11,208,000	7
Niños	75,959,000	4,350,000	5
Niñas	68,107,000	6,858,000	10
Total 15-17 años	120,362,000	5,991,000	5
Niños	72,368,000	1,306,000	1
Niñas	47,994,000	4,685,000	9
Total 5-17 años	264,427,000	17,199,000	6
Niños	148,306,000	5,657,000	3
Niñas	116,120,000	11,542,000	9

Nota. Los encabezados del cuadro se adecuaron al contenido y lenguaje empleado en la presente publicación.

Fuente: Trabajo doméstico infantil: estimaciones mundiales 2012, OIT, Disponible en <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=23237>

Población de niñas, niños y adolescentes en trabajo doméstico por edad y sexo, 2012



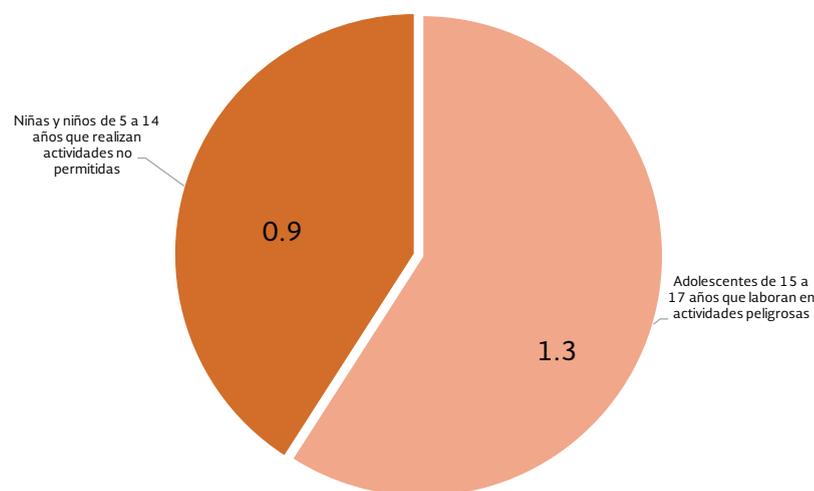
Nota. El título del gráfico se adecuó al contenido y lenguaje empleado en la presente publicación.
Fuente: Trabajo doméstico infantil: estimaciones mundiales 2012, OIT, Disponible en: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=23237>

Es importante destacar que 3.7 millones realizan trabajos peligrosos (21.4% del total de niñas y niños trabajadores domésticos), y 5.7 millones de jóvenes laboran en edad permitida, pero comparten la necesidad de ser protegidos de abusos y provistos de condiciones de trabajo decente.

Un número indeterminado de niñas y niños está en el trabajo doméstico como consecuencia del trabajo forzoso y la trata. En 2012, la OIT produjo Estimaciones Mundiales sobre el Trabajo Forzoso. Del total de 20.9 millones de trabajadores forzados en el mundo, las niñas y niños de 17 años y edades inferiores representaban el 26% de todas las víctimas de trabajo forzoso (5.5 millones). 67.1% de todos los niños trabajadores domésticos son mujeres; 65.1% de todas las niñas y niños trabajadores domésticos tienen menos de 14 años; 7.4 millones tienen entre 5 y 11 años y 3.8 millones tienen entre 12 y 14 años de edad.

En México, existen 29.4 millones de niñas, niños y adolescentes, es decir 24.5% de la población total, 15 millones son hombres (50.9% del total) y 14.4 millones mujeres. Del total de la población infantil, que comprende entre los 5 y los 17 años, se estima que 2.4 millones de niñas, niños y adolescentes se encuentran ocupados. De ellos, 2.2 millones se encuentran en situación de ocupación no permitida.

Niñas, niños y adolescentes en ocupación no permitida, 2015 (millones)



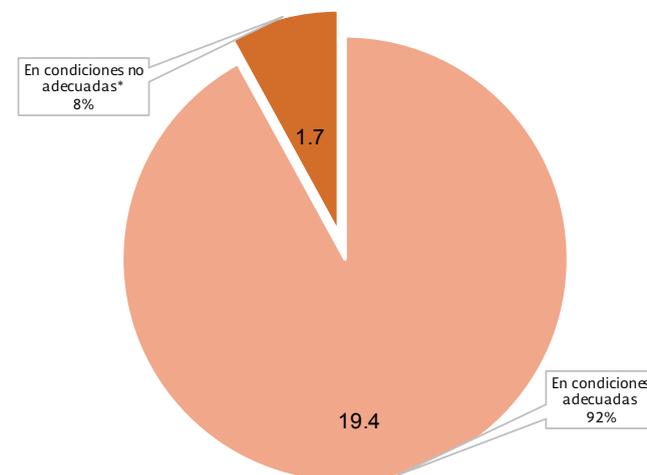
Fuente: INEGI, Módulo de Trabajo Infantil, 2015.

Para el caso concreto de este sector de la población, la escala de ocupación es de 70% y 30% para hombres y mujeres, respectivamente; esto es 1.7 millones de hombres frente a 747 mil mujeres. Al analizar de manera más detallada la rama de ocupación en la que se encuentran indebidamente empleados, encontramos

que 1.4 millones de infantes se dedican a actividades elementales y de apoyo, grupo de ocupación dentro del cual se encuentra el trabajo doméstico¹⁰⁶.

Se puede deducir que los niños superan a las niñas en una proporción de 2 a 1, como población ocupada. Sin embargo, esta información no toma en cuenta ni el tiempo dedicado o la intensidad de los quehaceres domésticos o si estas actividades afectan su desarrollo o el acceso a oportunidades de educación, entre otros aspectos; registrándose en 2015, a nivel nacional, 21.1 millones de niñas, niños y adolescentes que realizan quehaceres domésticos, 4.5% superior a 2013, ubicándose en 71.9% del total.

Niñas, niños y adolescentes que realizan trabajo doméstico, 2015 (millones)



* Personas de 5 a 17 años que realizan quehaceres domésticos en horarios prolongados o en condiciones peligrosas.

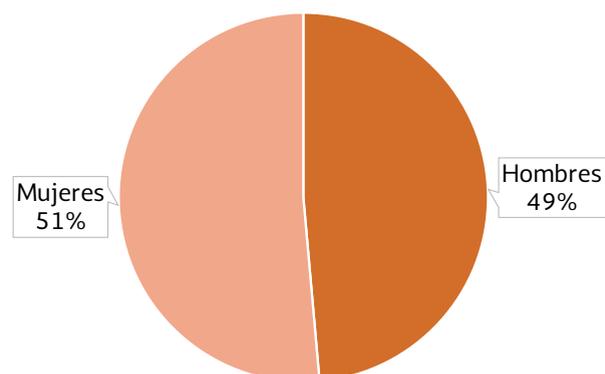
Fuente: INEGI, Módulo de Trabajo Infantil, 2015.

Lo anterior, debido a que el Módulo de Trabajo Infantil 2015, de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, considera la dimensión económica de las actividades llevadas a cabo por las personas menores de dieciocho años y recolecta información acerca de la dedicación de tiempo a las actividades domésticas desde la perspectiva del trabajo doméstico en condiciones adecuadas y no adecuadas, esto significa que 1,999,676 están ocupados y realizando quehaceres domésticos.

El 51.4% de las niñas que trabajan en México, también dedican tiempo a quehaceres domésticos u otras actividades en condiciones no adecuadas, frente al 48.6% de niños que se encuentran en la misma situación. Las tasas anteriores significan 10.9 millones de mujeres, frente a 10.2 millones de hombres del total de 21,143,288.

¹⁰⁶ Esta división propuesta por el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) en el 2011 clasifica a los trabajadores que auxilian los procesos productivos, realizando actividades sencillas y rutinarias que implican básicamente esfuerzo físico, destreza motriz y conocimientos básicos que se aprenden en la práctica en sólo unas jornadas de trabajo. véase: <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/clasificaciones/sinco/sinco.aspx>>, consultado el 12 de julio de 2016.

Niñas, niños y adolescentes que realizan quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas



Fuente: INEGI, Módulo de Trabajo Infantil, 2015.

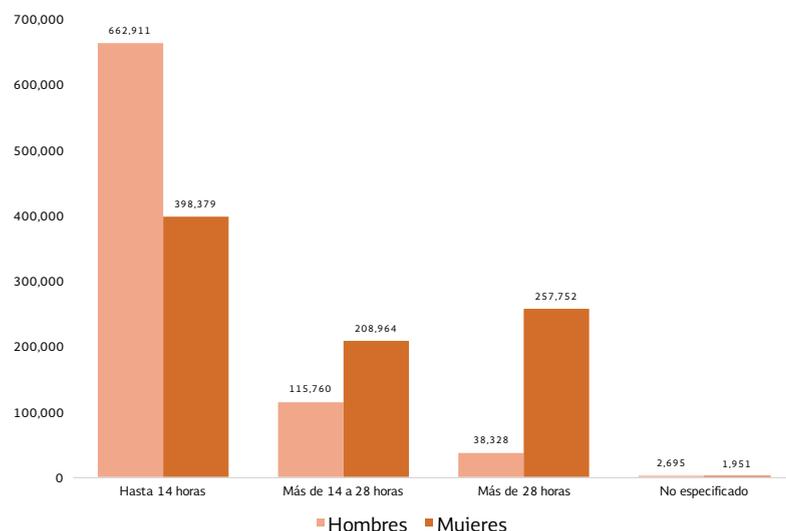
Notas:

1. Comprende las horas dedicadas al cuidado de personas, compras y trámites, transporte de personas, construcción y mantenimiento de su vivienda, reparación de muebles y vehículos y quehaceres domésticos. Incluye horas y minutos.

2. "Condiciones no adecuadas", se refiere a realizar quehaceres domésticos en horarios prolongados o en condiciones peligrosas.

En cuanto a las horas dedicadas por este grupo de población al trabajo doméstico en condiciones no adecuadas, resalta que, cuando se trata de dedicar más de 14 hasta 28 horas a este tipo de actividades, son las mujeres las que dedican mayor tiempo que los hombres, con 24.1% y 14.1%, respectivamente. Este hecho se acentúa si se considera el intervalo de más de 28 horas dedicadas a realizar quehaceres domésticos, incrementándose el porcentaje de horas a casi 30% para las mujeres por 4.7% de los hombres.

Población de 5 a 17 años que realiza quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas, por horas dedicadas a esta actividad



Fuente: INEGI, Módulo de Trabajo Infantil, 2015.

Notas:

1. Comprende las horas dedicadas al cuidado de personas, compras y trámites, transporte de personas, construcción y mantenimiento de su vivienda, reparación de muebles y vehículos y quehaceres domésticos. Incluye horas y minutos.

2. "Condiciones no adecuadas", se refiere a realizar quehaceres domésticos en horarios prolongados o en condiciones peligrosas.

ACTIVIDAD SIN FRONTERAS

Estimaciones mundiales

A nivel mundial, para 2013 se estimaba que al menos 67.1 millones de personas hacían del trabajo doméstico su actividad laboral¹⁰⁷. En 2010, esta misma cifra se estimaba en 52.5 millones de hombres y mujeres¹⁰⁸. La cifra reportada por la OIT mencionaba que en 2013, del total de personas dedicadas a este trabajo, 83% eran mujeres mientras que para el 2010 eran el 80% del total. En números absolutos esta última cifra indicaba más de 43.6 millones de mujeres frente a 8.9 millones de hombres para un total 52.5 millones de personas. En 2013, la proporción alcanzaba 53.6 millones de mujeres frente a 13.4 millones de hombres, para un total de 67 millones de personas.

Las cifras anteriores reportan un aumento importante en números absolutos en cuanto al número de personas ocupadas, en este sentido se debe entender la precisión que en 2010¹⁰⁹ se hizo respecto de la dificultad de obtener una cifra certera de la población dedicada al trabajo doméstico, debido a que:

- i) La mayoría se encuentra en la informalidad y por tanto no declarado;
- ii) Aunque las estadísticas y encuestas de varias naciones intentan calcular el número y situación de este colectivo, las distintas definiciones y/o descripciones del trabajo doméstico hacen difícil, sino es que imposible equipararlas; y
- iii) Algunas estadísticas nacionales no consideran una categoría particular para esta actividad, sino que la engloban en categorías amplias, por ejemplo, de servicios personales.

Un estudio de la OIT publicado en marzo de 2016¹¹⁰ hace eco de la anterior advertencia, citando motivos de orden metodológico para pensar que esta cifra está subestimada. Lo más relevante es destacar que esta ocupación representa una porción muy considerable del total de la fuerza laboral del mundo, al grado que, en perspectiva, en la hipótesis de que todas las trabajadoras domésticas trabajaran en un solo país, este estaría entre uno de los diez países empleadores más grandes del mundo¹¹¹, al concentrar 4% de la fuerza de trabajo global.

La OIT¹¹², a través de su Programa Condiciones de Trabajo y Empleo, describe la dificultad de obtener datos confiables y robustos:

Con el fin de llegar a una estimación mínima fiable y verificable para el número de trabajadores domésticos en todo el mundo y por regiones, tres cuestiones importantes tienen que ser tratadas. En primer lugar, la claridad en la definición del término "trabajador doméstico" se ha de conseguir, y

¹⁰⁷ Organización Internacional del Trabajo, "Protección social del trabajo doméstico...", op. cit. p. 4.

¹⁰⁸ Organización Internacional del Trabajo, Nota de información No. 4 Trabajo doméstico: Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional, Ginebra, p. 4. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf>, consultado el 16 de julio de 2016.

¹⁰⁹ *Ibid.*

¹¹⁰ Organización Internacional del Trabajo, "Protección social del trabajo doméstico...", op. cit. p. 4.

¹¹¹ *Ibid.*

¹¹² Organización Internacional del Trabajo, "Nota de información No. 4 ...", op. cit. p. 5

esta definición debe ser traducida en términos estadísticos. En segundo lugar, las fuentes de datos nacionales adecuadas tienen que ser identificados y las estadísticas deben ser recopiladas de tantos países como sea posible. En tercer lugar, sobre la base de una metodología sólida, que tenga en cuenta las lagunas en los datos restantes, las cifras nacionales deben ser agregadas para obtener estimaciones regionales y globales.

En cualquier caso, las estimaciones, basadas en datos nacionales, no consideran a las niñas y niños (menores de 14 o 15 años según lo prevengan las leyes laborales de cada país) que realizan actividades consideradas como trabajo doméstico en su sentido más amplio. La gran proporción de trabajo informal doméstico no declarado y la suma de menores dedicados a este tipo de trabajo, ha hecho que la propia OIT calcule que la cifra alcance los 100 millones de personas.¹¹³

Este colectivo de trabajadoras y trabajadores representan una porción sumamente importante de la fuerza laboral global: en términos del total de la población trabajadora del planeta, las trabajadoras y trabajadores domésticos representaban en 2010¹¹⁴, el 1.7%. Cuando se agrega la calidad del empleo como asalariado, este porcentaje sube al 3.6%¹¹⁵ del total, cifra que en 2013¹¹⁶ se incrementó hasta el 4%.

Distribución mundial del Trabajo Doméstico, por región, 2013	
Región	Porcentaje
Economías desarrolladas	10%
Europa del Este y Comunidad de Estados Independientes	2%
Asia	41%
Asia excluyendo a China	21.3%
Latinoamérica y el Caribe	27%
África	14%
Estados Árabes	6%
Total	100%

Fuente: Elaboración propia con base en *Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas* / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Protección Social (SOCPRO) en colaboración con INWORK, 2016.

Población ocupada en trabajo doméstico en el mundo, por región y género, 2010-2013					
Lugar	Trabajadores Domésticos		Trabajadores Domésticos % del empleo asalariado		Proporción Mujeres/Hombres 2013
	2010	2013	2010	2013	
Economías desarrolladas	3.5 millones	7.2 millones	0.9	1.5	80/20
Europa del Este y Comunidad de Estados Independientes	0.6 millones	1.2 millones	0.4	0.9	71/29
Asia	21.4 millones	27.6 millones	3.5	1.4	78/22
Latinoamérica y el Caribe	19.5 millones	18 millones	11.9	6.0	88/12
África	5.2 millones	9.2 millones	4.9	2.2	74/26
Estados Árabes	2.1 millones	3.8 millones	8.0	7.7	57/43
Total	52,5 millones	67,1 millones	3.6	4	83/17

Fuente: Elaboración propia, con base en estimaciones de la OIT. Para el año 2010: *Trabajo Doméstico, Notas de Información 4, Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional*; para el año 2013: *Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas*.

Del total de mujeres trabajadoras, las que se dedican al trabajo doméstico son el 3.5%, lo que equivale a 7.5% de las mujeres asalariadas. En el caso de los hombres representan sólo el 0.5% del total de ocupados y 1% de los asalariados.

En términos de la distribución mundial de la ocupación, se calcula que el 68% del total se concentra en América Latina y el continente asiático y por tanto sitúa a ambas regiones como las que enfrentan el mayor reto de buscar alternativas para superar el déficit de trabajo decente para este colectivo trabajador.

¹¹³ International Labour Organization, "Working conditions laws...", op. cit. p. 79.

¹¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, "Nota de información No. 4 ...", op. cit. p. 8

¹¹⁵ *Ibid.*

¹¹⁶ Organización Internacional del Trabajo, "Protección social del...", op. cit. p. 4.

Las cifras en materia de distribución del trabajo doméstico suelen separar las cifras del continente asiático de las particulares de China, esto debido a que tan sólo esta nación concentra el 19.7% del total del empleo doméstico.

El universo de población dedicada a esta ocupación, como se vislumbra en la información antes mencionada, crece de forma constante, debido a la cada vez mayor proporción de mujeres que se incorporan al mercado de trabajo, lo cual ya se ha dicho, genera en los hogares, un vacío de atención y cuidado de niñas, niños o personas adultas mayores.

En relación con el punto anterior, se debe contextualizar el hecho de que cerca de 11.5 millones de personas en todo el mundo son personas que han dejado sus comunidades de origen y emigrado en busca de oportunidades de sustento. Esta cifra representa el 7.6% del total de trabajadoras y trabajadores migrantes que actualmente se encuentran empleados o en la búsqueda de empleo en un país distinto al originario¹¹⁷.

Las personas migrantes, dedicadas al trabajo doméstico, son objeto de condiciones discriminatorias aún mayores que las que sufren las trabajadoras y los trabajadores domésticos en general. Se calcula que el 14% de los países cuyo sistema de seguridad social prevé algún tipo de seguridad social para el trabajo doméstico, no contemplan los mismos derechos para el trabajo doméstico migrante¹¹⁸.

Las mismas 11.5 millones de personas mencionadas antes, representan el 17.2% de la población total dedicada al Trabajo Doméstico en el mundo, calculada en los 67 millones de hombres y mujeres mencionadas antes. 73.4% de la población migrante empleada o en la búsqueda de un empleo remunerado en el hogar son mujeres.

Población de 15 años y más, trabajadora migrante y doméstica migrante en el mundo, 2013			
(cifras en millones)			
Tipo de trabajador	Total	Hombres	Mujeres
Migrante	150.3	83.7	66.6
Doméstico	67.1	13.4	53.8
Doméstico migrante	11.52	3.07	8.45

Fuente: Elaboración propia, con base en *ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology* / International Labour Office - Geneva: ILO, 2015

¹¹⁷ Organización Internacional del trabajo, Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes, OIT, Ginebra, 2015, p. III. < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/documents/publication/wcms_436339.pdf>, consultado el 25 de julio de 2016.

¹¹⁸ Organización Internacional del Trabajo, "Protección social del trabajo doméstico...", op. cit. p. XII.

Según la OIT, los Estados Árabes concentran el 27.4 % del total de la población migrante dedicada al trabajo doméstico, seguidos del Sureste Asiático y el Pacífico con 19.4%, Europa (exceptuando la Europa del Este) con 19.2%. Le sigue Latinoamérica y el Caribe con un 6.5% del total.

Si se observan estas mismas cifras distinguiendo sexo, los Estados Árabes siguen siendo el principal destino, pero casi duplicando la cifra hasta alcanzar el 50.8%. Europa (exceptuando la zona del este) ocupa el segundo lugar con 11.3%, seguido del subcontinente asiático con 10.9%. En este escenario Latinoamérica y el Caribe suben hasta un 8.9%. Con 6.8% aparece el Sureste Asiático y el Pacífico.

El trabajo doméstico remunerado es una de las ocupaciones con mayor déficit de trabajo decente, es decir, que aun cuando se tiene un empleo, este se desempeña en condiciones de discriminación por virtud de género, condición social u origen étnico. La situación peculiar de su desempeño tras las puertas de los hogares privados, hace poco visible la situación precaria de sus empleos: bajas remuneraciones, extensas jornadas de trabajo en un entorno de poco respeto de su privacidad.

MIGRACIÓN Y TRABAJO DOMÉSTICO

El contexto latinoamericano

En el caso de la región latinoamericana, se estima que existe un universo cercano a los 18 millones de personas, representando más del 6% del total de la población ocupada del continente. La alta feminización de la ocupación alcanza el 93%.

Como en el resto del mundo, pero de manera abrumadora en esta región, la mayoría de las personas en la ocupación son mujeres. Del total de la ocupación de mujeres, el porcentaje se redujo para pasar de un 18,6% al inicio del siglo, a un 14,3% en 2013.¹¹⁹

En algunos países, muchas trabajadoras y trabajadores domésticos son migrantes. Igualmente, en países con un porcentaje importante de personas indígenas o afrodescendientes, ambas poblaciones suelen estar sobre-representadas en el conjunto de trabajadoras y trabajadores domésticos.

La OIT hace estimaciones respecto de la concentración que sucede en América Latina respecto del total de trabajadores domésticos: desde un 27% a un 37%.

¹¹⁹ Organización Internacional del Trabajo, "Panorama Laboral 2012", op. cit., p. 82..

Población urbana, de 15 y más años, ocupada en trabajo doméstico, en América Latina, 2005, 2010 y 2014			
Entidad/ año	2005	2010	2014
América Latina	7.9	7.4	6.5
Argentina ^{c/}	7.3	6.9	7.0
Bolivia	3.8	ND	ND
Brasil	8.5	nd	6.9
Chile	4.6	4.7	4.1
Colombia	5.0	4.0	3.7
Costa Rica	4.9	7.1	7.5
Ecuador	5.2	3.8	3.4
México	4.5	4.3	4.4
Paraguay	11.1	9.6	8.2
Perú	4.9	4.0	2.8
Uruguay	8.2	4.8	3.9

Fuente: Estimaciones de la OIT con base en información de Encuestas de Hogares de los países seleccionados.

En 2013, la tasa de informalidad para los trabajadores y las trabajadoras domésticas en América Latina era de 77.5%. Es decir, casi 8 de cada 10 trabajadoras domésticas tenían un trabajo informal. Sin embargo, esta tasa se redujo en 2.6 puntos porcentuales entre 2009 y 2013¹²⁰, fenómeno que se atribuye a la intervención directa de los gobiernos de la región, a través de medidas deliberadas adoptadas por los países para formalizar la actividad... en ámbitos tan diversos como la seguridad social, los salarios mínimos, la inspección del trabajo, la sindicalización y la negociación colectiva.¹²¹

DISCRIMINACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS EN MÉXICO

Pese a los avances que, en años recientes se han presentado en México en materia de protección a los Derechos Humanos, aún existen rezagos en cuanto a los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, muestra de ello, es el inadecuado pago de prestaciones y el precario salario que reciben; incluso de desarrollo personal, como lo muestran los resultados de diversos instrumentos, encuestas y estudio sobre el trabajo doméstico. En esencia, lo que se hace evidente con la información que arrojan dichos resultados, son las prácticas y actitudes de discriminación en la vida cotidiana.

El fenómeno de la discriminación, es complejo y se manifiesta de manera concreta en exclusión y falta de cohesión social, y también se manifiesta subjetivamente en representaciones socioculturales, estereotipos, tradiciones y estigmas, así como en manifestaciones simbólicas de inequidad que no necesariamente tienen un vínculo directo con las condiciones materiales de vida de las personas.

¹²⁰ Organización Internacional del Trabajo, "Panorama Laboral 2015", op. cit., p. 15

¹²¹ *Ibid.*

Dicho fenómeno obedece a diversas causas, pero quizá una de las más significativas obedece a factores culturales, o incluso por costumbre y tradición, se discrimina a ciertos grupos de la sociedad, ya sea excluyéndolos de distintas maneras, o tratándolos distinto en términos de sus oportunidades de desarrollo.¹²²

Los resultados de las encuestas que a continuación se retoman, revelan en esencia a una sociedad con intensas prácticas de exclusión, desprecio y discriminación hacia ciertos grupos de población, como el conformado por las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y tal vez más preocupante aún, revelan que la discriminación está fuertemente enraizada y asumida en la cultura social y que se reproduce por medio de valores culturales en el seno de la familia.

Encuesta nacional sobre discriminación en México (ENADIS) 2010¹²³

En 2010, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación en México (CONAPRED), realizó una encuesta nacional sobre discriminación en México. Este ejercicio fue sumamente amplio, pues contempló a sectores de población especialmente vulnerable: adultos mayores, jóvenes, diversidad cultural, religiosa y sexual, entre otros.

En este apartado se destaca el estudio particular dedicado a las trabajadoras y trabajadores domésticos, con la intención de hacer visibles algunos aspectos fundamentales sobre la inexplicable desigualdad que enfrenta este colectivo en nuestro país; evidenciando con ello la necesidad de adoptar medidas y generar herramientas que reconozcan los derechos fundamentales y el acceso a un trabajo decente que les permita alcanzar el reconocimiento igualitario, que es el fundamento del trato justo e incluyente que exige nuestra legislación.

En materia de percepciones y actitudes sobre la igualdad y la tolerancia, la ENADIS analizó diversas actitudes o prácticas cimentadas en concepciones o prejuicios discriminatorios o denigrantes. Por ejemplo, dar de comer alimentos sobrantes a una persona que hace trabajo doméstico fue justificable en algo, poco y mucho para 24.8% de la población, igual proporción que pegarle a un niño para que obedezca y apenas por debajo de quienes se oponen a que dos personas del mismo sexo contraigan matrimonio (27.9%).

Esta encuesta arrojó que la población en México percibe y ubica a las trabajadoras y los trabajadores domésticos como un sector de la población al que se le vulneran derechos. Tres de cada diez personas consideran que los derechos de las y los trabajadores domésticos del hogar no se respetan.

¹²² Székely, Miguel. Un nuevo rostro en el espejo: percepciones sobre la discriminación y la cohesión social en México, CEPAL, Chile, 2006, p. 13. <http://www.iberopuebla.mx/micrositios/cu2015/docs/textos/Un%20nuevo%20rostro%20en%20el%20espejo_Percepciones%20sobre%20la%20discriminacion%20y%20la%20cohesion%20social%20en%20Mexico_Miguel%20Sz%C3%A9kely.pdf>, consultado el 26 de julio de 2016.

¹²³ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; Organización Internacional del Trabajo; Organización de las Naciones Unidas, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2010). CONAPRED, México, 2011. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TD-Accss.pdf>, consultado el 27 de julio de 2016.

Cuando esta misma pregunta se hace al propio trabajador o trabajadora doméstica, un 15.3% está de acuerdo con que no se respetan sus derechos; cinco de cada diez manifiestan estar en desacuerdo, y 23.5% señala no estar de acuerdo ni en desacuerdo.

La encuesta confirma que las actividades de las trabajadoras domésticas se concentran, en altos porcentajes, en las tareas del hogar: 9 de cada 10 tiene a su cargo actividades de limpieza de la casa, siete de cada diez lava y plancha ropa y seis de cada diez cocina y prepara los alimentos. En mucho menor grado realizan trabajos de cuidado de personas (niñas y niños, personas enfermas y ancianas).

Las trabajadoras y trabajadores domésticos encuestados manifestaron como principal problema el exceso de trabajo y poco sueldo en un 38.8% de las respuestas. En segundo lugar (19.3%) se mencionaron conductas que las afectan en su dignidad y derechos, como el abuso, el maltrato, la humillación y la discriminación. La falta de derechos laborales (contrato de trabajo, seguridad social, salario digno, días libres, horarios de descanso, gastos médicos, aguinaldo, entre otros) fue mencionado por el 12.1% como principal problema.

Nueve de cada diez personas que trabajan en el ámbito doméstico no cuentan con contrato laboral, por lo que no es de extrañar que sólo 6.8%, manifestó tener alguna prestación. Sólo el 5.2% goza de vacaciones, y un mínimo 1.1% refiere que obtiene prima vacacional.

En materia de derechos laborales, las encuestadas reportaron como principal déficit, la falta de seguro médico (87%), seguido de no tener vacaciones (61%), no poder ir a la escuela (57.9%), no recibir aguinaldo (46.5%), no tener horarios fijos (44.7%).

42.7% de las trabajadoras y los trabajadores domésticos perdieron su empleo por problemas de salud, seguido por despidos y por sufrir malos tratos.

Un 19.5% de las personas que trabajan en el ámbito doméstico, asume como responsabilidad propia el pago de los gastos médicos en caso de sufrir un accidente en el trabajo. Pero un gran porcentaje (56.6%) piensa que, en caso de requerirlo, sus empleadores se harán cargo de su atención.

La mayor parte de la población de mujeres ocupadas en una actividad doméstica manifestó laborar seis días por semana (31.1%). De las trabajadoras domésticas que gozan de días de descanso, la mitad de ellas (50.4 %) tiene un único día de descanso, que puede ser el domingo u otro día de la semana. En contraste, 45.7% señala que descansa sábado y domingo y 6.5% señaló que carecía de descanso semanal.

La gran mayoría de las y los trabajadores domésticos, es decir, 85.6%, trabaja en un solo hogar. El restante 14.1% laboró en más de una casa.

Casi la mitad de las personas encuestadas (47.4%) dijo laborar todo el día. Una tercera parte (31.6%) sólo por la mañana y 6% sólo por las tardes, mientras que 13.6% trabaja por horas.

En cuanto a la remuneración por su trabajo, el 43.7% de las encuestadas manifestó ganar una cantidad de entre 500 a 1000 pesos a la semana. Seguida de un 22.5% que reportó un salario de entre 250 a 500 pesos por semana. En los extremos, un 7.8% dijo ganar menos de 250 pesos y un 15.6% más de 1000 pesos.

Encuesta percepciones sobre el trabajo doméstico: Una visión desde las Trabajadoras del hogar y las empleadoras, CONAPRED, 2014

Antes de continuar con la descripción de esta Encuesta es pertinente hacer un paréntesis para insistir en la razón por la que en el presente estudio se utiliza el término “trabajadora o trabajador doméstico” en lugar de otros términos recientemente utilizados como “empleados de hogar” o “servicio del hogar”. En este sentido y a partir de la precisión que hiciera la Conferencia Internacional del Trabajo al texto del Convenio 189 sobre el trabajo decente para “trabajadoras y trabajadores domésticos” (2011), en el cual se da exactamente el mismo significado a dicho término y al de “trabajadora o trabajador del hogar”¹²⁴, podemos afirmar que toda valoración o referencia para uno u otro término tendrán la misma connotación o repercusión en el marco del referido Convenio. Asimismo, es pertinente tener en mente que la Ley Federal del Trabajo dedica el capítulo XIII a los trabajadores domésticos, estableciendo su definición a partir del artículo 331; no obstante, por los propios antecedentes de este tipo de trabajo en América Latina, para muchos el término “doméstico” tiene una carga negativa o valoración despectiva en nuestro país; sin embargo, se considera que es posible reivindicar no solamente el término nominal sino el oficio dentro del concepto de trabajo digno y decente, sepultando para siempre las condiciones precarias en que se les ha mantenido por siglos.

Ahora bien, en lo que respecta a la encuesta del CONAPRED para dimensionar la valoración del trabajo doméstico, desde la perspectiva de empleadoras y empleadores y la de las personas trabajadoras, para su elaboración, se realizaron 1,240 encuestas a empleadoras y empleadores, así como 1,243 a trabajadoras y trabajadoras domésticas, entre el 3 y el 10 de octubre de 2014.

La muestra de cuestionarios se distribuyó en 6 entidades del país (Jalisco, Baja California, Chiapas, Nuevo León, Puebla y el Distrito Federal).

En lo que toca al perfil de las personas encuestadas (empleadas y empleadoras) en ambos casos el promedio de edad fue de 35 años. En el caso de las trabajadoras y los trabajadores, una tercera parte tenía 25 años o menos de edad y sólo una de cada 10 superaba los 55 años.

Según este estudio, 36% de las personas encuestadas, se inició en la ocupación de trabajo doméstico siendo menor de edad. Incluso una de cada cinco (21%) lo hizo cuando ni siquiera tenía edad legal para trabajar (entre 10 y 15 años).¹²⁵

¹²⁴ Secretaría de Gobernación, Trabajo en el Hogar, IEPISA-colección Legislar Sin Discriminación, México, 2014, p. 49. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_TrabajoHogarWEB_INACCSS.pdf>, consultado el 28 de julio de 2016.

¹²⁵ La encuesta se realizó antes de la reforma constitucional de 2014 cuyo objetivo fue elevar la edad mínima permitida para trabajar, es decir de 14 a 15 años.

Cuando el trabajo se desempeñaba como “de planta” o “puertas adentro”, la edad de inicio laboral es más baja (18 años), respecto de las modalidades de “entrada por salida” (25.1) o la anterior en más de un hogar (24). En la región sureste del país este fenómeno es mucho más marcado, con una edad de inicio de 18 años, frente a los 28 años registrado en el noroeste (Tijuana), los 25 años en el Bajío (Guadalajara), 23 años en el Centro del país (Puebla), 21 en la Ciudad de México o 20 años en el Noreste de México (Monterrey).

81% de las personas encuestadas reveló que se dedicaba al trabajo doméstico por necesidad económica. Pero las respuestas denotan la ausencia de oportunidades y la pobreza.

La cuarta parte señaló que tenía más de 10 años dedicada a la ocupación, siendo el promedio de 8.5 años considerando un rango que va desde los 6 meses hasta los 52 años de duración. En contra de la percepción generalizada, esta ocupación no posee elevados niveles de movilidad; la antigüedad promedio en sus actuales empleos era de 3.6 años, consistente con lo que las empleadoras contestaron como promedio 4 años.

6 de cada 10 trabajadoras y trabajadores respondieron que encontrar trabajo en esta ocupación es fácil, debido a los pocos requisitos necesarios para ser contratado. Ciertamente la escolaridad no es uno de los requisitos, pues 43% de las encuestadas no había concluido la secundaria y el 25% de las empleadoras o empleadores desconocía el grado de escolaridad de sus empleadas.

8% de las personas encuestadas continúa estudiando, no obstante, la juventud que denotó su promedio de edad, 72% de las empleadas o empleados y 84% de las empleadoras o empleadores expresó que no existen oportunidades para continuar estudios.

Encuesta sobre la percepción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos, CESOP, 2014

En 2014, la H. Cámara de Diputados Federal, a través del Centro de Estudios Sociales y de Opinión (CESOP), llevó a cabo la Encuesta sobre la percepción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos¹²⁶, cuyos principales hallazgos fueron los siguientes:

Se preguntó qué tanto creen que se respetan los derechos de las y los trabajadores domésticos. El 31% respondió que nada, menos de la mitad (46%) señalaron que poco, 14% dijo que algo y el 5% mencionó que mucho. Así, la percepción de un alto porcentaje de las personas encuestadas fue que los derechos de este segmento laboral son poco o nada respetados.

Casi cuatro de cada diez (38%) señaló que conocen a algún trabajador o trabajadora doméstica que continuamente tiene jornadas laborales de más de ocho horas.

¹²⁶ Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Encuesta sobre la percepción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos, Cámara de Diputados, México, 2014. <<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Opinion-Publica/Encuestas/Encuesta-sobre-la-percepcion-de-los-derechos-laborales-de-los-trabajadores-domesticos.-Enero-de-2014>>, consultado el 27 de julio de 2016.

Un cuarto de los participantes en el estudio (25%) manifestaron conocer a alguna persona dedicada al trabajo doméstico que sufre algún tipo de discriminación. Cuando se les preguntó qué tipo de discriminación sufren estos trabajadores, las respuestas más comunes fueron: humillación, maltrato y abuso.

Pese a que la Ley Federal del Trabajo considera los derechos de estas trabajadoras y trabajadores, se considera útil explorar la percepción de los entrevistados al respecto.

El 84% consideró estar de acuerdo con que en las leyes mexicanas se establezcan los derechos laborales de este sector laboral; 7% dijo estar en desacuerdo.

Respecto a derechos específicos, los entrevistados emitieron las siguientes opiniones:

- 97% de acuerdo que tengan derecho a aguinaldo
- 93% de acuerdo que tengan seguro médico
- 89% de acuerdo que tengan un contrato laboral por escrito
- 89% de acuerdo que tengan un fondo para el retiro
- 87% de acuerdo que tengan apoyo de guardería
- 85% de acuerdo que tengan vacaciones pagadas

ESTADÍSTICA ACTUAL

El trabajo doméstico remunerado es una actividad laboral que emplea, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)¹²⁷, al segundo trimestre de 2016 a 2.28 millones de personas, esto es, 4.3% de la población económicamente activa en México cuyo total es de 53.5 millones de personas.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, en relación a la PEA y población ocupada en México	
Población económicamente activa (PEA)	53,5 millones
Población ocupada	51,4 millones
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado	2,3 millones

Fuente: ENOE INEGI. II trimestre de 2016.

Población ocupada informal por tipo de unidad económica empleadora	
Total	29,412,185
Sector informal	13,929,211
Trabajo doméstico	2,289,993
Empresas, gobierno e instituciones	7,291,731
Ámbito agropecuario	5,901,250

Fuente: ENOE INEGI. II trimestre de 2016.

¹²⁷ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), datos al II trimestre de 2016, en línea. <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>>, consultado el 27 de julio de 2016.

Prevalencias del trabajo doméstico: feminización, informalidad, desprotección social, bajos salarios...

La inmensa mayoría de personas que desempeñan la ocupación, como sucede en gran parte del mundo, 95% son mujeres. Del total de mujeres ocupadas, una de cada diez se desempeña como trabajadora doméstica. La información anterior confirma que persiste, como lo advirtió el INEGI¹²⁸, "... una visión cultural respecto al rol que desempeñan en la sociedad. Desde una perspectiva de género, es posible afirmar que las actividades inherentes al mantenimiento del hogar y el cuidado de sus habitantes, aun en el ámbito laboral, se siguen considerando propio del empleo femenino".

También la mayoría de personas ocupadas en el trabajo doméstico se encuentran en condición de informalidad: Hasta el segundo trimestre de 2016¹²⁹, 97.6% de trabajadoras y trabajadores domésticos tiene un empleo informal. En el caso de los hombres, la tasa es de 83.6%, para las mujeres de 98.4%. El número de hombres en la ocupación, es reducida, 123 mil trabajadores, en comparación con 2.1 millones de mujeres, es decir una proporción de 1 a 10.

Los hombres representan, al dedicarse a esta ocupación, una tasa menor al promedio de su mismo sexo dedicado a otras actividades laborales.

Los adultos mayores de 60 años, participan en esta ocupación en un 10.2%, lo cual podría ser evidencia de la ausencia de oportunidades para las personas en este grupo de edad.

En México, según la ENOE, al segundo trimestre de 2016, 7.6% de las trabajadoras y trabajadores domésticos no tenían instrucción alguna y en promedio, las personas ocupadas en este sector tenían una escolaridad tres años más baja en relación con el resto de la población mexicana, es decir, sólo 7 años. El INEGI¹³⁰ advierte que en ambos escenarios, estas cifras se duplican respecto a grupos de trabajadoras y trabajadores insertos en otras actividades.

Por su parte, la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI registra que 8.4% de las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados son hablantes de lengua indígena, una mayor proporción que la del total de ocupados. Esta situación es más notoria en los jóvenes.

Matriz de Husmanns (Posición en la ocupación y condición de informalidad)							
Tipo de unidad económica empleadora	Posición en la ocupación y condición de informalidad						Total
	Trabajadores subordinados y remunerados				Subtotal por perspectiva de la unidad económica y/o laboral		
	Asalariados		Con percepciones no salariales				
	Informal	Formal	Informal	Formal	Informal	Formal	
Trabajo doméstico remunerado (Hombres)	99,408	20,184	2,889	0	103,266	20,184	123,450
Trabajo doméstico remunerado (Mujeres)	2,071,628	33,843	21,816	0	2,138,065	33,911	2,171,976
Total	2,171,036	54,027	24,705	0	2,241,331	54,095	2,295,426

Fuente: ENOE INEGI. II trimestre de 2016.

El 66.7% de las personas dedicadas a esta ocupación tienen entre 20 y 49 años de edad. Los datos disponibles indican que, respecto de otras ocupaciones, el trabajo doméstico atrae a menos hombres jóvenes. Esto es, al hacer una distinción por sexo, las mujeres jóvenes se ocupan en mayor proporción en el trabajo doméstico.

La baja calificación y escolaridad pueden explicar por qué esta ocupación representa una de las pocas oportunidades de inserción laboral para este colectivo.

97.3% de las personas ocupadas en el trabajo doméstico no cuentan con acceso a servicios de salud por virtud de su relación laboral. Si acceden a servicios de salud o médicos es a través de

¹²⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Perfil sociodemográfico de ...", op. cit., p. 16.

¹²⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), datos al II trimestre de 2016.

¹³⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía, "Perfil sociodemográfico de ...", op. cit., p. 23.

prestaciones de carácter asistencial derivadas de su condición de pobreza o vulnerabilidad. Sólo el 0.9 % de las mujeres y 15.8 % de los hombres en este tipo de trabajo se encuentran afiliados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

41.8% de las trabajadoras y los trabajadores domésticos perciben entre uno y dos salarios mínimos mensuales. Más de la tercera parte del total ocupado (36.3%) percibe menos de un salario mínimo y, aunque en pequeña proporción (0.24%), existen personas que no perciben ingresos por su trabajo.

Sólo el 28% del universo ocupado tiene alguna prestación considerada laboral; usualmente reciben aguinaldo, otras veces vacaciones pagadas y en tercer lugar se menciona el servicio médico.

Los datos anteriores son los más comúnmente conocidos y a pesar de ello no han logrado cambiar la percepción acerca de la situación vulnerable en que se encuentra este grupo de población. Debido a ello en este apartado se presentan datos acerca del universo, perfil y caracterización de las trabajadoras y los trabajadores domésticos en México. La información siguiente se basa en lo publicado por el INEGI en 2011, cuando elaboró un perfil sociodemográfico el cual fue actualizado con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al II Trimestre del 2016.

Un trabajo multifacético

La ocupación considera sub-clasificaciones o tipos de ocupación, que incluyen, además de las personas que realizan limpieza en casas particulares, otras actividades consideradas como complementarias, a saber, cuidado de personas, lavaderos y planchadores, choferes y cocineros. Todas las actividades de los tipos de ocupación comparten en común el hecho de ser realizadas en el espacio de un hogar privado.

Hecha esta advertencia, se aprecia que las trabajadoras y los trabajadores domésticos que realizan limpieza en casas particulares, representan el 82.7% del total, sumando 1,897,770 personas. Le sigue en orden de importancia, el tipo de ocupación dedicado al cuidado de niñas y niños, personas adultas mayores o personas enfermas asistidas en casas particulares. Estas representan el 8.8%, equivalente a 203,001 personas.

La suma de los anteriores grupos, más los lavaderos y planchadores domésticos suman el 95.6% del total de trabajadoras y trabajadores domésticos. Choferes y cocineros completan la suma aportando el 4.4%.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, por tipo de ocupación		
Tipo de Ocupación	Trabajadores Domésticos Remunerados	
	Abs.	Rel.
Total	2,295,426	100.0%
Trabajadores domésticos	1,897,770	82.7%
Cuidadores de niños, discapacitados y ancianos en casas particulares	203,001	8.8%
Lavaderos y planchadores domésticos	94,234	4.1%
Choferes en casas particulares	72,953	3.2%
Cocineros domésticos	27,468	1.2%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Como se ha insistido, en México, como en la mayor parte del mundo, el trabajo doméstico es desarrollado principalmente por mujeres, las cuales representan el 95% de quienes desarrollan esta actividad remunerada y solo 5% son hombres.

Este último dato confirma no sólo la feminización de la actividad, sino también la segmentación que sucede al interior de este grupo de ocupación, según la percepción, basada en género, como una actividad asignada a mujeres. Ellas realizan tareas de aseo y limpieza del hogar, se hacen cargo del cuidado de personas y del lavado y planchado de ropa. Por su parte, los hombres dedicados al trabajo doméstico, además de ser mayoritariamente choferes, participan en actividades de conservación del inmueble.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, agrupada por sexo				
Sexo	Hombres		Mujeres	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Población Ocupada	31,780,102	61.8%	19,653,488	38.2%
Trabajadores Domésticos Remunerados	123,450	5.4%	2,171,976	94.6%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, por tipo de ocupación y sexo				
Sexo	Hombres		Mujeres	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Total	123,450	100.0%	2,171,976	100.00%
Trabajadores domésticos	46,641	37.8%	1,851,129	85.2%
Cuidadores de niños, discapacitados y ancianos en casas particulares	2,741	2.2%	200,260	9.2%
Lavaderos y planchadores domésticos	862	0.7%	93,372	4.3%
Choferes en casas particulares	72,717	58.9%	236	0.01%
Cocineros domésticos	489	0.4%	26,979	1.2%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

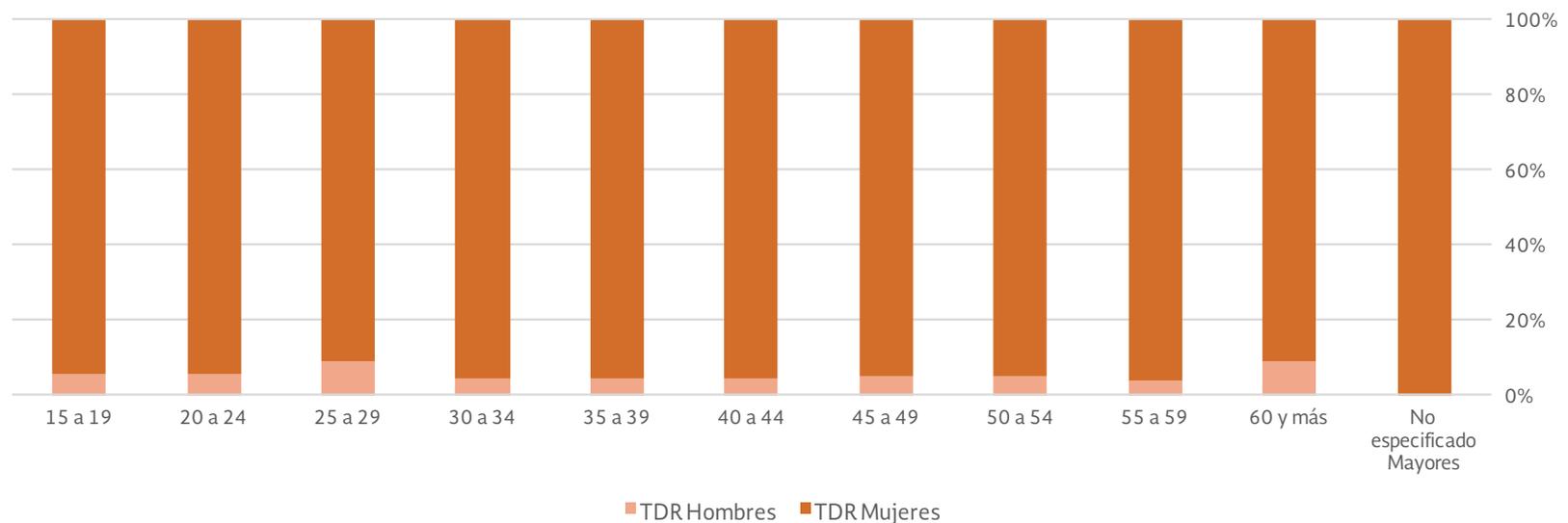
Población por edad y sexo

La mayoría de las trabajadoras y trabajadores domésticos, es decir, 69.5% se encuentran en el rango de edad que comprende entre los 30 y los 59 años. Le siguen, con 20.3% las personas entre los 15 y los 29 años. Los adultos mayores de 60 años o más tienen una participación de 10.2%.

Existe una menor proporción de jóvenes de entre 20 y 29 años que se desempeñan como trabajadoras y trabajadores domésticos, en relación con quienes tienen otro tipo de ocupación en este grupo de edad. En esta situación se presenta una mayor proporción de personas en los de 35 a 59, donde el porcentaje de remunerados supera al correspondiente a otras actividades, para el mismo rango etario.

En efecto, en la gráfica siguiente se aprecia que los porcentajes de hombres ocupados en el trabajo doméstico se mantienen invariablemente por debajo del 10 % y también a partir de los 35 años los valores porcentuales tienden a ser mayores que los de otros trabajadores ocupados en idénticos rangos etarios hasta llegar inclusive al último rango, donde 10% de los hombres ocupados en el trabajo doméstico tienen 60 o más años ,cifra superior a 9.14% del total de trabajadores con otras ocupaciones.

Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados (TDR), por grupo de edad



Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.



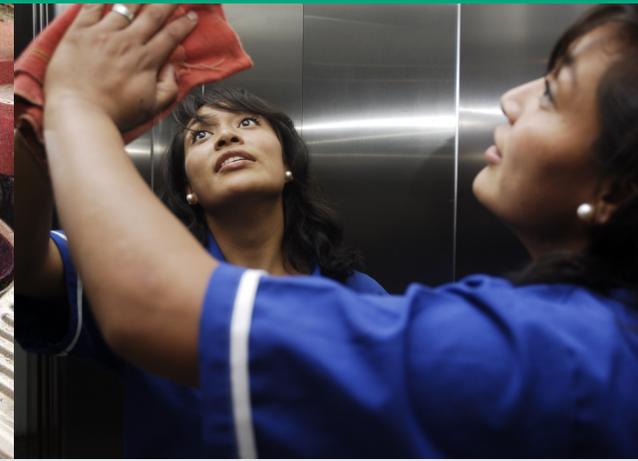
© Sdecoret



© Misión migrantes workers



© Dominio público



© CONAPRED

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, por grupo de edad	
Grupo de edad (años)	Trabajadores domésticos remunerados
Total	100.0%
15 a 19 años	4.52%
20 a 24 años	7.18%
25 a 29 años	8.58%
30 a 34 años	10.58%
35 a 39 años	12.56%
40 a 44 años	14.35%
45 a 49 años	13.45%
50 a 54 años	10.43%
55 a 59 años	8.19%
60 años y más	10.00%
No especificado mayores	0.16%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Distribución geográfica y origen étnico

La mayoría de las personas ocupadas en el trabajo doméstico se ubica en localidades urbanas, representando 80.9%. No obstante, 19.1% de la población ocupada dedicada al trabajo doméstico en áreas rurales representa una cifra que alcanza, en valor absoluto, casi medio millón de personas.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, por tipo de localidad donde laboran		
Localidad	Trabajadores Domésticos Remunerados	
	Abs.	Rel.
Total	2,295,426	100.0%
Áreas más urbanizadas	1,135,603	49.5%
Áreas urbano medio	376,671	16.4%
Áreas urbano bajo	344,672	15.0%
Áreas rurales	438,480	19.1%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Por entidad federativa, el Estado de México concentra a la mayoría de trabajadoras y trabajadores domésticos, 15.3% del total. Si consideramos que la media nacional es de 4.5%, la entidad puntera está 10 puntos por arriba del promedio señalado.

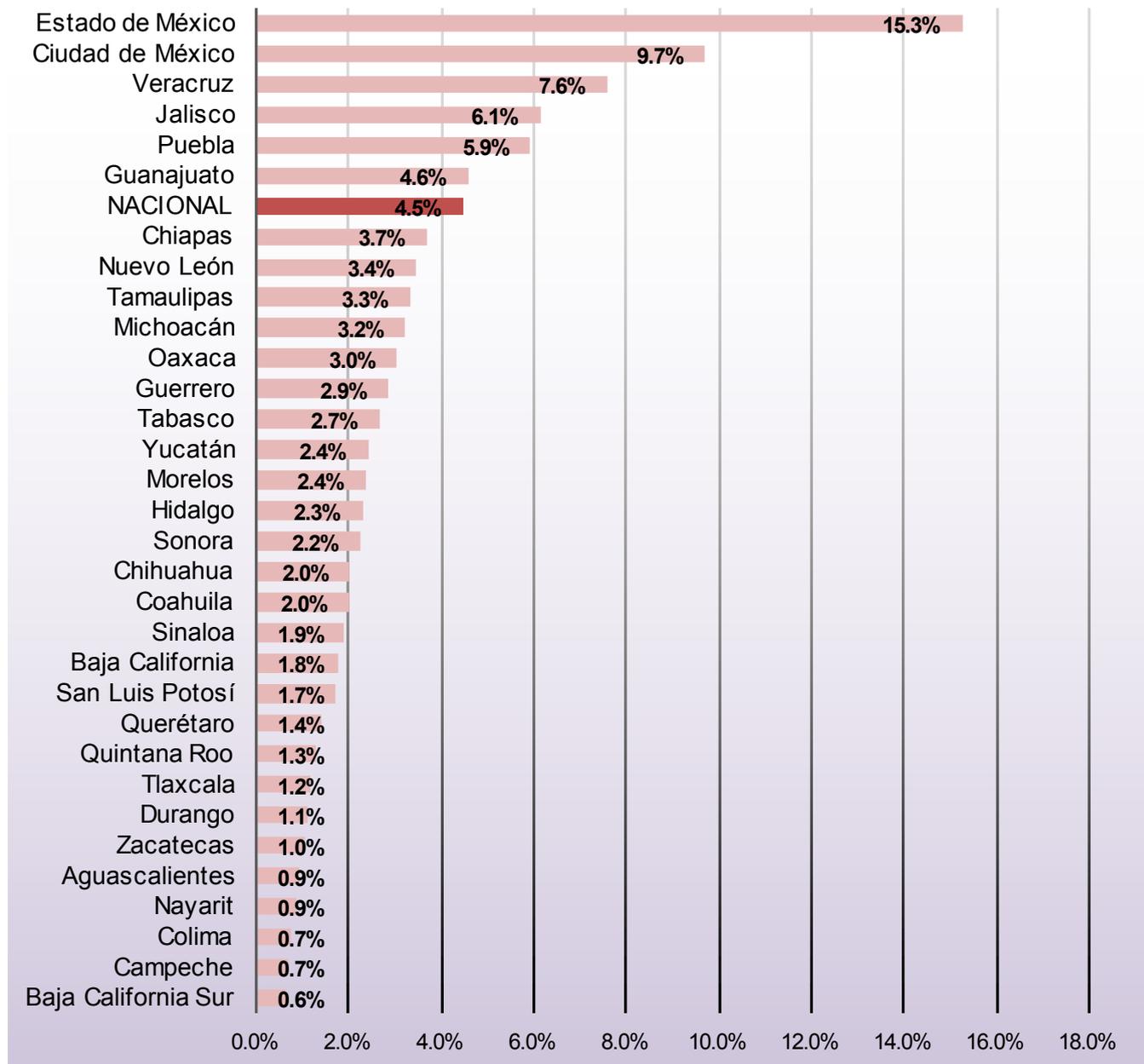
En los siguientes gráficos, se muestran los estados del país con menor participación en esta ocupación; a saber: Baja California Sur (0.6%), Colima (0.7%), Campeche (0.7%), así como Aguascalientes y Nayarit con 0.9% cada uno. Por otra parte, se observa que las entidades federativas con mayor concentración son: Estado de México, Ciudad de México, Veracruz, Jalisco, Puebla y Guanajuato que concentran casi la mitad de los trabajadores domésticos del país.

Concentración geográfica del trabajo doméstico en México, 2016



Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Población de 15 y más años, ocupada en trabajo doméstico remunerado, por entidad federativa



Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Datos de la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI, señalan que más de 146 mil trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados hablan lengua indígena. Esto representa 8.4% en el total de quienes se dedican a esta actividad; el porcentaje es superior al 6.2% de la población de 12 y más años con esta condición lingüística.

El 93.5% de este grupo de trabajadoras y trabajadores hablantes de lengua indígena son mujeres; sólo 6.5% son hombres. Los jóvenes de 15 a 29 años muestran una mayor proporción de hablantes de

lengua indígena respecto al total de ocupados en esta actividad y en este mismo rango de edad, las proporciones son superiores, entre dos y cinco puntos porcentuales.

Las mayores proporciones de trabajadoras y trabajadores domésticos hablantes de lengua indígena se encuentran en el rango de 15 a 39 años de edad, ya que agrupan 54.4% del total con esta característica.

Alfabetismo y educación

Respecto a la condición de alfabetismo, según datos de la ENOE al segundo trimestre de 2016, el 7.6% de los trabajadores domésticos remunerados no cuentan con instrucción. Este valor es prácticamente el doble del resto de los ocupados (3.8%).

Población analfabeta ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, agrupada por sexo y en otras ocupaciones						
Sexo	Trabajadores domésticos remunerados		Sin instrucción		Otra ocupación sin instrucción	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Total	2,295,426	100.0%	173,403	7.6%	2,365,542	4.6%
Hombres	123,450	5.4%	4,192	0.2%	1,474,231	2.9%
Mujeres	2,171,976	94.6%	169,211	7.4%	891,311	1.7%

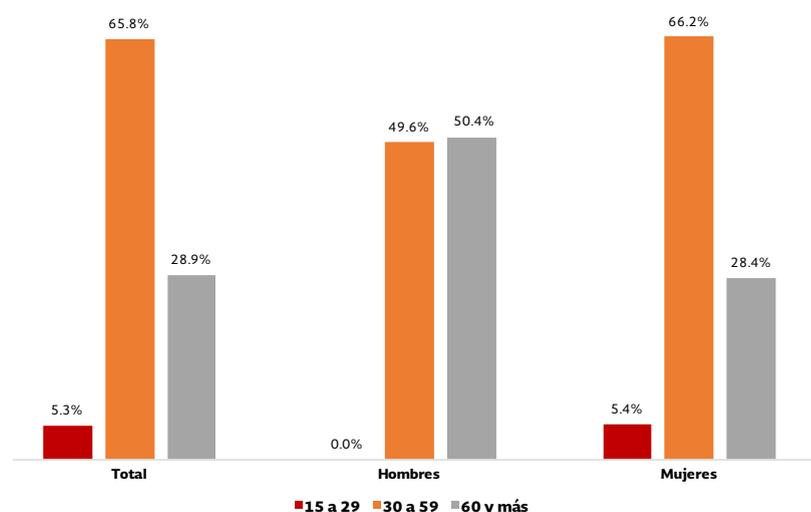
Nota: Se consideró a las personas sin instrucción como personas analfabetas
Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Analfabetismo “con perspectiva de género”

La condición de analfabetismo se presenta mayoritariamente entre las mujeres, pues 7.0% de las trabajadoras domésticas se encuentran en esta situación, por sólo 0.2% de los hombres.

Resalta también la diferencia entre el porcentaje correspondiente a las mujeres trabajadoras domésticas analfabetas, respecto al 1.7% de las dedicadas a otro tipo de ocupaciones.

Población analfabeta, ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por edad y sexo



Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

La proporción de trabajadoras domésticas analfabetas es superior a la de los hombres para el grupo de edad de 30 a 59 años en aproximadamente 17%. El grupo de hombres trabajadores domésticos analfabetas de 60 y más años, es de 50.4%, valor superior en 22 puntos porcentuales al de las mujeres en esta condición.

La menor proporción de trabajadores domésticos analfabetas se da en los jóvenes de 15 a 29 años dedicados a este tipo de actividad, con un 5.3 por ciento.

La asistencia escolar, referida a las personas inscritas en el Sistema Educativo Nacional, en cualquiera de sus niveles educativos, muestra un indicador fundamental para el desarrollo social de la población en su conjunto. Los trabajadores domésticos remunerados que permanecen en él son sólo 54,990, de los cuales más de 38 mil (69.1%) tienen entre 12 y 29 años. En este grupo de edad también hay una mayor proporción de hombres trabajadores domésticos que asisten a la escuela: 12.5% de quienes tienen entre 12 y 29 años, contra sólo 8.4% de las mujeres.

La presencia escolar de las trabajadoras y los trabajadores domésticos está ligada naturalmente a la edad, pues en la población más joven los porcentajes correspondientes por sexo son más altos. Incluso, resulta que en el grupo de 12 a 14 años el 40.8% de las mujeres asisten, mientras en el caso de los hombres la proporción es 61.6 por ciento.

Relación escolaridad - trabajo doméstico

De acuerdo con los resultados de la ENOE al segundo trimestre de 2016, el promedio de escolaridad de la población ocupada de México con 15 y más años de edad es de 10 años (primer año de la educación media superior). Sin embargo, en el caso de los ocupados en servicios domésticos (de este mismo rango) el indicador es de 7; es decir, tres años menos.

Promedio de escolaridad de la población de 15 y más años, y de la que realiza trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo			
Años Promedio de Escolaridad	Total	Hombre	Mujer
Población de 15 años y más	10	9	10
Trabajadores domésticos remunerados	7	8	7

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Los trabajadores domésticos remunerados (varones) de 15 y más años aventajan en un año de escolaridad a las mujeres, ya que mientras ellos alcanzan 8 años, ellas tienen 7.

Enseguida, la gráfica que se presenta, refiere la proporción de trabajadores domésticos desde el nivel más alto en el Sistema

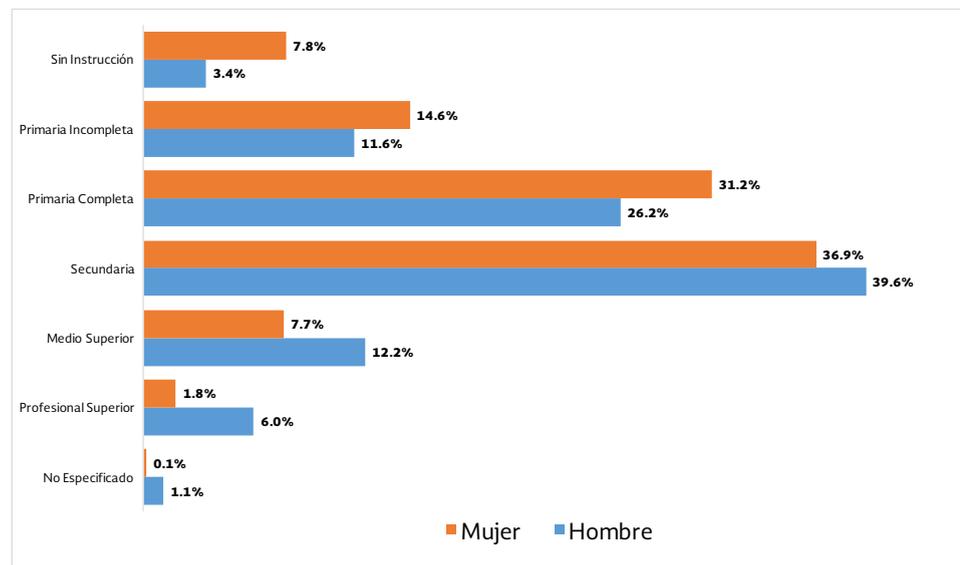
Educativo Nacional hasta los que carecen totalmente de instrucción, es decir, no tienen al menos un año cursado.

La población femenina que realiza trabajo doméstico remunerado sin escolaridad, tiene porcentajes más altos de que la masculina. En total, 7.8% de las mujeres no cuenta con algún nivel cursado o aprobado, contra 3.4% de los hombres.

Existe una mayor proporción de 12.2% de hombres ocupados en el trabajo doméstico remunerado, que cuenta con un nivel de escolaridad media superior, y 6% con estudios profesionales; mientras que en el caso de las mujeres los porcentajes sólo alcanzan 7.7 y 1.8, respectivamente.

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados tienen niveles de educación modestos, 7.6% no tiene al menos un año aprobado y 30.9% cuentan sólo con primaria.

Población de 15 y más años, ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo y nivel de escolaridad



Fuente: INEGI. ENOE, II Trimestre de 2016.

Población de 15 y más años, ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por nivel de escolaridad alcanzado



Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre del 2016

La escolaridad como detonante del tipo de ocupación

Al interior del grupo de trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados existe una clara diferenciación por tipo de ocupación en relación con el nivel de escolaridad alcanzado. En términos porcentuales, son los choferes en casas particulares quienes tienen mayor educación: 48.4% con estudios de bachillerato y 6.7% profesional superior. Los cuidadores de personas en domicilios también registran altos porcentajes en esos niveles educativos: 46 y 7%, respectivamente.

Otro aspecto a señalar es que 19.3% de los planchadores y lavaderos no tienen escolaridad, porcentaje que casi triplica el del total de trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados en esta situación: el cual asciende a 7.6 %.

Asimismo, tanto los cuidadores como los choferes, son las dos ocupaciones con menores porcentajes de empleados sin escolaridad.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por tipo de ocupación y nivel de escolaridad												
Nivel de Instrucción	Trabajadores Domésticos Remunerados		Cocineros		Cuidadores		Choferes		Trabajadores domésticos		Lavaderos y planchadores	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Total	2,295,426	100.0%	27,468	100.0%	203,001	100.0%	72,953	100.0%	1,897,770	100.0%	94,234	100.0%
Sin Instrucción	173,403	7.6%	2,890	10.5%	5,525	2.7%	1,195	1.6%	145,651	7.7%	18,142	19.3%
Primaria Incompleta	331,629	14.4%	5,358	19.5%	14,732	7.3%	3,585	4.9%	283,684	14.9%	24,270	25.8%
Primaria Completa	709,367	30.9%	7,277	26.5%	43,035	21.2%	14,346	19.7%	620,280	32.8%	24,429	25.9%
Secundaria	181,672	7.9%	3,291	12.0%	32,132	15.8%	12,349	16.9%	129,830	6.8%	4,070	4.3%
Medio Superior	849,285	37.0%	8,652	31.5%	93,303	46.0%	35,231	48.4%	690,155	36.4%	21,944	23.3%
Profesional Superior	45,868	2.0%	0	0.0%	14,193	7.0%	4,901	6.7%	25,395	1.3%	1,379	1.4%
No Especificado	4,202	0.2%	0	0.0%	81	0.0%	1,346	1.8%	2,775	0.1%	0	0.0%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Estructura de los hogares

El parentesco como factor de inducción al trabajo doméstico

Respecto a la relación de parentesco de los trabajadores domésticos remunerados se encuentra que aproximadamente una tercera parte (31.9%) son jefes de hogar, mientras que 36.1% de éstos son cónyuges.

Las diferencias por sexo muestran que 51.7% de los hombres trabajadores domésticos remunerados son jefes del hogar, porcentaje que supera en más de 20 puntos porcentuales al de las mujeres en esta condición, que es de 30.8%.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo y parentesco			
Parentesco	Total	Hombre	Mujer
Total	100.0%	100.0%	100.0%
Jefe del Hogar	31.9%	51.7%	30.8%
Cónyuge del Jefe	36.1%	4.3%	37.9%
Hijos del Jefe	18.4%	24.1%	18.1%
Otros	13.6%	19.9%	13.2%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por tipo de ocupación, parentesco y por otra actividad		
Posición	Trabajadores domésticos	Otras ocupaciones
Total	100.0%	100.0%
Jefe del Hogar	31.9%	49.0%
Cónyuge del Jefe	36.1%	16.8%
Hijos del Jefe	18.4%	26.1%
Otros	13.6%	8.1%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Los hijos del jefe del hogar son la segunda relación de parentesco más significativa (18.4%).

La relación de parentesco más común entre los trabajadores domésticos es el de "Cónyuge del jefe" con 36.1%, porcentaje que representa más del doble que el de los ocupados en otras tareas.

En México, de acuerdo con los datos de la ENOE al segundo trimestre del 2016, son 4.72 millones de mujeres jefas de hogar; de ellas, 668,478 se desempeñan como trabajadoras domésticas. Esto significa que 14.2% de las mujeres ocupadas jefas de hogar son trabajadoras domésticas.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por condición de jefe del hogar, sexo y grupo de edad		
Grupo de edad (años)	Hombre	Mujer
Total	100.0%	100.0%
15 A 29 AÑOS	11.1%	4.0%
30 A 39 AÑOS	14.3%	18.4%
40 A 49 AÑOS	34.4%	31.4%
50 A 59 AÑOS	18.6%	26.4%
60 AÑOS Y MAS	21.6%	19.8%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

El porcentaje de trabajadoras domésticas jefas de hogar (30.8%) es mayor al correspondiente a las dedicadas a otras ocupaciones (23.2%).

Una desagregación de las jefaturas de hogar de la población ocupada en el trabajo doméstico según grupos de edad y sexo, muestra que la población femenina ocupa esta posición de parentesco a edades más avanzadas en relación con los hombres. A excepción del grupo de 60 años y más que no evidencia diferencias significativas entre los sexos.

Por ejemplo, 26.4% de las mujeres trabajadoras domésticas jefas de hogar tienen entre 50 y 59 años. En este mismo rango de edad, los hombres registran una proporción de 18.6 por ciento.

Población femenina ocupada en trabajo doméstico o en otra ocupación, agrupada por parentesco						
Posición en el hogar	Trabajadoras domésticas		Otras ocupaciones		Población femenina ocupada Total	Trabajadoras domésticas/Total
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.		
Total	2,171,976	100%	17,481,512	100%	19,653,488	11.1%
Jefa del Hogar	668,478	30.8%	4,053,789	23.2%	4,722,267	14.2%
Cónyuge de la Jefa	823,485	37.9%	7,101,811	40.6%	7,925,296	10.4%
Hijos de la Jefa	392,703	18.1%	4,839,065	27.7%	5,231,768	7.5%
Otros	287,310	13.2%	1,486,847	8.5%	1,774,157	16.2%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre del 2016

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo y condición de residencia en el hogar donde laboran						
Condición de Residencia	Hombres		Mujeres		Total	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Reside en el hogar donde labora	3,181	3.5%	102,488	6.7%	105,669	6.5%
No reside en el hogar donde labora	87,480	96.5%	1,429,894	93.3%	1,517,374	93.5%
Total	90,661	100	1,532,382	100	1,623,043	100%

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010. Base de datos de la muestra censal.

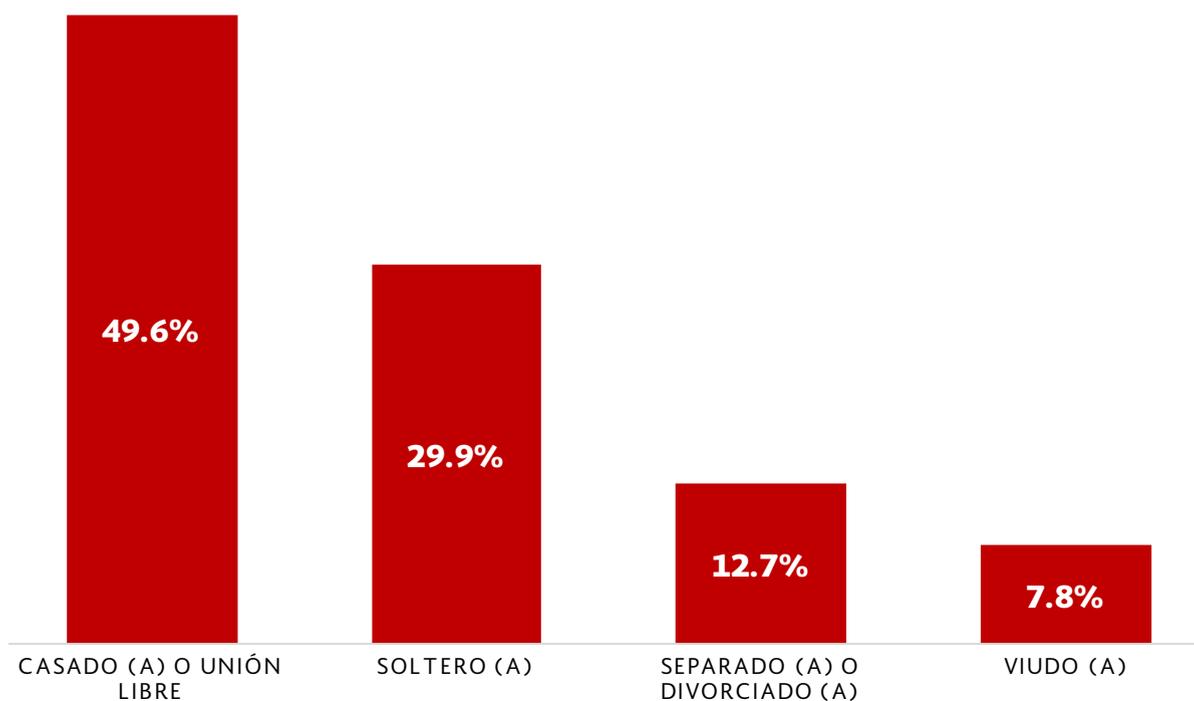
Residencia en el lugar de trabajo

La mayoría de quienes cohabitan la vivienda de su empleador o empleadora son mujeres (102,488 de 105,669, lo que equivale a 97%), quienes primordialmente se dedican a labores de aseo y limpieza, aunque, de acuerdo con el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), también pueden realizar otras actividades relacionadas.

Estado civil de las trabajadoras y los trabajadores domésticos

En otro orden de ideas, la mayor parte de las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados están casados o unidos. Su estado civil permite analizar cómo se encuentra la estructura familiar donde se desenvuelven estas personas. El estado civil más común (49.6%) entre éstos es la de casados o unión libre. El 29.9% son solteros, 12.7% divorciados o separados y 7.8% viudos.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por estado civil



Fuente: INEGI. ENOE, II Trimestre de 2016.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo y estado civil						
Estado Civil	Total		Hombre		Mujer	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Total	2,295,310*	100.00%	123,450	100.00%	2,171,860	100.00%
Casado(a) o Unión Libre	1,139,089	49.63%	74,816	60.60%	1,064,273	49.00%
Soltero(a)	686,122	29.89%	42,358	34.31%	643,764	29.64%
Separado(a) o Divorciado(a)	291,837	12.71%	4,392	3.56%	287,445	13.23%
Viudo(a)	178,262	7.77%	1,884	1.53%	176,378	8.12%

* Sin contabilizar al rubro de "No Especificado", que para el período considera a 116 personas más.
Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por grupo de edad y estado civil										
Estado Civil	Total		De 15 a 29		De 30 a 59		De 60 y más		No Especificado	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Total	2,295,310*	100.00%	465,459	100.00%	1,596,638	100.00%	229,520	100.00%	3,693	100.00%
Casado(a) o Unión Libre	1,139,089	49.60%	135,804	29.20%	928,699	58.20%	74,358	32.40%	228	6.20%
Soltero(a)	686,122	29.90%	298,171	64.10%	330,710	20.70%	54,008	23.50%	3,233	87.50%
Separado(a) o Divorciado(a)	291,837	12.70%	29,191	6.30%	231,124	14.50%	31,290	13.60%	232	6.30%
Viudo(a)	178,262	7.80%	2,293	0.40%	106,105	6.60%	69,864	30.40%	0	0.00%

* Sin contabilizar al rubro de "No Especificado", que para el período considera a 116 personas más.
Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

El 60.6% de los hombres trabajadores domésticos remunerados están unidos o casados, cifra inferior en las mujeres, pues sólo 49% tienen esta situación. Caso contrario es la condición de divorciados o separados, donde 13% corresponde a las mujeres y sólo 3.6% a los hombres. También es mayor el porcentaje de viudas (8.1% contra 1.5% de viudos).

De los trabajadores domésticos remunerados entre los 30 y 59 años, 58.2% está casada(o). Del grupo de edad de 15 a 29 años, 64.1% es soltero; y, 29.2% está casado o vive en unión libre.

Respecto del estado civil de las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados sobresale que prácticamente la mitad de las mujeres ocupadas en esta actividad están en una situación familiar de no unión (49.4%), mientras que en el caso de los hombres el porcentaje de no unión es de 34.3%.

Promedio de hijos por mujer trabajadora doméstica

De acuerdo con los resultados del Censo de Población y Vivienda 2010, las mujeres de 15 y más años de edad en México tienen en promedio 2.4 hijos. Este indicador es ligeramente superior para las trabajadoras domésticas del mismo rango (2.5).

El promedio de hijos por mujer trabajadora doméstica es menor que el general de quienes tienen entre 12 y 29 años, pero mayor en los casos de los grupos de 30 a 59 y de 60 años y más.

En lo referente a las mujeres trabajadoras domésticas en edad fértil (de 15 a 49 años) el promedio de hijos es de 2.1, superior al valor promedio de hijos para el total de las mujeres del país del mismo rango etario, que es de 1.7 hijos.

Trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes

El 28.6% del sector de trabajo doméstico nació en una entidad federativa diferente a la de su residencia actual. Los estados con mayor proporción de inmigrantes son: Quintana Roo, con 83.3%, Baja California 67.6 y Baja California Sur 62.7 por ciento. Nuevo León y el Distrito Federal, también cuentan con cifras mayores al 50%.

Las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados no son inmigrantes recientes, pues solamente 5.3% de ellos residían en 2005 en una entidad federativa diferente a la de 2010, es decir, se trata de las personas que vivían cinco años antes del censo en un lugar distinto al actual. Baja California Sur destaca con 24.4%. Este valor es elevado respecto al total nacional, que es 5.3%.



© CONAPRED



© CONAPRED



© Ricardo Gúzman

Las entidades federativas con menores proporciones de trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados con migración reciente son: Michoacán (1.8%), Guanajuato (1.7%) Chihuahua (1.6%) y Yucatán (1.0%).

Los viajes de la población con fines de trabajo son un tipo de movilidad cotidiana estrictamente productiva, pues los resultados del censo muestran que en el ámbito nacional 18.1% realizan sus labores domésticas (remuneradas) en un municipio distinto al de su residencia.

En el caso de las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados residentes en el estado de México 38% lo hacen en otro municipio. Entidades como Tlaxcala (33.6%), Nuevo León (32.9), Yucatán (28.9), Distrito Federal (26.8) y Morelos (20.7%) superan el promedio nacional, que es 18.1 por ciento.

Sobresale Baja California Sur con el total de este sector laborando en sus municipios de residencia. Otras entidades con bajo porcentaje en este indicador de movilidad productiva son Campeche (2.3), Sonora (2.2), Chihuahua (2.1) Baja California (1.5) y Quintana Roo (1.0 por ciento).

Condiciones laborales

Uno de los aspectos más relevantes y que mayormente ocupa el análisis de la situación de los mercados de trabajo, es el de las condiciones laborales, pues, según la literatura en la materia, es en el trabajo doméstico remunerado donde históricamente impera la injusticia, y quienes participan en ello generalmente no están incorporados a los servicios de seguridad social. En este contexto, resulta de suma importancia analizar la situación en México.

Desprotección en salud

Los resultados de la ENOE al segundo trimestre del 2016 arrojan que 98% de las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados no tienen acceso a los servicios de salud de una institución pública. Esta situación afecta más a las mujeres ocupadas en esta actividad, pues 98% de ellas carecen de éste, situación que comparten con el 83.1% de los hombres.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo e institución de derechohabencia a servicios de salud			
	Total	Hombre	Mujer
Total	100.0%	100.0%	100.0%
IMSS	1.76%	15.84%	0.96%
ISSSTE	0.00%	0.00%	0.00%
ISSSTE Estatal	0.00%	0.00%	0.00%
Hospital o Clínica Naval, Militar o Pemex	0.00%	0.00%	0.00%
Otra Institución Médica	0.60%	0.51%	0.60%
Sin acceso a Institución Médica	97.28%	83.19%	98.08%
No Especificó Institución Médica	0.36%	0.46%	0.36%

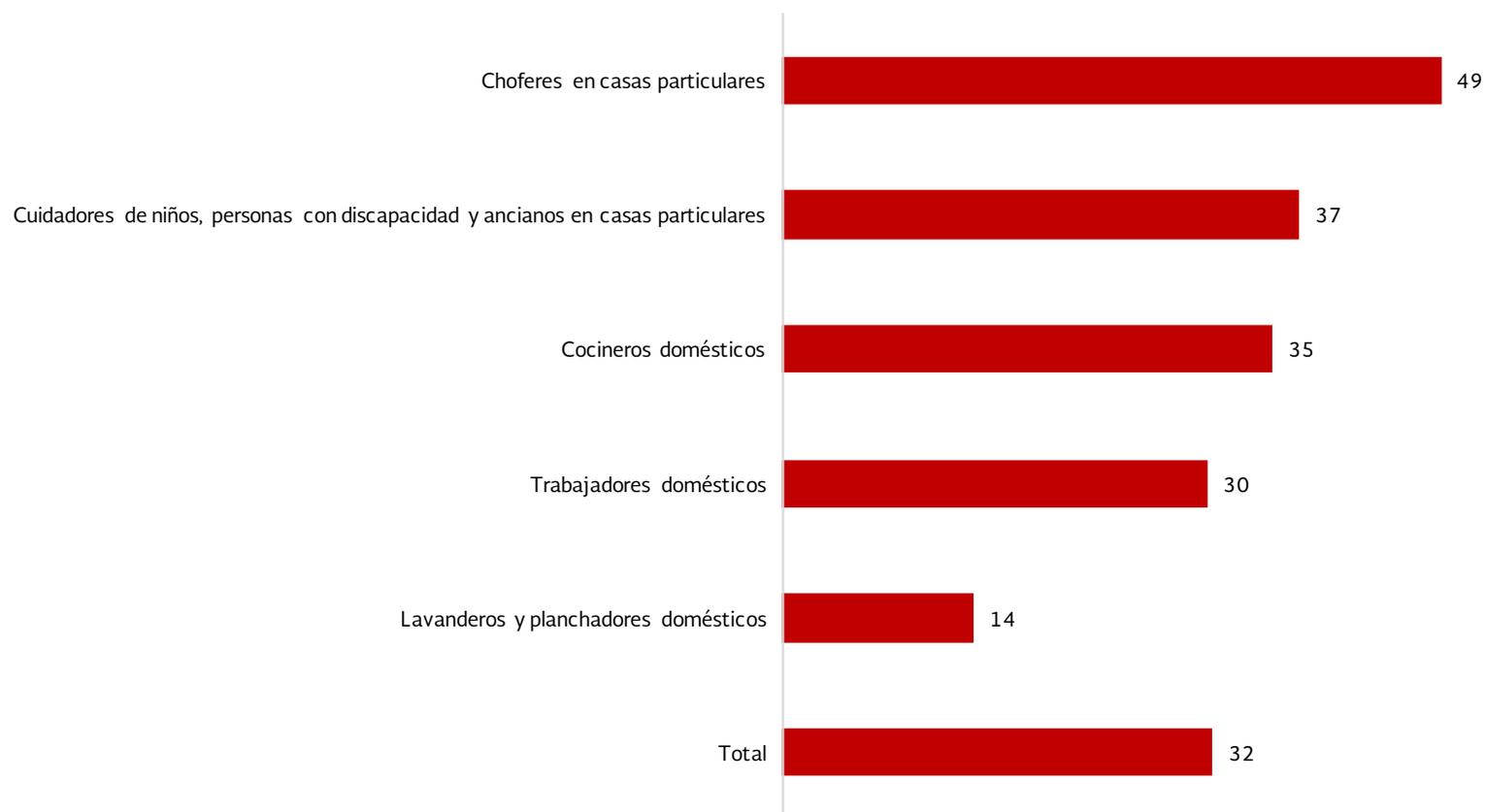
Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Existe una diferencia importante en cuanto a la institución de derechohabencia de los trabajadores domésticos remunerados según género, pues 15.8% de los hombres son beneficiarios del seguro social (IMSS) mientras que la proporción en las mujeres no llega al uno por ciento.

Horas trabajadas

Según los datos de la ENOE al segundo trimestre del 2016, en nuestro país el promedio de horas trabajadas por la población ocupada de 15 años y más es de 43.1 horas por semana, mientras que quienes laboran en el servicio doméstico remunerado es de 32, es decir, 11 horas menos que el promedio de horas trabajadas por otros trabajadores ocupados (gráfica inferior). En esta misma gráfica se observa que algunos grupos con otras ocupaciones mantienen jornadas superiores al promedio general de 32 horas, tal es el caso de choferes, que en promedio trabajan 49 horas por semana; los cocineros y cuidadores de personas, 35 y 37 horas respectivamente.

Promedio de horas trabajadas a la semana por la población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por tipo de ocupación



Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre del 2016.

Nota: El total se refiere al promedio general de horas semanales trabajadas por los diferentes grupos.

Diferenciación en los ingresos

En cuanto a los ingresos de las personas, llama la atención que 41.8% de las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados perciben entre uno y dos salarios mínimos mensuales como retribución a sus labores; 15%, entre dos y cinco; 36.3% menos de un salario mínimo; y 0.2% no obtienen dinero por sus servicios.

Las mujeres perciben en esta ocupación, en promedio, menores ingresos que los hombres: 41.8% obtienen hasta dos salarios mínimos, mientras en ellos la proporción en este rango es de sólo 29.3 por ciento. Esto se debe a que desempeñan distintas funciones. Los hombres realizan actividades de chofer y vigilancia mayormente, mientras que las mujeres realizan propiamente actividades del hogar. La diferencia en la paga radica en la diferencia entre actividades.

De acuerdo con el siguiente cuadro, parece existir una relación directamente proporcional entre el nivel de ingreso y el género masculino; esto es, que para un mismo nivel de ingresos la diferencia de cifras entre mujeres y hombres es también cada vez mayor a favor de estos últimos. Este fenómeno atiende al hecho sin duda ya mencionado anteriormente de que existe una mayor escolaridad de los trabajadores domésticos con respecto a las trabajadoras que se dedican a la misma actividad. En efecto, en el rango > 5 VSM se tiene que 0.5% de los trabajadores ocupados devengan dicho salario, mientras que en las trabajadoras esta cifra se reduce a sólo 0.1% del total de mujeres.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo e ingreso mensual						
Ingresos (salarios mínimos)	Total		Hombre		Mujer	
	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.	Abs.	Rel.
Total	2,295,426	100%	123,450	100%	2,171,976	100%
No Recibe Ingresos	5,483	0.2%	969	0.8%	4,514	0.2%
Menos de 1	833,763	36.3%	18,118	14.7%	815,645	37.6%
1 Salario Mínimo	37,727	1.6%	2,556	2.1%	35,171	1.6%
Más de 1 Hasta 2	922,403	40.2%	36,894	29.9%	885,509	40.8%
Más de 2 Hasta 3	284,330	12.4%	30,797	24.9%	253,533	11.6%
Más de 3 Hasta 5	58,993	2.6%	17,919	14.5%	41,074	1.9%
Más de 5	2,042	0.1%	623	0.5%	1,419	0.1%
No Especificado	150,685	6.6%	15,574	12.6%	135,111	6.2%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

El pago por el trabajo según tipo de ocupación específica, muestra que los choferes obtienen mayores ingresos, pues 16.3% reciben entre más de tres y hasta cinco salarios mínimos mensuales.

Las ocupaciones de cuidadores de personas y lavaderos, así como planchadores domésticos se caracterizan por tener los menores ingresos, ya que 44.1% y 82.3%, respectivamente, perciben menos de un salario mínimo, siendo poco frecuente que rebasen los dos salarios mínimos.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por tipo de ocupación e ingreso mensual									
Tipo de ocupación	Nivel de Ingreso (salario mínimo)								
	Total	No Recibe Ingresos	Menos de 1 S.M.	1 Salario Mínimo	Más de 1 Hasta 2 S.M.	Más de 2 Hasta 3 S.M.	Más de 3 Hasta 5 S.M.	Más de 5 S.M.	No Especificado
Cocineros domésticos	100%	0.0%	11.2%	0.3%	41.0%	13.3%	3.2%	0.0%	31.0%
Cuidadores de personas	100%	0.1%	44.1%	1.1%	36.3%	9.2%	2.8%	0.2%	6.2%
Choferes	100%	0.9%	3.5%	3.4%	30.3%	31.7%	16.3%	0.1%	13.8%
Trabajadores domésticos	100%	0.1%	34.8%	1.7%	42.3%	12.6%	2.1%	0.1%	6.3%
Lavaderos y planchadores domésticos	100%	2.7%	82.3%	0.1%	12.9%	0.3%	1.1%	0.0%	0.6%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

Precariedad o ausencia de prestaciones laborales

Otro aspecto relevante a considerar es el acceso de las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado a las prestaciones laborales. La literatura sobre el tema menciona la precariedad o ausencia de estos beneficios que la ley les confiere.

Mediante el cuestionario ampliado del Censo de Población y Vivienda 2010, es posible determinar el número de empleadas y empleados domésticos remunerados que cuentan con hasta seis diferentes prestaciones laborales.

Según estos datos, 76.3% del sector doméstico remunerado no cuenta con ningún tipo de prestación laboral. Esto significa que casi un millón ochocientos mil de estas personas ocupadas no reciben servicio médico, vacaciones pagadas, prima vacacional, aguinaldo, ni algún otro tipo de prestación de la que otros mexicanos en condiciones de ocupación remunerada sí gozan.

La más común de las prestaciones laborales entre las personas dedicadas al trabajo doméstico remunerado es el aguinaldo (27.4%), seguida de las vacaciones con goce de sueldo (16.4 por ciento).

Situación de desventaja respecto a personas que realizan labores similares en establecimientos

En la delimitación de la población para el presente análisis, se estableció que sólo se considerarían las ocupaciones del trabajo doméstico remunerado cuyas actividades se realizan en viviendas particulares y para los integrantes del hogar. Sin embargo, es oportuno compararlos también con quienes tienen labores similares, pero en establecimientos.

En efecto, en México 2,525,198 personas están ocupadas en tareas de limpieza y aseo en general, preparación de alimentos, cuidado de personas, choferes y actividades de lavado y planchado de ropa en establecimientos comerciales.

Los ingresos de este grupo son más altos que lo percibidos por los domésticos remunerados, pues 42.1% de los ocupados en establecimientos obtienen ingresos de más de dos y hasta cinco salarios mínimos mensuales promedio, contra sólo 15% con estos niveles de ingresos de quienes laboran en viviendas y hogares; esto es, trabajadoras y trabajadores domésticos remunerados.

En cambio, respecto a la percepción de prestaciones laborales se observa que, entre las trabajadoras y los trabajadores domésticos remunerados y los que laboran en establecimientos, no hay diferencias significativas, pues en ambas ocupaciones, 8 de cada 10 ocupados no cuenta con prestaciones.

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado o por trabajo en establecimientos con actividades similares, agrupada por ingreso		
Ingresos por trabajo (salario mínimo)	Trabajadores domésticos remunerados	Trabajadores en establecimientos
Total	100.0%	100.0%
No Recibe Ingresos	0.2%	2.1%
Menos de 1 S.M.	36.3%	10.4%
1 Salario Mínimo	1.6%	2.2%
Más de 1 Hasta 2 S.M.	40.2%	29.7%
Más de 2 Hasta 3 S.M.	12.4%	28.0%
Más de 3 Hasta 5 S.M.	2.6%	14.1%
Más de 5 Hasta 10 S.M.	0.1%	3.3%
Más de 10 S.M.	0.0%	0.3%
No Especificado	6.6%	9.9%

Fuente: INEGI. ENOE II Trimestre de 2016.

El porcentaje de trabajadoras y trabajadores en establecimientos que cuentan con diferentes tipos de prestación laboral es significativamente superior al de quienes laboran en el terreno doméstico remunerado. El 48.9% de los que laboran en establecimientos reciben aguinaldo, por sólo 27.4% de quienes se ocupan como empleadas o empleados domésticos.

Al igual que el sector doméstico, la prestación para el trabajo ejercido en establecimientos de mayor acceso es el aguinaldo (48.9%), seguida del servicio médico (47.0%) y las vacaciones con goce sueldo (41.5 %).

CAPÍTULO III

MARCO NORMATIVO
E INSTITUCIONAL DEL TRABAJO
DOMÉSTICO

Actualmente persiste, en diversas legislaciones de los países, un déficit normativo respecto al trabajo doméstico, debido a que la ocupación se desempeña en condiciones laborales poco claras que no cumplen con el principio del trabajo digno o decente.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se ha preocupado por revelar esta situación, por ello ha regulado este trabajo mediante un convenio y recomendación específicos, promoviendo que su adopción entre los países miembros, sea de una manera gradual.

Desde que se creó, en 1919, la OIT estableció un sistema de normas internacionales del trabajo - convenios y recomendaciones internacionales-, que son propuestas, preparadas y en su caso adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, el máximo órgano de la OIT y que se integra por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores de los Estados miembros de todo el mundo.

Cuando una norma es adoptada, cada uno de los Estados miembros de la OIT está obligado a someterla a la autoridad competente para su ratificación o no, según el arreglo constitucional de cada país. Cuando la norma es ratificada, se convierte en obligatoria para ese Estado y debe aplicarla en la esfera legislativa y de políticas públicas:

“Las normas internacionales del trabajo, es decir, los convenios y recomendaciones de la OIT, desempeñan un papel clave en el diseño de la legislación laboral para los trabajadores domésticos. Estos instrumentos proporcionan directrices de referencia obligada para la legislación y la política relativa a los empleados del hogar, y también obligaciones de derecho internacional, para los países que han ratificado los convenios”¹³¹

¹³¹ Organización Internacional del Trabajo, “Protección eficaz de los trabajadores domésticos: Guía...”, dirección electrónica citada, consultada el 9 de agosto de 2016.

MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

En el caso concreto del trabajo doméstico, en junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189) y la Recomendación núm. 201 con la misma denominación. Ambas disposiciones se complementan y no pueden ser consideradas de manera aislada, sino de manera conjunta e integral.

No se debe perder de vista que, si bien estas normas sólo se consideran vinculantes hasta su ratificación por la autoridad competente de cada país, existen otras normas internacionales del trabajo que seguirán siendo aplicables y que benefician aun cuando no se haga referencia expresa a este colectivo de trabajadoras y trabajadores, salvo que se indique lo contrario en los convenios respectivos.

Convenio 189 y recomendación 201 de la OIT

Este Convenio contiene disposiciones específicas de protección en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El Convenio 189 fue adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2011 para establecer de forma expresa, una serie de principios y medidas que los países miembros de la OIT debían de asumir, considerando la naturaleza específica de la ocupación, para alcanzar mejores niveles de bienestar a través de garantizar el ejercicio del derecho al trabajo digno o decente para este colectivo laboral.

No es que hasta entonces no existieran normas aplicables para las trabajadoras y trabajadores domésticos, lo cual queda muy claro en el preámbulo cuando se menciona textualmente “[...] que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa.”¹³²

¹³² Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las trabajadoras..., dirección electrónica citada, p. 1, consultada el 9 de agosto de 2016.

Normas internacionales fundamentales que la OIT ha adoptado y que México ha ratificado para protección laboral del trabajo doméstico		
Convenio	Fecha que México ratifica	Estatus
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	12 mayo 1934	En vigor
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	1 abril 1950	En vigor
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	23 agosto 1952	En vigor
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	1 junio 1959	En vigor
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).	11 septiembre 1961	En vigor
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	10 junio 2015	En vigor
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	30 junio 2000	En vigor
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	—	Sin ratificar por México

Fuente: OIT, "Ratificaciones por México", Consultado en http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::p11200_country_id:102764, el 25 de agosto de 2016, así como OIT, "Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo", segunda impresión, Ginebra, 2003, p. 18. Consultado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_095897.pdf, el 26 de agosto de 2016.

En este tenor, existen normas internacionales fundamentales que la OIT ha adoptado y complementan el marco de la protección laboral del trabajo doméstico, y que además México ha ratificado en su mayoría, como se observa en el cuadro anterior.

Además, la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), es otra disposición internacional que promueve la OIT a partir de junio del año 2015, y que abona directamente a la formalización del trabajo doméstico.

El Convenio 189 es de aplicación obligatoria (vinculante) para aquellos países que lo ratifiquen. Este tiene como complemento la Recomendación núm. 201, la cual recomienda a los países firmantes, establecer medidas que contienen una serie de criterios orientadores respecto de la instrumentación (o creación) de las reformas normativas y de las políticas públicas que, al amparo de las disposiciones del Convenio cada país decida emprender. Cabe señalar, por lo que se refiere a la Recomendación núm. 204, ésta reafirma la pertinencia de los ocho convenios fundamentales ya mencionados anteriormente y aboga para que los países Miembros adopten medidas para facilitar la transición de los trabajadores informales, incluyendo los domésticos, a su formalización.

Desde su aprobación y hasta mediados de 2016, son veintidós países los que han ratificado el Convenio 189 de la OIT, entre los cuales doce corresponden a América latina y el Caribe como se muestra a continuación:

Países que han ratificado el Convenio 189 de la OIT		
País	Región	Año de ratificación
Alemania	Europa Occidental	Septiembre de 2013
Argentina	América Latina y el Caribe	Marzo de 2014
Bélgica	Europa Occidental	Junio de 2015
Bolivia	América Latina y el Caribe	Abril de 2013
Chile	América Latina y el Caribe	Junio de 2015
Colombia	América Latina y el Caribe	Mayo de 2014
Costa Rica	América Latina y el Caribe	Enero de 2014
República Dominicana	América Latina y el Caribe	Mayo de 2015
Ecuador	América Latina y el Caribe	Diciembre de 2013
Filipinas	Asia y el Pacífico	Septiembre de 2012
Finlandia	Europa Occidental	Enero de 2015
Guyana	América Latina y el Caribe	Agosto de 2013
Irlanda	Europa Occidental	Agosto de 2014
Italia	Europa Occidental	Enero de 2013
Mauricio	África	Septiembre de 2012
Nicaragua	América Latina y el Caribe	Enero de 2013
Panamá	América Latina y el Caribe	Junio de 2015
Paraguay	América Latina y el Caribe	Mayo de 2013
Portugal	Europa Occidental	Julio de 2015
Sudáfrica	África	Junio de 2013
Suiza	Europa Occidental	Noviembre de 2014
Uruguay	América Latina y el Caribe	Junio de 2012

Fuente: OIT "Ratificación del C 189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011", consultado en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0:NO::p11300_instrument_id:2551460,el12deoctubrede2016.

A continuación, se analizan por rubros los artículos del Convenio 189 de la OIT.

Derechos básicos

El **artículo 3** menciona textualmente en su primer párrafo que “*Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio*”. Se hace en atención a la Declaración Universal de Derechos Humanos y los principales instrumentos internacionales en materia de derechos humanos.

El mismo artículo establece la obligación de los ratificantes del instrumento, de adoptar “[...] *las medidas previstas en el Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo [...]*”; ello en apego a su propia Declaración (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998:

- 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.

La última parte del mismo **numeral 3** contextualiza lo esencial para lograr el goce y ejercicio pleno de los derechos, el disfrute de la libertad sindical y la libertad de asociación, así como el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Por ello la Recomendación 201, complementa las disposiciones anteriores, al referir la necesidad de eliminar los obstáculos legales o administrativos y el fortalecimiento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores.

Eliminación de la discriminación en el empleo

Desde el Preámbulo, el Convenio reconoce que, siendo mujeres y niñas las que en su mayoría son quienes realizan esta ocupación, son particularmente vulnerables a la discriminación, entre otros abusos a sus derechos humanos. Esta declaración se correlaciona con la disposición del **artículo 11** que exige a los Estados Miembros que tomen medidas para asegurar que la remuneración del trabajo doméstico se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Protección contra el abuso, el acoso y la violencia

La especial situación de vulnerabilidad de mujeres y niñas, especialmente las migrantes, a través del **artículo 5** exige a los miembros de la OIT “[...] adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra todas las formas de abuso, acoso y violencia”.



© Sonu Danuwar Chaudhary



© Shirley Pryce



© Kamlesh Yonjan



© Vicky Kanyoka

La Recomendación, acorde a su rol de continente de propuestas de política pública, aboga por el establecimiento de mecanismos de queja, investigación y acción judicial, así como de medidas de reubicación, alojamiento temporal, atención de salud y readaptación para este grupo vulnerable.

Condiciones de empleo equitativas y de trabajo decente

Aunque el Convenio hace diversas referencias a cuestiones que estrictamente atañen a aspectos de las condiciones en que se debe desarrollar la ocupación, debe hacerse especial mención a los criterios que derivan del **artículo 6**, en el sentido que las medidas deben tender a que las condiciones de trabajo y vida sean equitativas y decentes, y que a las trabajadoras y trabajadores que residen en el hogar se les respete su privacidad.

Información sobre los términos y condiciones del empleo

El Convenio dispone, en su **artículo 7**, el deber de asegurar que el trabajador sea informado de las condiciones de su trabajo, y que preferentemente consten por escrito; entre otras:

- Nombre, apellidos y dirección de su empleador;
- El lugar de trabajo habitual;
- El tipo de trabajo por realizar;
- La remuneración, la forma de calcularla, así como los medios y periodicidad del pago;
- La duración de la jornada;
- Las vacaciones y períodos de descanso; y
- El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda.

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

El **artículo 10** establece la necesidad de implementar medidas para garantizar, considerando el principio de igualdad de trato, que las horas dedicadas a la jornada de trabajo se equiparen a las del resto de la población trabajadora e inclusive, se extiende a la determinación del cómputo y remuneración de horas extras, periodos de descanso diarios y semanales, o las vacaciones anuales que deben ser pagadas.

Cuando se refiere a los descansos, es más específico al determinar el mínimo de veinticuatro horas consecutivas de descanso por semana laborada, o cuando establece, para el caso de trabajadoras y trabajadores “puertas adentro”, que las horas en disponibilidad se deben computar como horas de trabajo.

Por su parte, la Recomendación 201 amplía el tema, sugiriendo el establecimiento de medidas que permitan registrar y regular la forma, límites y condiciones del trabajo nocturno, de la disponibilidad cuando se trata de empleados que pernoctan en el hogar del empleador y sobre los descansos.

Remuneraciones

Se abordan tres aspectos esenciales en materia de remuneración en los **artículos 11 y 12**, respectivamente:

- **Salarios mínimos:** se impone a los miembros que ratifiquen el Convenio, la obligación para asegurar que las trabajadoras y trabajadores domésticos se beneficien del régimen de salario mínimo, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores.
- **Medios y modalidades de pago:** estipula que el pago se haga directamente al empleado, en efectivo y en períodos regulares, como mínimo una vez al mes.
- **Pagos en especie:** como se sabe, una práctica común, reconocida y legitimada por no pocas legislaciones en el mundo, es calcular la remuneración del empleado computando como parte de él, la alimentación y/o la habitación proporcionada por el hogar donde labora.

La Recomendación insiste en el tema, proponiendo la regulación de este tipo de pagos.

En correlación con el **artículo 15** se impone a los Estados el deber de proteger que cualquier pago en favor de empresas de colocación o agencias de empleo, no sean con cargo o en detrimento de la remuneración de las trabajadoras y los trabajadores domésticos contratados.



© IDWF



©IDWF



©HTS-Union & Vicky Kanyoka

Seguridad y salud en el trabajo

Por virtud de lo establecido en su **artículo 13**, el Convenio reconoce el derecho de quienes se dedican a esta ocupación, a un trabajo seguro y saludable. Por ello, impone la obligación de establecer e instrumentar las medidas que resulten necesarias para garantizar esta prerrogativa, que para la adopción de estas medidas podrán aplicarse progresivamente.

Seguridad social

Este tema representa uno de los aspectos más relevantes del Convenio y aborda una de las carencias más sentidas por este sector de la fuerza laboral, la seguridad social: derecho humano resuelto en la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948), además de considerarse un derecho laboral.

El **artículo 14** parte de la garantía de igualdad y no discriminación, determina se adopten las medidas que sean necesarias para que este derecho sea una realidad en goce y ejercicio para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, los cuales podrán darse progresivamente. Se transcribe a continuación:

Artículo 14

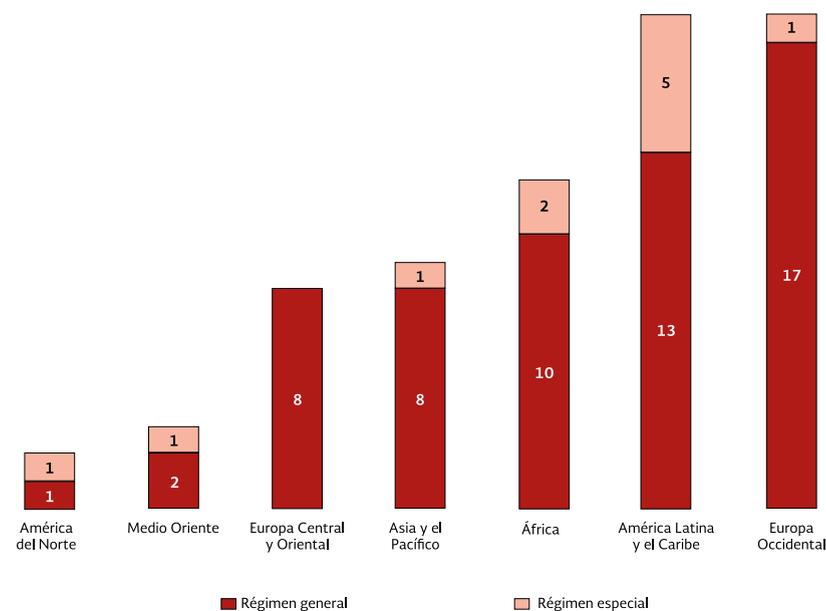
1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Es de especial relevancia debido a que, por la alta prevalencia de la ocupación en el sector informal, la mayoría de personas que realiza esta actividad no tiene acceso a la seguridad social; además de la exclusión de las prestaciones mínimas en la materia, se encuentran desamparadas en materia de maternidad y por ello no extraña que específicamente se haga énfasis a incluir las respectivas prestaciones, servicios y beneficios.

A continuación, se señala la cantidad de países con cobertura legal de trabajo doméstico:

Número de países con cobertura legal de trabajo doméstico, por región y tipo de régimen



Fuente: OIT, "Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas", Documento de política de protección social, núm. 16, Ginebra, OIT, 2016, p. 16. Disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Conforme a lo dispuesto por el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102) se reconoce la magnitud del esfuerzo nacional que involucra el tema y por ello asume la necesidad de considerar la gradualidad en cuanto a la adopción de medidas para lograr el objetivo de que la cobertura de la seguridad social sea una realidad para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

La Recomendación 201 hace referencia a medidas muy concretas, específicamente respecto del establecimiento de medios que faciliten el pago de las cotizaciones mediante la creación de sistemas simplificados de pago. También destaca el potencial de los acuerdos bilaterales y multilaterales para garantizar igualdad de trato al trabajo doméstico migrante en materia de seguridad social; en particular para garantizar el mantenimiento de los derechos adquiridos y el derecho a portar las prestaciones.

En el cuadro siguiente, se puede observar que el trabajo doméstico es regulado mediante regímenes generales de seguridad social, con las mismas condiciones de cobertura previstas para el resto de trabajadores; esto ocurre en gran parte de los países miembros de este estudio comparativo; cinco países, caso de México, contemplan su aseguramiento de forma voluntaria a la seguridad social, por ello la baja tasa de cobertura existente.

Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo doméstico				
Configuración jurídica	Organización institucional	Aspectos de financiamiento	Afiliación	Ejemplos de países
<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura obligatoria - Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> - Régimen general - Administración / recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuciones no diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Solo trabajo doméstico a tiempo completo - Mono-patrono 	<ul style="list-style-type: none"> - Cabo Verde - Ecuador - Mauricio - Turquía
<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura obligatoria - Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> - Régimen general - Administración / recaudación no unificada 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuciones diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Solo trabajo doméstico a tiempo completo - Mono-patrono 	<ul style="list-style-type: none"> - Costa Rica - Filipinas
<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura obligatoria - Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> - Régimen general - Administración / recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuciones diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Multi-patrono - Tiempo parcial - “Vale de servicio” (en Bélgica, Francia, Suiza) 	<ul style="list-style-type: none"> - Argentina - Uruguay - Italia - España - Bélgica - Francia - Suiza (Ginebra)
<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura voluntaria - Trabajo doméstico no asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> - Régimen general - Administración / recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuciones no diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Solo trabajo doméstico a tiempo completo (mono-patrono) 	<ul style="list-style-type: none"> - Malaysia - Singapur
<ul style="list-style-type: none"> - Cobertura voluntaria - Trabajo doméstico no asimilado a la categoría de trabajo asalariado 	<ul style="list-style-type: none"> - Régimen especial - Administración / recaudación unificada 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuciones no diferenciadas 	<ul style="list-style-type: none"> - Solo trabajo doméstico a tiempo completo (mono-patrono) 	<ul style="list-style-type: none"> - El Salvador - Honduras - México

Fuente: Tomado de: OIT, “Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas”, Documento de política de protección social, núm. 16, Ginebra, OIT, 2016, p. 46. Disponible en <http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/116B09_14_span.pdf> , consultado el 10 de agosto de 2016.

Protección de grupos específicos de trabajadoras y trabajadores domésticos

El Convenio 189 dedica importantes disposiciones de protección de grupos particularmente vulnerables considerando la naturaleza de esta ocupación:

a. Niñas, niños y adolescentes en el trabajo doméstico:

Partiendo de reconocer que son muchas las niñas, niños y adolescentes involucrados en esta actividad, el Convenio comienza por exigir a los Estados un compromiso de eliminar el trabajo infantil y de armonizar la legislación nacional de conformidad con el Convenio 138 sobre la edad mínima y con el Convenio 182 sobre formas peligrosas relativas al trabajo doméstico y de prohibirlas para menores de 18 años de edad; no exime al Estado de sus obligaciones de procurarles oportunidades de acceso a la educación en todos sus niveles; en este sentido la Recomendación 201 enfoca el tema hacia la limitación de horas de trabajo de menores de edad por encima de la edad mínima (en México es de 15 a 17 años de edad), asimismo prohíbe el trabajo nocturno al tiempo que restringe aquellas labores excesivamente agotadoras.

b. Personas que residen en el hogar para el que trabajan:

Como se sabe, una porción importante de trabajadoras y trabajadores domésticos habitan la casa de sus empleadores. Esta circunstancia los sitúa en una posición de especial vulnerabilidad, así como de riesgos y problemas concretos.

Destacan en el **artículo 9**, las medidas para garantizar que exista plena libertad y conocimiento al momento de decidir si se residirá en el hogar del empleador. En este mismo artículo se señala que no estén obligados a permanecer en el hogar o acompañar a la familia que los emplea en horas de descanso diarias y días de descanso semanales, así como en vacaciones.

c. Trabajadores domésticos migrantes:

Una parte importante del universo de ocupación la constituyen personas migrantes de carácter interno e internacional. En el escenario de vulnerabilidad de que son objeto las trabajadoras y los trabajadores migrantes, se plantea la necesidad de protección especial, ya que son aún más propensos a sufrir abusos.

A lo anterior obedece el hecho de que el Convenio dedique uno de los apartados más concretos en cuanto a obligaciones a cargo de los países ratificantes, que deben asegurarse de:

- Establecer el requisito legal para que estas trabajadoras y trabajadores reciban por escrito una oferta de empleo antes de viajar, que debe detallar las condiciones de trabajo.
- Al mismo tiempo, en las propias condiciones de la oferta de empleo, se debe especificar la forma en que se asegure el derecho a la repatriación del trabajador al finalizar su empleo.
- El Convenio hace especial énfasis en el caso de las personas que residen en los hogares para los que trabajan, como de especial preocupación, debido a que, siendo migrantes, lo más probable es que su empleo adopte esta modalidad.
- También se menciona la regulación de las agencias de empleo privadas como un tema importante, debido a que se estima que se recurrirá a este tipo de organizaciones para realizar las gestiones de contratación y, en su caso, repatriación.

La Recomendación 201 por su parte, exhorta al establecimiento de servicios y medios de asistencia para este tipo de trabajadoras y trabajadores en materia de difusión de derechos y, en su caso, de medios de defensa cuando estos son vulnerados.

d. Agencias de empleo privadas:

Estas organizaciones juegan un rol importante en los procesos de contratación de personas para el servicio doméstico, en diversos países¹³³. Son de carácter comercial y de servicios, pueden operar en el medio nacional, regional o internacional. Su intervención varía, pudiendo comprender el reclutamiento y selección del personal, los servicios de vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, pero, en algunos casos incluso llegan a contratar al personal por cuenta propia, para ponerlos al servicio de los hogares.

El desarrollo de dichas agencias, ha estado asociado a la consolidación del marco normativo en la materia y la organización de las y los trabajadores domésticos, que, en el caso de América Latina, en 2011, tenía en su haber un número considerable de sindicatos, asociaciones, federaciones, uniones y centros, como se muestra en el cuadro siguiente.

¹³³ A manera de ejemplo podemos citar el caso de los Estados Unidos, con la agencia "Mano a Mano", que, aparte de ser una bolsa de empleo con más de 16 mil colocaciones desde su surgimiento en 2010; otorga servicios de capacitación, orientación legal y psicológica en busca de condiciones dignas de trabajo; se puede consultar en: <http://domesticemployers.org/>; Perú, que a través de "La casa de panchita" ofrece más que sólo un empleo, ya que su plan de trabajo se vincula con el apoyo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo contemplando aspectos como la capacitación, talleres y todas las prestaciones de ley; se puede consultar en <https://www.lacasadepanchita.com/lcp/index.php>; y Uruguay, que mediante la "Agencia de servicios Uruguay" permite una mayor facilidad en la contratación de personal debido a que capacita a las y los trabajadores domésticos en tareas muy específicas, facilita los trámites y formularios para que el trabajador se incorpore a la formalidad, además de brindar información de buenas prácticas en el trabajo tanto para las empleadas como para las empleadoras; se puede consultar en: <http://www.agenciadeservicios.com.uy/>.

País	Organizaciones de las y los trabajadores del hogar en Latinoamérica y el Caribe 2010-2011
Argentina	La Unión Personal Auxiliar de Casas Particulares (UPACP); Sindicato del Personal de Casas de Familia (SINPECAF); y Sindicato de empleadas Domésticas de La Rioja.
Bolivia	Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar de Bolivia (FENATRAHOB).
Brasil	Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD).
Colombia	Sindicato Nacional de Trabajadores del Servicio Doméstico (SINTRASEDOM) y Unión de Trabajadoras del Hogar (ULTRAHOGAR).
Costa Rica	Asociación de Trabajadoras Domésticas (ASTRADOMES).
Chile	Asociación Nacional de Empleadas de Casa Particular (ANECAP); Sindicato de Interempresas de Trabajadoras de Casa Particular (SINTRACAP); Mutual de Trabajadoras del Hogar (Caminando Juntas); y Sindicato Unitario de Trabajadoras de Casa Particular (SINDUTCAP).
Ecuador	Asociación de Trabajadoras Remuneradas del Hogar de Guayaquil (ATRH); y Asociación de Empleadas Domésticas Aurora de la Libertad (ASEDAL).
El Salvador	Federación Sindical Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (FSTRAS); incorpora trabajadoras del hogar; afiliada a la Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS).
Guatemala	Asociación de Trabajadores del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM); y Asociación de Trabajadores de Casa Particular (CENTRACAP).
Jamaica	Jamaica Household Workers Association (JHWA).
México	Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas (CEDACH); Centro de Apoyo y Capacitación de las Empleadas del Hogar (CACEH); y Red de Empleadas del Hogar, Guerrero.
Paraguay	Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay (SINTRADOP).
Perú	Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar Región Lima (SINTTRAHOL), Sindicato Nacional de Trabajadoras/es del Hogar del Perú (SINTRAHOGARP); Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar (IPROFOTH); y Centro de Capacitación para Trabajadoras del Hogar (CCTH).
República Dominicana	Asociación de Trabajadoras del Hogar; y Asociación de Mujeres Unidas de Coordinación Independiente (ASOMUCI).
Trinidad y Tobago	National Union of Domestic Workers (NUDE).
Uruguay	Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD).

Fuente: Notas OIT, "El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe", Número 7, 2011.

Existen diversos mecanismos de contratación para el personal dependiendo de la agencia, pero en general, se requiere que ingresen su currículum en el sitio web, para posteriormente presentarse a una entrevista y realizar diversos exámenes psicológicos, psicométricos y de conocimientos. Elementos que buscan brindar la confianza necesaria para que el empleador con libertad pueda solicitar la fuerza laboral de las y los trabajadores domésticos.

Por esta circunstancia, el Convenio 181 de la OIT respecto de estas organizaciones, establece disposiciones concretas, para evitar prácticas contrarias a la normatividad; en este sentido dispone las siguientes obligaciones para los Estados:

- Determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas.
- Establecer mecanismos adecuados para la investigación de las quejas que presenten los trabajadores domésticos.
- Adoptar medidas, en colaboración con otros países, para proteger adecuadamente a los trabajadores domésticos y evitar los abusos; a través de la adopción de normatividad que regule responsabilidades y sanciones.

Para este tipo de servicios, se impone el criterio que permita asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de trabajadoras y trabajadores domésticos. La recomendación por su parte, reconoce que varias naciones han conseguido buenos resultados en materia de organización, reglamentación, supervisión y cooperación internacional. De estas experiencias se pueden extraer aprendizajes significativos que podrían ser compartidos por otras naciones como mejores prácticas.

Situación de las agencias de empleo privadas

Las agencias de empleo como se conciben en la actualidad y en los convenios de la OIT, tienen poco tiempo de funcionar, si bien la idea ha estado presente desde tiempos remotos¹³⁴, la operación de éstas como mediadoras en las relaciones laborales, se puede encontrar desde 1960 en México con la fundación de la *Agencia Doméstica María Bonita*¹³⁵, agencia pionera encargada de colocaciones para trabajadores domésticos en el Valle de México. La idea surgió pensando en la necesidad de buscar una empleada doméstica y lo difícil que era conseguir una persona de plena confianza; lo que dio origen a fundar un lugar donde se seleccionaba e investigaba rigurosamente a toda persona que deseara desempeñar labores domésticas remuneradas, y proporcionar el servicio a quien lo solicitara.

En otras latitudes, se puede observar que la práctica de las agencias de empleo dio comienzo por las mismas fechas, en Estados Unidos donde se encuentra una de las más antiguas, *Pavillion Agency*¹³⁶ que funciona desde 1962; pero que a diferencia de las otras agencias del mundo, su funcionamiento se ha ido perfeccionando con la intervención del gobierno y la regulación de actividades conforme a la Ley. Estas agencias juegan un papel relevante, ya que los derechos humanos, sociales y laborales de sus empleados están protegidos.

¹³⁴ Las agencias de empleo como intermediarias, tienen un comienzo remoto en la historia mexicana, en el año de 1846, José Ma. Lafragua propuso el establecimiento de agencias donde concurrían los que deseaban contratar "criados". En dichos establecimientos se mantendría un control eficaz de los sirvientes, bajo la vigilancia de la policía, para garantizar que los trabajadores domésticos cumplieran con sus tareas asignadas. La sección de policía en esa época funcionaría como una agencia de contratación, debido a que el control y registro de su información y documentación era llevada por ellos. El establecimiento de dichas agencias en México no se efectuó hasta 1901, pero a ellas acudían generalmente extranjeros y no el grueso de la población que requería servidumbre. Salazar, Flora, "Los trabajadores del "Servicio Doméstico"..." op. cit. p. 70.

¹³⁵ Véase <http://www.agenciadomesticamariabonita.com.mx/>

¹³⁶ Véase <http://www.pavillionagency.com/>



© CACEH



©CACEH & SINACTRAHO



© CONAPRED

Si bien en México, las agencias de empleo, no son el medio principal de contratación, esto no debe restar importancia a regular su funcionamiento. Existen diversos tipos de agencias; desde las que prometen que *“usted no tendrá ninguna responsabilidad alimenticia y laboral hacia nuestro personal”*, hasta las que aseguran que *“por una cuota mensual solventarán seguridad social, aguinaldos y vacaciones para las trabajadoras”*.

Otras que dejan sin prestaciones o seguridad social a la empleada, a cambio de un sueldo por encima de los cuatro salarios mínimos, pero que no dotan de seguridad social; por último, existen empresas que sí hacen esa intermediación entre gobierno, empleador y empleado.

En la actualidad es posible encontrar casos de algunas agencias privadas de empleo que se conducen de una forma despectiva y discriminatoria al ofrecer los servicios de las y los trabajadores domésticos, ubicándolos como mozos, sirvientas, "chachas", etc.; y más aún que no respetan del todo los derechos de las y los trabajadores¹³⁷.

Algunas de esas agencias en sus páginas web, a través de las cuales ofrecen sus servicios, no publicitan su autorización o registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, lo que contraviene lo contenido en la LFT y el Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores reformado en 2015.

Al revisar diversas páginas web de las agencias de colocación de trabajo doméstico en México, se observa una gran variedad en cuanto a su denominación: Mantenimiento “Dr. House Residencial”, “Domestik Home”, “La Cenicienta”, “chacha express”; antigüedad en el mercado; costos y particularmente en los servicios que proporcionan, que van desde lo más común (personal doméstico, personal de limpieza, jardineros y choferes), hasta personal para realizar funciones más especializadas como “niñera doméstica”, cuidadora de adultos mayores, secretarias, recepcionistas, enfermeras, Chef de cocina internacional, amas de llaves; e incluso “institutrices”, “personas amables con cultura” y “damas de compañía”, sin dejar de mencionar algunas agencias que ofrecen servicios “VIP para empresarios, políticos y deportistas”; así como servicios adicionales y complementarios de limpieza para empresas, labores de mantenimiento y arquitectura (ver cuadro siguiente).

¹³⁷ Esta situación, en cierta medida se condensó en la creación de un Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), el cual comenzó como un movimiento para visualizar la situación laboral de las trabajadoras del hogar.

Características generales de Agencias de Colocación de servicios domésticos en México (seleccionadas)			
Nombre de la agencia y antigüedad	Servicios que ofrece	Cobertura y tarifa	Observaciones
Aliada. Aprox. 2 años.	Solo servicio doméstico de entrada por salida (limpieza de espacios comunes, cuartos, cocina y baños).	CDMX y área metropolitana. La tarifa está sujeta a las horas de ocupación.	Se definen como una empresa de tecnología que proporciona una plataforma diseñada para conectar a las personas que necesitan el servicio con las que quieren ofrecerlo (un Market place).
Security & Clean. Agencia de colocación doméstica. 7 años.	Colocación de: doméstica de planta y de entrada por salida, niñera doméstica, cuidadora de adultos mayores, choferes y mozos. Outsourcing de personal doméstico, limpieza por evento y aplicación de pintura.	CDMX, Monterrey, NL y Guadalajara, Jal. No se especifican tarifas en la página web.	Antes de la contratación, aplican estudios psicométricos y socioeconómicos. La agencia capacita al personal en distintas actividades relacionadas con el trabajo doméstico antes de trabajar con el cliente. Indican que el personal recibe seguridad social, INFONAVIT, vacaciones y aguinaldo.
El Colibrí. Agencia de personal doméstico. 40 años.	Colocación de: doméstica de planta y de entrada por salida, nanas, matrimonios, choferes y mozos.	Cobertura no especificada. Tarifas no especificadas.	Investigan al personal como parte de sus filtros de contratación; al contratar el servicio, hacen llegar al cliente un expediente con información del empleado, antes de que se presente en su domicilio.
Mantenimiento Dr. House residencial. Más de 40 años.	Entre otros: personal doméstico, choferes y mozos, amas de llaves, nanas, secretarías, enfermeras.	Cobertura no especificada. No se especifican tarifas.	Los servicios que ofrece, principalmente van orientados a cubrir las necesidades de labores domésticas y mantenimiento, pero también servicios más especializados.
Agencia de colocaciones. La Cenicienta. Más de 30 años.	Servicio doméstico, planta o entrada por salida, aseo general, cocinera, recamarera, nana, chofer, mozo, matrimonio.	Área Metropolitana y en el interior del país. No especifican tarifas.	Realizan investigación para reclutar al personal; ésta es entregada al cliente por escrito después de contratar el servicio.
Zolvers. 3 años.	Entre otros: empleada doméstica, arreglos generales, fontanero, electricista, arreglos de aire acondicionado, limpieza de alfombras y sillones.	Colombia, Argentina, Monterrey, CDMX y área metropolitana. La tarifa está sujeta a las horas de ocupación.	Es una plataforma web mediante la cual se vincula a las personas que necesitan los servicios de limpieza doméstica y mantenimiento para el hogar con las personas que lo ofrecen.
Cleanhome. Agencia de personal doméstico. 5 años.	Entre otros: empleada doméstica, niñeras y nanas, cuidadoras, cocineras, chofer ejecutivo y residencial, jardineros y mozos residentes.	Cobertura no especificada. No se especifican tarifas.	Se indica que el contrato inicial se realiza entre empleador y la agencia, la relación futura es entre empleador y empleado.
Domestik Home. 8 años de antigüedad.	Empleada doméstica, niñera, cocinera, ama de llaves, choferes y cuidadoras. Cuentan con servicios adicionales VIP (sin especificarlos), para empresarios, políticos y deportistas.	Área metropolitana de Monterrey. Las tarifas se ajustan, según la contratación: por día o semana.	Se indica que el contrato inicial se realiza entre empleador y la agencia, la relación futura es entre empleador y empleado. Ofrecen asesoría legal para firma de documentos que comprometen al empleado a tener una conducta honorable, previniendo abusos de confianza o demandas laborales.
Huerta y González. Agencia de colocación de personal doméstico. Antigüedad no especificada.	Personal de aseo, niñeras y cuidadoras, cocineras, chofer, matrimonios.	Cobertura no especificada. Las tarifas se ajustan, según la contratación: por hora, día o semana; y, por las actividades a realizar.	Realizan la investigación del personal reclutado y entregan un expediente con foto, huellas dactilares y datos previamente cotejados al cliente. Colocan en su página el número de registro ante PROFECO como garantía de seguridad al cliente.
Agencia doméstica Maids. 30 años.	Entre otros: cocineras, chef, aseo general, nana o babysister, cuidadora, matrimonio, mozo, conserjería.	CDMX, interior del país y en el extranjero. Empleados de planta o por: hora, día o semana; Las tarifas se ajustan según las actividades a realizar.	El reclutamiento de personal lo realizan, entre otros, a través de entrevistas personales y verificación de referencias. Se hace llegar al cliente el expediente del empleado, incluyendo fotografía y huellas dactilares. Indican que su personal está avalado ante PROFECO.
MG CHA-CHA Express. Agencia de servicio y colocación de empleados domésticos. Antigüedad no especificada.	Aseo en general, limpieza de baños, preparación de alimentos, apoyo en el cuidado de niñ@s, mozos y empleadas domésticas.	Cobertura a nivel nacional. Tarifas no especificadas.	Promocionan la adquisición de franquicias y hacen referencia a un financiamiento del 50% por parte de la Secretaría de Economía.
Servicios profesionales HEF. 27 años.	Cocinera, dama de compañía, aseo en general, empleada en general, recamarera, ama de llaves, enfermera y niñera.	Cobertura a nivel nacional. Establecen tarifas según la actividad a realizar.	Se indica que investigan al personal doméstico hasta comprobar que está capacitado y es confiable. Realizan pruebas psicométricas, psicotécnicas y en caso de solicitud "análisis cuántico" (sic).

Fuente: Elaboración propia con base en la información disponible de las páginas WEB de las agencias seleccionadas, consultadas en el mes de agosto de 2016.

Una investigación realizada en 2014 por diversos medios de comunicación¹³⁸, dio cuenta de algunas agencias privadas de empleo que incurren en prácticas fuera de la ley, entre las más comunes se encuentran las siguientes: cobrar por el servicio a los trabajadores colocados y pedirles una cuota por el transporte y alimentación cuando son reclutados en sus pueblos o rancherías; situación sancionada por el citado reglamento.

Resolución de conflictos, quejas y el cumplimiento de la ley

Que se adopten las medidas para el acceso a los tribunales y a otros mecanismos de solución de controversias, **marca el numeral 16**, ya que es esencial para que trabajadoras y trabajadores domésticos obtengan justicia y reparación en caso de violación de sus derechos.

Por último, el **artículo 17** indica la necesidad de establecer mecanismos de queja y medios eficaces para el cumplimiento de las leyes nacionales con respecto a este segmento laboral.

En materia de inspección del trabajo, dispone poner en marcha medidas para la vigilancia de la aplicación de normas e imposición de sanciones con arreglo a las disposiciones legales por las cuales se pueda autorizar el ingreso al domicilio del hogar sin afectar la privacidad.

Recomendación 204

Este instrumento adoptado por la OIT en junio de 2015, determina orientaciones que dirige a los estados miembros, una de ellas la de promover la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y de empleos decentes en la economía formal, de protección social y otras políticas sociales.

Mediante su objetivo **número 4** focaliza su aplicación a la totalidad de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal, incluyendo las empresas, los empresarios y los hogares. Para estos últimos en particular al segmento de asalariados con empleos informales, como son trabajadoras y trabajadores domésticos.

La aplicación de ese objetivo correlacionado con el principio rector determinado en el inciso i) del **punto 7** de la recomendación en cita, dispone la formulación de estrategias para facilitar la transición a la economía formal, para ello los miembros deberían tomar en cuenta:

*i) la necesidad de prestar especial atención a las personas particularmente vulnerables ante los déficits más graves de trabajo decente en la economía informal, incluyendo, aunque no únicamente, a las mujeres, los jóvenes, los migrantes, las personas mayores, los pueblos indígenas y tribales, las personas que viven con el VIH o que están afectadas por el VIH o el sida, las personas con discapacidad, los trabajadores domésticos y los agricultores de subsistencia;*¹³⁹

¹³⁸ Serie de artículos realizados por medios de comunicación como: "Reporte Índigo", La Jornada y Sin Embargo que resaltaban esta situación en las páginas web de empleo.

¹³⁹ Organización Internacional del Trabajo, Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Consultado en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf, el 25 de agosto de 2016.

Es decir, el instrumento reconoce la necesidad de que se adopten medidas urgentes y adecuadas para atender este colectivo laboral y cabe precisar, que apenas se inicia la promoción de este tema, poco regulado por las legislaciones.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer o CETFDCM, también conocida como CEDAW,¹⁴⁰ por sus siglas en inglés, es fruto del trabajo de años realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

MARCO NORMATIVO EN MÉXICO

Reforma constitucional

En junio de 2011, se publicaron importantes reformas a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹⁴¹ que impactan directamente en la administración de justicia federal.

Una de ellas colocó en el centro de la actuación del Estado mexicano la protección y garantía de los derechos humanos reconocidos en la Constitución y en los tratados internacionales ratificados por éste. Por ello, se trata de una reforma que impacta de manera sustantiva en la labor de todas las autoridades del país, toda vez que deben hacer efectiva la aplicación de las obligaciones reconocidas constitucionalmente¹⁴²; en que además establece la obligación de todas las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizarlos.

¹⁴⁰ ONU, "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer". Consultado en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>, el 9 de agosto de 2016. La Convención está vigente desde el 3 de septiembre de 1981, señala que los Estados miembros "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".

¹⁴¹ Centro de Estudios Judiciales del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Colima, "Reformas en materia de amparo y derechos humanos", Folleto informativo, núm. 1, p. 6, Colima, 15 de febrero de 2012. Consultado en http://stj.col.gob.mx/Centro_de_Estudios_Judiciales/assets/docs/folleto/2012/01-2012_Reformas%20Amparo%20y%20Derechos%20Humanos.pdf, el 9 de agosto de 2016.

¹⁴² Medellín Urquiaga, Ximena, Principio Pro Persona, Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, módulo 1, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación-Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos-Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2013. Consultado en http://www.sitios.scjn.gob.mx/reformasconstitucionales/sites/default/files/material_lectura/Metodolog%C3%ADa%20Pro%20Persona.pdf, el 9 de agosto de 2016.

En la reforma podemos observar el reconocimiento de la progresividad de los derechos humanos, mediante la expresión clara del principio *pro persona*¹⁴³ como rector de la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en aquellas que favorezcan y brinden mayor protección a las personas. Así, la ampliación de los derechos que significa la concreción de algunas cláusulas constitucionales¹⁴⁴, aunada a la obligación expresa de observar los tratados internacionales firmados por el Estado mexicano, se dirigen hacia la justiciabilidad y eficacia de los derechos que, a la postre, tiende al mejoramiento de las condiciones de vida de la sociedad y al desarrollo de cada persona en lo individual.

En diversos artículos de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**¹⁴⁵ son tutelados derechos humanos, económicos y sociales, entre otros, que deben ser respetados por las autoridades correspondientes para que las personas puedan diseñar y desarrollar un proyecto de vida digna.

Su **artículo 1°** deja de manifiesto que está prohibida la esclavitud, así como toda clase de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana.

La discriminación de género se abate mediante el **artículo 4°** que determina que el varón y la mujer son iguales ante la ley. El dispositivo además previene que toda persona tiene derecho a la protección de la salud.

Por otra parte, consagra que todo individuo tiene derecho a recibir educación, y que serán obligatorias tanto la educación básica (preescolar, primaria y secundaria) como la media superior (**artículo 3°**).

Garantiza el **artículo 5°** Constitucional que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique al trabajo que le acomode, y que

¹⁴³ El principio *pro homine*, al que aquí se denomina principio *pro persona* siguiendo consideraciones de Castilla “[...] tiene como fin acudir a la norma más protectora y/o a preferir la interpretación de mayor alcance de ésta al reconocer/garantizar el ejercicio de un derecho fundamental [...]”. Véase Castilla, Karlos, “El principio *pro persona* en la administración de justicia”, en Cuestiones constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional, núm. 20, México, Universidad Nacional Autónoma de México, enero-julio de 2009, pp. 69-70. Consultado en <<http://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5861/7766>>, el 9 de agosto de 2016.

[...] Para el análisis más detallado de este principio, debemos señalar que tiene dos manifestaciones o reglas principales: 1. Preferencia interpretativa y, 2. Preferencia de normas. La preferencia interpretativa a su vez tiene dos manifestaciones: a) la interpretativa extensiva y, b) la interpretativa restringida. Por su parte, la preferencia de normas se manifiesta de dos maneras: a) la preferencia de la norma más protectora y, b) la de la conservación de la norma más favorable. [...], *Ibid.*, p. 71.

[...] la aplicación del principio *pro persona* no atenta ni vulnera el sistema constitucional ni en general el orden jurídico y sí, asegura que los derechos de la persona sean mejor protegidos y garantizados. Por tanto, está en manos de todos los operadores jurídicos que el principio *pro persona* sea una constante en la administración de justicia en México. [...], *Ibid.*, p. 83.

¹⁴⁴ Véase Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Reformas Constitucionales en materia de Amparo y Derechos Humanos publicadas en junio de 2011. (Relación de tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen Derechos Humanos)”, consultado en: <<http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/inicio.html>>, el 9 de agosto de 2016.

¹⁴⁵ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Reforma más reciente publicada el 29 de enero de 2016. Consultada en <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/Index.htm>>, el 9 de agosto de 2016.

nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, ni privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

El **artículo 123** dispone los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y señala:

“Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...”

Ley Federal del Trabajo (LFT)

El ordenamiento reglamentario del artículo 123 Constitucional, es la Ley Federal del Trabajo, que en sus reformas publicadas el 30 de noviembre de 2012 incorpora en su **artículo 2°** el término “trabajo digno o decente”, el cual quedó armonizado al citado artículo constitucional con el derecho de toda persona de acceder a un trabajo digno y socialmente útil.¹⁴⁶

Dicho artículo dispone que se entiende por trabajo digno o decente aquél que considera, entre otros elementos, los siguientes:

- Respeto pleno a la dignidad humana del trabajador.
- No discriminación.
- Acceso a la seguridad social y percepción de un salario remunerador.
- Condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

Los principios generales que rigen las relaciones de trabajo establecidos en la LFT, tutelan la igualdad sustantiva de trabajadoras y trabajadores frente al patrón, así también incorpora el principio de no discriminación (**art. 2**). Define las conductas laborales de hostigamiento y acoso sexual (**3°-Bis**). Determina los conceptos de trabajador como: la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y, patrón: la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores (**artículos 8 y 10, respectivamente**). La interpretación de las normas del trabajo será la más favorable al trabajador (**art. 18**).

¹⁴⁶ Ley Federal del Trabajo, reforma publicada el 12 de junio de 2015. <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Algunos artículos convenientes de precisar y que rigen para todo trabajador en general, se enuncian a continuación:

Artículo 5o.- *Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca.*

- I.** *Trabajos para menores de quince años;*
- II.** *Una jornada mayor que la permitida por esta Ley;*
- III.** *Una jornada inhumana por lo notoriamente excesiva, dada la índole del trabajo, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- IV.** *Horas extraordinarias de trabajo para los menores de dieciocho años;*
- V.** *Un salario inferior al mínimo;*
- VI.** *Un salario que no sea remunerador, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje;*
- VII.** *Un plazo mayor de una semana para el pago de los salarios a los obreros y a los trabajadores del campo;*
- VIII.** *Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, taberna o tienda, para efectuar el pago de los salarios, siempre que no se trate de trabajadores de esos establecimientos;*
- IX.** *La obligación directa o indirecta para obtener artículos de consumo en tienda o lugar determinado;*
- X.** *La facultad del patrón de retener el salario por concepto de multa;*
- XI.** *Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad;*
- XII.** *Trabajo nocturno industrial o el trabajo después de las veintidós horas, para menores de dieciséis años; y*
- XIII.** *Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.*

Artículo 17.- *A falta de disposición expresa en la Constitución, en esa Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que deriven de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.*

Señalados los elementos anteriores y que son principios generales que rigen en favor de toda relación de trabajo, su alcance no puede excluir a las trabajadoras y trabajadores domésticos, claro está que con las particularidades y especificidades que deban atenderse.

Aporta los elementos para entender como relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario (**art. 20**). Además, obra la presunción del contrato y de la relación de trabajo (**art. 21**). Determina a los mayores de 15 años para trabajar con las limitaciones que imponga la ley y la prohibición del trabajo de los menores de esa edad (**art. 22 y 22 Bis**). Se impone la obligación de hacer constar por escrito las condiciones de trabajo, y en el caso de esa falta del escrito no se priva al trabajador de sus derechos (**arts. 24 y 26**).

Correlacionado con el trabajo de los menores, los **artículos 173 y 174**, disponen que éste queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales, y que los mayores de 15 y menores de 18 deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

Asimismo, el **artículo 56** establece que, las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en dicha Ley. Por otra parte, refiere el salario mínimo como la cantidad menor que debe recibir un trabajador por sus servicios prestados (**art. 90**), debiendo de ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia.

Ahora bien, de manera específica por lo que toca a las disposiciones relativas a las habitaciones para los trabajadores en general, como un derecho que la LFT les confiere a través del Fondo Nacional de la Vivienda, obran en desventaja para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, como se observa a continuación:

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

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

Esta relación laboral en nuestro país se rige por el título Sexto: **Trabajos Especiales**, Capítulo XIII **Trabajadores Domésticos** de la propia LFT, particularmente por los **artículos 181 y 331 al 343**, mismos que señalan:

TÍTULO SEXTO **Trabajos Especiales**

Artículo 181.- *Los trabajos especiales se rigen por las normas de este Título y por las generales de esta Ley en cuanto no las contraríen.*

Capítulo XIII **Trabajadores Domésticos**

Artículo 331.- *Trabajadores domésticos son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.*



© STPS



© STPS



©STPS



©STPS



©STPS

Artículo 332.- No son trabajadores domésticos y en consecuencia quedan sujetos a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y

II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Artículo 333. Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Artículo 334.- Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores.

Artículo 336.- Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;

II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Artículo 338.- Además de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior, en los casos de enfermedad que no sea de trabajo, el patrón deberá:

I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;

II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y

III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial.

Artículo 339.- En caso de muerte, el patrón sufragará los gastos del sepelio.

Artículo 340.- Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes:

I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y

II. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones especiales consignadas en este capítulo.

Artículo 342.- El trabajador doméstico podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con ocho días de anticipación.

Artículo 343.- El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio; y en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con los dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

Correlacionado con lo que establece el artículo 343, que precede, se encuentran las siguientes disposiciones:

Artículo 49.- El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador, mediante el pago de las indemnizaciones que se determinan en el artículo 50 en los casos siguientes:

...

IV. En el servicio doméstico;

Artículo 50.- Las indemnizaciones a que se refiere el artículo anterior consistirán:

I. Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios;

II. Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados; y

III. Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y el pago de los salarios vencidos e intereses, en su caso, en los términos previstos en el artículo 48 de esta Ley.

- Responsabilidades y sanciones

Artículo 998. Al patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria, se le impondrá multa por el equivalente de 50 a 250 veces el salario mínimo general.

Ley del Seguro Social (LSS)

En nuestro país, de acuerdo con el **artículo 2**, la seguridad social tiene por 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, así como el otorgamiento de una pensión que, en su caso y previo cumplimiento de los requisitos legales, será garantizada por el Estado.¹⁴⁷

El seguro social comprende dos regímenes: el obligatorio y el voluntario (**art. 6**).

La propia ley en su **artículo 12** determina los sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio; no comprenden a los trabajadores domésticos.

Artículo 13. Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio:

I.

II. Los trabajadores domésticos;

III.

IV.

V.

Mediante convenio con el Instituto se establecerán las modalidades y fechas de incorporación al régimen obligatorio, de los sujetos de aseguramiento comprendidos en este artículo.

Dichos convenios deberán sujetarse al reglamento que al efecto expida el Ejecutivo Federal.

Artículo 222. La incorporación voluntaria de los sujetos a que se refiere el presente capítulo, se realizará por convenio y se sujetará a las siguientes modalidades:

II. El esquema de aseguramiento, para los sujetos que señala este capítulo, comprende:

...

b) Para los sujetos a que se refiere la **fracción II del artículo 13 de esta Ley**, las prestaciones en especie de los seguros de riesgos de trabajo y de enfermedades y maternidad y las correspondientes de los seguros de invalidez y vida, así como de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, en los términos de los capítulos respectivos;

Artículo 227. Las cuotas obrero patronales correspondientes a los sujetos de este capítulo se cubrirán con base en:

...

II. Conforme al salario real integrado de acuerdo al artículo 27 de este ordenamiento, para los sujetos a que se refieren las **fracciones II y V del artículo 13** de esta Ley.

Las bases de las fracciones anteriores serán aplicables, para todos los seguros que comprenda el aseguramiento en cada caso, con la excepción del seguro de enfermedades y maternidad, respecto del cual se estará a lo dispuesto por el artículo 106 de esta Ley.

El Consejo Técnico del Instituto ante las instancias competentes, proveerá lo necesario para que estas promuevan ante el Congreso de la Unión la revisión de estas bases de cotización, para propiciar que se mantenga o restituya, en su caso, el equilibrio financiero de estos seguros.

Artículo 228. A las bases de cotización señaladas en el artículo anterior, se les aplicarán las primas de financiamiento que establece esta Ley y que corresponden a los seguros que, en cada caso, comprenda el esquema de protección, reduciendo la parte proporcional relativa a las prestaciones que se excluyen.

La cuota así determinada se cubrirá de la manera siguiente:

I. Para los sujetos a que se refieren las **fracciones II y V del artículo 13**, de acuerdo a lo establecido tratándose de los sujetos del artículo 12 de esta Ley, y

¹⁴⁷ Ley del Seguro Social, reforma publicada el 21 de diciembre de 1995. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf>, consultada el 9 de agosto de 2016.

Artículo 231. La incorporación voluntaria al régimen obligatorio termina:

...
II. Para los sujetos a que se refiere la **fracción II del artículo 13** de esta Ley, cuando se termine la relación laboral que le dio origen y se comunique esta circunstancia al Instituto.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)

Esta Ley tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.¹⁴⁸

Sus disposiciones determinan que la discriminación debe entenderse en un sentido amplio (**art. 1 fracción III**); asimismo señala que toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o

anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades, está prohibida (**art. 4**), de igual forma se dispone que la interpretación de la ley se ajustará con los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos y se deberá preferir aquella que proteja mejor a las personas o grupos que sean afectados por conductas discriminatorias (**arts. 6 y 7**).

Se consideran actos de discriminación, con base en la propia LFPED que de manera específica aplican al tema que nos ocupa las dispuestas en las fracciones siguientes:

Artículo 9.- Con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

I. Impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada, así como a becas e incentivos en los centros educativos;

II. Establecer contenidos, métodos o instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación;

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

[...]

VII. Negar o condicionar los servicios de atención médica, o impedir la participación en las decisiones sobre su tratamiento médico o terapéutico dentro de sus posibilidades y medios;

[...]

XI. Impedir o limitar el acceso a la procuración e impartición de justicia;

[...]

XIII. Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la igualdad, dignidad e integridad humana;

[...]

XIX. Obstaculizar las condiciones mínimas necesarias para el crecimiento y desarrollo integral, especialmente de las niñas y los niños, con base al interés superior de la niñez;

XX. Impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios o establecer limitaciones para la contratación de seguros médicos, salvo en los casos que la ley así lo disponga;

XXI. Limitar el derecho a la alimentación, la vivienda, el recreo y los servicios de atención médica adecuados, en los casos que la ley así lo prevea;

[...]

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

[...]

XXVII. Incitar al odio, violencia, rechazo, burla, injuria, persecución o la exclusión;

XXVIII. Realizar o promover violencia física, sexual, o psicológica, patrimonial o económica por la edad, género, discapacidad, apariencia física, forma de vestir, hablar, gesticular o por asumir públicamente su preferencia sexual, o por cualquier otro motivo de discriminación;

[...]

XXXIV. En general cualquier otro acto u omisión discriminatorio en términos del artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

Además, la obligación de los poderes públicos de realizar las medidas de nivelación que buscan garantizar a toda persona la igualdad real de oportunidades, eliminando barreras normativas que obstaculizan el ejercicio de derechos o que impongan requisitos discriminatorios lo previenen los **artículos 15 Bis, 15 Ter y 15 Quater** de esta ley.

El principio *pro persona* aplica perfectamente en lo que hasta este punto se ha expuesto, toda vez que la norma nacional o internacional, más protectora y la interpretación de mayor alcance que reconozca y/o garantice el ejercicio de un derecho fundamental, como los del trabajo y la seguridad social, será la que prevalezca.

¹⁴⁸ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reforma publicada el 20 de marzo de 2014. <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>>, consultada el 9 de agosto de 2016.

MARCO INSTITUCIONAL

Este punto hace referencia al plan, programas e instituciones que manifiestan la atención del Estado Mexicano, en el período 2013-2018, para la promoción y respeto de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND)¹⁴⁹

Decretado por el Ejecutivo Federal, en mayo de 2013, establece que sus objetivos, metas y estrategias regirán la actuación de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal. Su diagnóstico en materia de desigualdad y discriminación, señala que el trabajo doméstico requiere de atención especial y en el enfoque transversal de la meta nacional: “México Incluyente”, estrategia III. Perspectiva de Género, ubica entre otras líneas de acción, las siguientes:

- Desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención que ayuden a las mujeres a mejorar sus condiciones de acceso a la seguridad social y su bienestar económico.
- Fomentar políticas dirigidas a los hombres que favorezcan su participación en el trabajo doméstico y de cuidados, así como sus derechos en el ámbito familiar.

Los programas que establece el PND para cumplir con la meta nacional de México Incluyente son:

- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social.
- Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres.
- Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2013-2018¹⁵⁰

La política pública laboral en México se determina al amparo de este programa sectorial a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que es la instancia rectora, entre otros temas, de protección de los derechos de los trabajadores y de la vigilancia en el cumplimiento de la normatividad laboral.

Mediante el **primer objetivo** se impulsa el empleo de calidad e intermedia en el mercado laboral para favorecer la empleabilidad y la protección social, lo que contribuye a promover acciones para llevar a las personas en situación de autoempleo a la formalidad con el propósito de que accedan a un trabajo digno o decente.

¹⁴⁹ Gobierno de la República, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, publicado el 20 de mayo de 2013. <<http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>>, consultado el 9 de agosto de 2016.

¹⁵⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, publicado el 13 de diciembre de 2013. <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013>, consultado el 9 de agosto de 2016.

A través del **tercer objetivo sectorial** la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se plantea impulsar acciones para adoptar una cultura de trabajo digno o decente; promover el respeto de los derechos humanos, laborales y de seguridad social; contribuir a la erradicación del trabajo infantil; tutelar los derechos laborales individuales y colectivos, entre otros.

Del referido programa converge una **estrategia transversal**,¹⁵¹ que dispone el tema que nos ocupa y que también la Secretaría del Trabajo y Previsión Social participa de manera activa, se cita a continuación:

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (PROIGUALDAD)¹⁵²

Es el marco de acción que permitirá alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; es coordinado por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Líneas de acción de carácter específico:

Objetivo 1. Alcanzar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y propiciar un cambio cultural respetuoso de los derechos de las mujeres.

Objetivo 3. Promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad.

Estrategia 3.2. Promover el acceso de las mujeres al empleo decente.

Estrategia 3.6. Reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado.

Acción 3.6.1 Instrumentar esquemas de protección y seguridad social para las personas que realizan trabajos domésticos remunerados.

Acción 3.6.3 Promover la organización mutualista de las trabajadoras domésticas remuneradas.

Acción 3.6.4 Promover la capacitación y la certificación de las trabajadoras domésticas remuneradas para mejorar su empleabilidad.

Acción 3.6.6 Promover el reconocimiento social del trabajo doméstico sea éste remunerado o no.

¹⁵¹ De acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, las estrategias transversales se refieren a diversas líneas de acción de tres programas transversales.

¹⁵² Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, publicado el 30 de agosto de 2013. <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018¹⁵³

Busca eliminar obstáculos, para generar igualdad de condiciones y oportunidades entre las personas y corresponde a cada institución pública del Ejecutivo Federal revisar, incorporar, adecuar, y robustecer su normatividad, así como sus prácticas. La coordinación compete al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).

Destacan al respecto, los siguientes:

El **objetivo 3** considera necesario garantizar medidas progresivas tendientes a cerrar brechas de desigualdad que afectan a la población discriminada en el disfrute de derechos. Esto es a través de las siguientes estrategias y líneas de acción:

Estrategia 3.3 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce del derecho a la seguridad social de personas y grupos discriminados.

Línea de acción:

3.3.2. Avanzar en la incorporación de las trabajadoras del hogar remuneradas al régimen obligatorio de la seguridad social.

Estrategia 3.4 Ejecutar medidas para reducir la desigualdad en el goce de derechos económicos de personas y grupos discriminados.

Líneas de acción

3.4.2. Reducir el nivel de informalidad en el trabajo, priorizando la promoción de trabajo decente para grupos discriminados.

3.4.4. Establecer estrategias activas de acogida y de inserción laboral decentes para personas migrantes.

3.4.6. Desarrollar una estrategia para formalizar las relaciones laborales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, nacionales y extranjeras.

El **objetivo 6** promueve la armonización del orden jurídico nacional con los estándares más altos en materia de igualdad y no discriminación, a través de las siguientes estrategias y líneas de acción:

Estrategia 6.1. Promover la aprobación, firma y ratificación de instrumentos y acuerdos internacionales en materia de igualdad y no discriminación.

Línea de acción:

6.1.2. Promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente para las y los trabajadores domésticos.

Estrategia 6.2. Promover la armonización de la legislación nacional y federal con el artículo primero constitucional en materia de igualdad y no discriminación.

Líneas de acción:

6.2.7. Impulsar reformas legislativas en materia laboral y de seguridad social para garantizar igualdad en el disfrute de dichos derechos.

6.2.8. Impulsar reformas legislativas en materia de trabajo del hogar para avanzar en la garantía de sus derechos.

¹⁵³ Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, publicado el 20 de abril de 2014. <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014>, consultado el 9 de agosto de 2016.

CAPÍTULO IV

HACIA UNA POLÍTICA INTEGRAL DE
TRABAJO DIGNO O DECENTE PARA
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES
DOMÉSTICOS EN MÉXICO

CRITERIOS Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

Concurrencia y complementariedad

Cuando las normas o disposiciones laborales convergen en las mismas circunstancias para resolver o garantizar en favor de los trabajadores una situación especial, se manifiesta la concurrencia. Si esta se presenta de manera idéntica se resuelve la situación sin problema alguno; sin embargo, cuando esta es diferente, es decir, hay contraste de las disposiciones para dirimir el asunto en específico, privarán aquellas en cuanto fueren más favorables al trabajador.

En caso de conflicto entre normas constitucionales, legales o reglamentarias, regirán las de mayor jerarquía, especialidad y temporalidad. Aunque también cabe declarar que aquellos convenios que sean ratificados por México, en especial con la OIT sobre relaciones de trabajo y seguridad social privarán sobre cualquier otra de rango legal, en cuanto fueren más favorables al trabajador.

Para determinados casos, a trabajadoras y trabajadores domésticos en México deben ser aplicadas las normas que más beneficios les pueda resultar de las diversas disposiciones que concurren; en este caso, a la fecha aún privan las de orden nacional.

Por lo anterior, resulta conveniente garantizar las mejores condiciones legales y normativas para estos trabajadores, mediante las reformas correspondientes al marco legal, como la posible ratificación del Convenio 189 de la OIT en el escenario internacional.

En cuanto a la complementariedad existente entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo como «derechos y condiciones propicios y necesarios» y la estrategia integrada en pro del trabajo decente coadyuva por tanto a la aplicación de nuestra Constitución Política, de la Ley Federal del Trabajo y del mandato de la OIT al avance del progreso social. En consecuencia, si bien el cumplimiento de los principios y derechos fundamentales en el trabajo no basta de por sí para conseguir el progreso social a escala universal, sí es requisito previo y necesario de éste último.

Tanto ordenamientos laborales nacionales, como del derecho internacional perseveran las mejores prerrogativas en favor de los trabajadores, lo cual da como resultado que los instrumentos de la misma materia puedan ser complementarios en su aplicación por las autoridades correspondientes para resolver aquellos asuntos que más puedan beneficiar al trabajador.

Informalidad del empleo

En México la tasa de informalidad laboral, es de 57.2%. Esto significa que de los más de 51.4 millones de personas ocupadas, 29.4 lo hacen en ocupaciones informales¹⁵⁴, y de los cuales 3.9% la constituyen las trabajadoras y los trabajadores domésticos¹⁵⁵.

Por tanto, el trabajo doméstico debe ser una imperante para que a través del Estado, le sean reconocidos a este grupo sus derechos laborales, sociales e inclusive económicos, como es mediante la fijación de un salario mínimo profesional y con ello se abra el sendero hacia su formalización.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, encargada de la política laboral en México, requiere generar una estrategia planificada y definida para fomentar la formalización del empleo a nivel nacional para estas trabajadoras.

Una política instrumentada, fue la firma de los Convenios para la Ejecución de Acciones en materia de Formalización del Empleo con las 32 entidades federativas, el IMSS y la STPS, el 22 de julio de 2013, con la finalidad de reducir la informalidad, los cuales se refrendaron el pasado 23 de mayo de 2016; sin embargo, éste operó en favor de trabajadores asalariados no registrados a la seguridad social, principalmente en empresas formales medianas y grandes, no para los empleados domésticos.

Así como lo anterior, debe promoverse una política pública en favor de este segmento ocupacional que facilite el cambio de un trabajo informal a un trabajo formal en que se otorgue al trabajador el reconocimiento de sus derechos laborales, para qué también se le brinde seguridad social a través de su afiliación obligatoria al IMSS.

Actualmente, una gran proporción de la población ocupada en el sector informal recurre a la protección que ofrecen esquemas como el Seguro Popular,¹⁵⁶ el IMSS Oportunidades y otros similares de

¹⁵⁴ Véase Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), “Cuadro Resumen Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre de 2016”. <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>>, consultado el 15 de agosto de 2016.

¹⁵⁵ *Ibid.*

¹⁵⁶ En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 se dice: “Este programa [el Seguro Popular] representa un avance en términos de igualdad y protección social de la salud. Sin embargo, [...] representa un reto para promover la formalidad del empleo con el tiempo”. Véase Gobierno de la República, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Op. cit., p. 47, consultado el 9 de agosto de 2016.

carácter “no contributivo”. Estos esquemas fueron diseñados para reducir brechas de inequidad en materia de igualdad y protección social de la salud, pero en la práctica, en algunos casos, se han convertido en incentivos a la informalidad.

Se estima conveniente valorar el impacto operativo que tendría establecer como piso para la gradualidad y la progresividad, cualquier esquema que no ofrezca portabilidad de derechos adquiridos en un sistema, cuando por efecto de la progresividad o por la propia incorporación del trabajador al empleo formal deba trasladarse a otro de mayor cobertura.

Perspectiva de género

El trabajo doméstico, además de ser una ocupación altamente feminizada, es también una de las actividades que mayormente se asocia con roles de género social y culturalmente asignados a las mujeres. Este hecho es fácilmente comprobable cuando se conocen las cifras del INEGI, en la ENOE del segundo trimestre de 2016, en la que se arroja que 95% de las personas dedicadas a esta actividad remunerada, son mujeres.

Las condiciones en que se desempeña el trabajo doméstico sigue las pautas prevalecientes en materia de discriminación e inequidad laboral en contra de las mujeres: en su mayoría se siguen desempeñando en puestos de menor jerarquía, en trabajos precarios que carecen de seguridad social, y en actividades tradicionalmente asignados por cuestión de género, es decir, en el sector de servicios como vendedoras, profesoras, enfermeras y cuidadoras de niños.¹⁵⁷

En el plano federal, a través de la Ley Federal del Trabajo, el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres como y el Programa Nacional para Prevenir y Eliminar la Discriminación, se determina la política de igualdad sustantiva tendiente a favorecer el reconocimiento de derechos y libertades fundamentales, eliminando la discriminación contra las mujeres, lo que obra también para este segmento ocupacional doméstico. El objetivo final es lograr la igualdad entre los géneros.

En el contexto anterior, el análisis y la toma de decisiones respecto de la ruta a seguir, debe necesariamente considerar las metas en materia de igualdad de género consideradas por el Gobierno de la República como enfoque transversal, considerando los instrumentos internacionales específicamente diseñados para proteger los derechos de la mujer.

De la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) destaca lo dispuesto en el artículo 5, que establece como obligación del Estado tomar medidas para “Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los

¹⁵⁷ En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 se señala: “[...] en México se observan grandes diferencias de género en cuanto al trabajo remunerado: 49.5% de las mujeres ocupadas ganan menos de dos salarios mínimos en comparación con el 34.7% de los hombres. Según el Índice de Discriminación Salarial de 2012, las mujeres ganan en promedio 5% menos que los hombres. Sin embargo, en algunas ocupaciones la brecha de percepciones es mucho mayor”. Véase Gobierno de la República, Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, Op. cit., p. 46, consultado el 9 de agosto de 2016.

prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.¹⁵⁸

También destaca el artículo 11 de la CEDAW que igual obliga a los Estados a adoptar todo tipo de medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, incluidos los derechos: i) al trabajo inalienable, ii) a las mismas oportunidades de empleo, iii) a elegir libremente profesión y empleo, al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, incluyendo la formación profesional y al readiestramiento, iv) a igual remuneración, inclusive prestaciones e igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo v) a la seguridad social, vi) a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguarda de la función de reproducción.¹⁵⁹

De la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, (Convención de Belém do Pará), se destaca la definición de violencia contra las mujeres que abarca el ámbito privado y el público donde se desarrolla la actividad laboral.

Este instrumento, en su artículo 4, establece que “*Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos*”.¹⁶⁰ Los derechos son, entre otros: i) de respeto de su vida; ii) de respeto de su integridad física, psíquica y moral; iii) a la libertad y a la seguridad personales; iv) a no ser sometida a torturas; v) a que se respete su dignidad como persona y que se proteja a su familia; vi) a igualdad de protección ante la ley y de la ley, vii) a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos.

La enumeración de derechos incluye también el derecho a libertad de asociación; a la libertad de creencia y de acceso a funciones o cargos públicos.

Progresividad

La reforma constitucional en materia de derechos humanos dada en 2011, consideró un principio fundamental, el de progresividad. En términos llanos se entiende que los derechos pueden aumentar gradualmente, pero no disminuir, atendiendo la naturaleza de la norma nacional e incluso, internacional.

Ahora bien, dado que en México los derechos de los empleados domésticos se encuentran disminuidos frente al resto de los

¹⁵⁸ Organización de las Naciones Unidas, “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, Op. cit.

¹⁵⁹ *Ibid.*

¹⁶⁰ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará”, adoptada el 9 de junio de 1994. Consultada en <http://www.cidh.org/Basicos/Spanish/Basicos6.htm>, el 9 de agosto de 2016.

trabajadores en general, debe atenderse este principio mediante acciones direccionadas a la integración de una política pública a su favor.

Incluso el Convenio núm. 189 en sus artículos 13 y 14 dispone la posibilidad de aplicar progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, las medidas necesarias para asegurar el derecho de que las trabajadoras y los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las aplicables a los trabajadores en general con respecto a la seguridad social, es decir, respecto a la ampliación de su cobertura por medio del establecimiento de pisos de protección social definidos nacionalmente, con la aplicación progresiva de niveles más elevados de seguridad social por conducto de sistemas integrales.

En el contexto anterior, las reformas y medidas propuestas podrán, cuando sea necesario y procedente, incluir disposiciones transitorias que establezcan:

- Un plazo durante el cual una norma determinada no será obligatoria, o
- Condiciones específicas para acceder a determinada prestación, servicio o beneficio, y
- Un periodo razonable extraordinario para darle cumplimiento al inicio de la vigencia de norma que la contenga, cuando se imponga una obligación a cargo de empleadores o trabajadores.

En todos los casos, las disposiciones transitorias deberán establecer la temporalidad durante la cual mantendrán su vigencia y sólo se podrán incorporar para garantizar la sustentabilidad de la medida en cuestión. Deberán tomarse las previsiones apropiadas para que las medidas de carácter transitorio no se traduzcan en actos de discriminación o limitación en el acceso a derechos, prestaciones, servicios o beneficios.

Seguridad social

La meta asociada al objetivo 2.4 del PND, “Ampliar el acceso a la seguridad social” obliga a referenciar los esfuerzos de política pública en la materia, donde además puede incluir la ratificación del Convenio núm. 189 de la OIT, tendiente a su cumplimiento que manifiesta la protección frente a privaciones económicas y sociales a través de transferencias o prestaciones en especie (salud) y económicas (sustitución del ingreso).

Actualmente, la Ley del Seguro Social prevé la afiliación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos mediante su aseguramiento Voluntario al Régimen Obligatorio, lo que representa una limitante de acceso a los seguros, prestaciones y servicios a diferencia de otro trabajador en general, lo que representa el piso legal a partir del cual, gradual y progresivamente deberá ampliarse y extender las prestaciones, particularmente hacia las de tipo económico.

En este sentido, debe de promoverse responsablemente un esquema de seguridad social de mayor alcance y beneficios en coordinación con otras autoridades e instituciones relacionadas con este tema, como son: la STPS, SEGOB, SHCP, IMSS, INMUJERES, CONAPRED, INFONAVIT, así como los sectores obrero y patronal.

Adicionalmente, se deberá tomar en cuenta que la actual administración ha establecido en el Plan Nacional de Desarrollo la intención de instaurar un sistema de seguridad social universal.

Los criterios que la OIT propone para este apartado, son los siguientes:¹⁶¹

Con el fin de maximizar la cobertura del trabajo doméstico y cumplir con sus objetivos de protección, los sistemas de seguridad social deben satisfacer un conjunto de criterios y buenas prácticas de gobernanza. Los sistemas de seguridad social para el trabajo doméstico deben ser:

- (a) **Inclusivos.** Garantizando la inclusión del trabajo doméstico mediante una definición amplia del mismo a nivel de la legislación, y evitando la fijación de restricciones relacionadas con las contingencias legalmente protegidas. La cobertura debe ser obligatoria, y en condiciones equiparables al resto de los trabajadores asalariados, e incluso más ventajosas.
- (b) **Asequibles.** En términos del financiamiento, deben estar al alcance de las trabajadoras domésticas y sus empleadores. Los sistemas de seguridad social deben establecer condiciones de financiamiento adaptadas a la baja capacidad contributiva que caracteriza al sector de trabajo doméstico, incluyendo previsiones o estrategias que posibiliten la afiliación de personas laborando a tiempo parcial para uno o más empleadores (caso del multi-patrono). Además, los países pueden considerar la introducción de incentivos contributivos, incluyendo incentivos fiscales.
- (c) **Simples.** Los procedimientos administrativos que deben seguir las trabajadoras domésticas y sus empleadores deben ser tan simples como sea posible. Las partes involucradas deben ser adecuadamente informadas de sus derechos y deberes, y de cómo ejercerlos. Garantizar la facilidad de los procedimientos de afiliación y pago de cotizaciones es un elemento crítico.
- (d) **Garantizar el cumplimiento.** Las administraciones del trabajo y de la seguridad social deben garantizar, conjunta y coordinadamente, la observancia en cuanto al cumplimiento de la legislación en seguridad social para el trabajo doméstico. En particular, fortaleciendo la inspección y adaptándola a las características atípicas del sector, así como tipificando y sancionando adecuadamente las faltas en el cumplimiento.

¹⁶¹ Organización Internacional del Trabajo, “Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas”, Documento de política de protección social, núm. 16, Ginebra, OIT, 2016, p. 48. Disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf>, consultado el 9 de agosto de 2016.



©ILO Emanuele Brutti



©eluniverso.com



© CONAPRED



© STPS

(e) **Atractivos.** Los sistemas de seguridad social para el trabajo doméstico deben ser capaces de atraer a la mayor cantidad de participantes potenciales, tanto empleadores como trabajadoras. Para ello, los países deben dedicar suficientes esfuerzos institucionales para publicitar las ventajas de la afiliación a la seguridad social, así como para sensibilizar a los empleadores y trabajadoras y trabajadores sobre los beneficios asociados. Los sistemas deben también ser atractivos desde el punto de vista del financiamiento, para lo cual pueden introducir incentivos fiscales dirigidos a los empleadores de trabajo doméstico.

MEDIDAS DE POLÍTICA PÚBLICA

Como se ha insistido, no se espera que las reformas legales y normativas propuestas resuelvan por sí mismas la problemática que aqueja a las personas dedicadas a esta actividad. Como se ha intentado exponer en este documento, el trabajo doméstico, como ocupación, combina una serie de características que hace especialmente propensas a las personas que a él se dedican a sufrir prácticas discriminatorias que difícilmente cesarán por el simple hecho de modificarse la norma.

El trabajo doméstico, hay que decirlo, es fértil para la discriminación: es una labor mayoritariamente realizada por mujeres, comúnmente en situación de pobreza y baja escolaridad. El origen étnico agrava la vulnerabilidad y de esta misma puede derivar otro riesgo si se trata de una migrante; por supuesto no se puede dejar de lado a la población masculina.

Entre las medidas de política pública que pueden llevarse a cabo para promover, fortalecer y reconocer en México este trabajo como digno o decente, se consideran las siguientes.

Medidas para sensibilizar acerca del reconocimiento y valorización del trabajo doméstico

Diseño e implementación de campañas de comunicación y difusión dirigidas, en primer lugar, a la población en general y sectores estratégicos, que por ende trascienda a trabajadoras y trabajadores domésticos, así como a sus patrones, que promuevan el valor del

trabajo doméstico remunerado, de la necesidad de reconocer y hacer efectivos los derechos que corresponden a este sector de la fuerza laboral.

En el caso que prosperen las reformas tendientes a reconocer y ampliar los derechos, una segunda etapa de comunicación dando a conocerlos, que sirva además de apoyo a su formalización. Dichas campañas deben suceder de manera coordinada con las dependencias, organismos e instituciones competentes e inclusive, con las autoridades de los estados del país.

Estas últimas, además del esfuerzo de comunicación, involucran un amplio ejercicio para proveer de servicios de asesoramiento, consulta y acompañamiento en materia de derechos y acceso a su pleno ejercicio.

De manera enunciativa, no limitante, se pueden mencionar como contenidos de las medidas para promover el reconocimiento y revalorización, oportunidades de formación profesional, empoderamiento a través de incrementar su capacidad de organización.

En este contexto se debería enfatizar en a) el fenómeno migratorio, b) el crecimiento de las actividades y necesidades de cuidado al interior de los hogares y c) el crecimiento de la demanda de trabajo doméstico en relación con la ausencia de políticas de conciliación vida familiar y laboral (trabajadores con responsabilidades familiares).

Medidas para ampliar el acceso a la seguridad social mediante la formalización del trabajo doméstico

La formalización del empleo, quizás representa el mayor obstáculo en términos legales e institucionales para resolver el déficit de trabajo decente para trabajadoras y trabajadores domésticos.

Las reformas legales orientadas a su formalización deben acompañarse de políticas públicas que promuevan su cumplimiento y, por ello, propone una estrategia multidimensional que combina medidas en distintos ámbitos.

De las propuestas de reformas al marco normativo que se plantean, obedecen fundamentalmente a dos aspectos: el reconocimiento de derechos laborales y los de seguridad social.



© STPS



©El cinco.com



© Zona Centro Noticias



©CONAPRED

El primer aspecto es para otorgar al trabajo doméstico, un tratamiento igual en términos de garantizar para este colectivo, los mismos derechos que contempla el régimen laboral general para el resto de las y los trabajadores. Es decir, dejar como hasta hoy el trabajo doméstico dentro de los trabajos especiales que señala el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo, solo que reformando el Capítulo XIII para tutelar a su favor derechos fundamentales, como se propone en el apartado “*adecuación al marco normativo*” de este capítulo.

Para particularizar este trabajo, debido a sus modalidades en que se sustenta, es necesario formular un reglamento general de trabajo doméstico debiendo quedar armonizadas a los derechos básicos que la Ley Federal del Trabajo confiere a los trabajadores en general, e inclusive con las del Convenio 189.

A efecto de abonar al marco contractual en la prestación de servicios domésticos, es oportuno establecer la obligación para que en estas relaciones, se otorgue contrato por escrito en las que consten las condiciones de trabajo siendo oportuno mediante un formato preestablecido que puedan conocer tanto los patrones como trabajadores y además, dispuesto en línea en las páginas electrónicas del IMSS y STPS, depositar el contrato en estos vínculos o bien en las oficinas físicas cuando así se prefiera.

El segundo aspecto es la propuesta de ampliación de la cobertura de la seguridad social en favor del trabajador debido a que actualmente como previene la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social es que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio las trabajadoras y los trabajadores domésticos, lo que conlleva a la libre determinación de los propios trabajadores a asegurarse, que en su gran mayoría no lo hace dado el nivel salarial que percibe o e incluso por no decirlo, se libera al patrón de esa obligación.

Es por ello que debe ubicarse al trabajador doméstico como sujeto de aseguramiento al régimen obligatorio de acuerdo al artículo 12 de la misma ley, para garantizarles de manera amplia y no parcial los seguros, derechos y servicios que presta y garantiza el Instituto Mexicano del Seguro Social, como son las que dispone el artículo 11 de la LSS:

- I. Riesgos de trabajo;
- II. Enfermedades y maternidad;
- III. Invalidez y vida;

- IV. Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- V. Guarderías y prestaciones sociales.

Además de la protección de los medios de subsistencia, los servicios sociales, así como el otorgamiento de una pensión.

La nota esencial se centra en el reconocimiento de que las medidas de política pública sólo podrán ser efectivas si van acompañadas de reformas legales que provean de la legitimidad e institucionalidad apropiada, en tanto el acceso a la seguridad social “[...] es *uno de los factores esenciales para la transición a la formalidad ya que fomenta de manera indirecta el acceso a otros derechos: permite vigilar el cumplimiento del pago de salario mínimo o la jornada laboral, contribuye a demostrar la existencia de una relación laboral cuando no existe un contrato por escrito y facilita la inspección*”.¹⁶²

No hay un solo modelo de política pública en este sentido, pero ciertamente pueden ser identificables los factores que la OIT establece que determinan los niveles de cobertura efectiva de la seguridad social en favor de las trabajadoras y los trabajadores domésticos:¹⁶³

- “El carácter obligatorio de la cobertura legal;
- La capacidad contributiva de los empleadores y trabajadoras;
- El alcance del marco jurídico e institucional relacionado con la capacidad para ejercer el control contributivo, la compulsión y la inspección del cumplimiento;
- La capacidad de negociación del trabajador frente al empleador (la cual está relacionada con el respaldo jurídico y administrativo, el grado de sensibilización sobre derechos, y el acceso a mecanismos eficaces de denuncia, entre otros);
- La facilidad práctica del proceso de inscripción en el seguro social, incluyendo el pago de las cotizaciones;
- La intensidad en el uso de las tecnologías de información (para acercar los servicios a la población y para simplificarlos);
- La cobertura vertical (contingencias cubiertas y nivel de las prestaciones);
- La percepción de la calidad respecto a los servicios y prestaciones de las instituciones de seguridad social;

¹⁶² Organización Internacional del Trabajo, Panorama Laboral 2015, *Op. cit.*, p. 58.

¹⁶³ Organización Internacional del Trabajo, “Protección social del trabajo doméstico”, *Op. cit.*, pp. 21 y 22.

- El grado de organización y asociatividad de las trabajadoras domésticas, que influye sobre la capacidad para ejercer demandas y logros;
- El nivel de conciencia social (cultura cívica) sobre la importancia de la seguridad social;
- Las diferencias en el tratamiento del trabajo migrante.”

Los países que han logrado ampliar la cobertura de todas las prestaciones disponibles de la seguridad social según la legislación nacional son los que mejor desempeño reportan: “[...] *la OIT ha destacado a Uruguay, junto a Francia y Marruecos, por tener la legislación para trabajadores/as domésticos/as más avanzada del mundo y los niveles de formalización más altos*”.¹⁶⁴ Argentina también ha tomado medidas en el sentido de ampliar la cobertura y Colombia en 2013 reconociendo su derecho a afiliarse a una Caja de Compensación Familiar.

Medidas para la sustentabilidad del esquema financiero, presupuestal y fiscal de afiliación a la seguridad social de trabajadoras y trabajadores domésticos

Aquellas prestaciones que están dadas adicionalmente al margen de la ley, merecen objeto de estudio en primer lugar porque no abonan a la naturaleza de la seguridad social de los trabajadores y, en segundo término, porque muchas ocasiones no son financieramente sostenibles ni convenientes seguir manteniéndolas.

Adicionalmente a las medidas de gradualidad y progresividad propuestas antes, se debe tomar en cuenta lo siguiente:

1. La reorientación de recursos que el Estado destina actualmente a la operación de programas de carácter no contributivo con contenidos de protección social, para ampliar la cobertura de seguridad social en los términos establecidos más adelante en este documento, incluyendo el fortalecimiento de la capacidad de atención del IMSS.
2. La reorientación de recursos que el Estado canaliza a la fecha a la atención de la salud bajo esquemas no contributivos, para ampliar la cobertura de seguridad social, incluyendo el fortalecimiento de la capacidad de atención del IMSS.
3. Revisión de la oferta de servicios y prestaciones que otorgan las instituciones de seguridad social conforme la naturaleza, esencia y objetivos de las mismas, para identificar en su caso, aquellos que gradualmente puedan ser suprimidos y asumidos por las instituciones correspondientes, con el objeto de reorientar los recursos que a la fecha se canalizan a la prestación de los mismos, a la ampliación de su capacidad de atención en materias sustantivas.

¹⁶⁴ Batthyány, Karina, “Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay”, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 34, Ginebra, OIT, 2012, p. 42. Consultado en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf>, el 9 de agosto de 2016.

4. Transferencia de la prestación de servicios de solidaridad social (IMSS-PROSPERA y Seguro para estudiantes) a la Secretaría de Salud con la participación corresponsable de los gobiernos locales, con igual propósito que los mencionados en el punto anterior.
5. Concertación para la reducción del gasto corriente, con propósito igual al anterior.

Medidas para equiparar la remuneración de trabajadoras y trabajadores domésticos respecto de otras ocupaciones

Se estima esencial promover la creación de una Comisión especial de carácter consultivo¹⁶⁵ a la cual se le encomiende determinar un Salario Mínimo Profesional, coordinado por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) a partir del establecimiento previo de un método claro que considere las modalidades en que se lleva a cabo esta ocupación entre las que consideramos: “puertas adentro”, “puertas afuera”¹⁶⁶, “tiempo completo”, “tiempo parcial”, “por días”. Este método también tendría que considerar factores asociados a la naturaleza de la actividad como i) tamaño del lugar de labores, ii) número de personas a atender, iii) si se pacta el cuidado de personas y iv) si de esto se deriva la necesidad de ciertas competencias, entre otros.

A partir de la fijación de ese salario, las partes pueden convenir uno más elevado (contractual) que le permita al trabajador garantizar aún más, el salario base de cotización para su aseguramiento ante el Instituto Mexicano del Seguro Social que le permita en un futuro acceder a una pensión más elevada.

Se puede citar como caso exitoso el caso de Uruguay, que con medidas de esta índole logró en 2012, que “[...] *más del 73,1% de las trabajadoras domésticas en Uruguay obtuvieran salarios por encima del mínimo. La política salarial también ha contribuido a estrechar la brecha de ingresos entre el trabajo doméstico y otros sectores de ocupación. Esta tendencia ha tenido un mayor impacto en quienes trabajan por horas, que pasaron de una remuneración que representaba el 55,5% del promedio del total de las personas ocupadas en 2006, a contar con una equivalente al 70,1% en 2012*”.¹⁶⁷

Medidas fiscales y de simplificación administrativa para incentivar la formalización de trabajadoras y trabajadores domésticos

Se puede considerar el establecimiento de incentivos similares a los estipulados en fechas recientes con motivo de la implementación de regímenes fiscales cuyo objetivo es incorporar a la formalidad a contribuyentes que despliegan su actividad económica-productiva en la informalidad.

¹⁶⁵ Contemplada por el artículo 335 de la Ley Federal del Trabajo.

¹⁶⁶ Se refiere a la modalidad en la cual la trabajadora o el trabajador doméstico que presta el servicio no reside o no pernocta en el hogar del empleador.

¹⁶⁷ Organización Internacional del Trabajo, Panorama Laboral 2015, *Op. cit.*, p. 59.

Dichos incentivos, de la mano de la simplificación de trámites, establecimiento de cuotas o cualquier otra medida aparejada al impulso de la formalización, podrían traer resultados positivos.

Un esquema que puede reconsiderarse para que se incluya también al trabajador doméstico como sujeto de beneficio está en el marco del Decreto emitido por el Ejecutivo Federal con motivo de la creación del Régimen de Incorporación a la Seguridad Social (RISS), mismo que permite que los patrones regularizados tengan derecho a subsidios hasta por diez años en el pago de cuotas obrero-patronales al régimen ordinario del Seguro Social; para ello, deben de adherirse al Régimen de Incorporación Fiscal (RIF), quienes se incorporen a este régimen podrán declarar bimestralmente y tener una reducción en el pago de impuestos y que a la postre aplicaría para el empleador doméstico.

Por virtud del primer régimen enunciado, se otorga un subsidio aplicable al pago de las contribuciones de seguridad social, por un monto del 50% de las mismas durante los dos primeros años, para reducirse 10% cada dos años de los subsiguientes hasta eliminarse al final del décimo año de contribuciones.

El objeto fundamental del RISS es incentivar el empleo formal para lograr que un mayor número de mexicanos tengan pleno acceso a las prestaciones de seguridad social y, en consecuencia, mejoren su calidad de vida y sus oportunidades de bienestar.

La propuesta de reconsiderar la obligatoriedad de causar alta al RISS para los trabajadores domésticos, es que puedan acceder a la seguridad social con todas las prerrogativas como a cualquier otro trabajador le corresponde.

Sirva el ejemplo de Argentina, que en 2008 estableció un beneficio de 24 meses de duración, de reducción en un 50% de las aportaciones patronales para las nuevas contrataciones durante los primeros 12 meses, y de 25% para los 12 meses siguientes.

En tanto a la simplificación administrativa debe contribuir para que el cumplimiento de las obligaciones por parte de los patrones e inclusive, de los trabajadores sea de forma fácil, ágil y simple; es menester de las autoridades aprovechar las tecnologías de la información para que a través de un sistema dentro de una plataforma informática y en línea, puedan realizar los trámites que se requieren en su momento, tales como: depósito de los contratos, altas o bajas de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, efectuar pagos, y cualquier otro trámite relativo al servicio doméstico.

Es oportuno considerar un Sistema Único de Registro simplificado para este segmento laboral en que obre desde su registro, pago de cuotas, hasta su baja que pudiese causar.

Medidas de carácter persuasivo y/o coercitivo

De manera simultánea con la implementación del esquema financiero propuesto, se hace necesario implementar medidas en el terreno persuasivo y coercitivo para garantizar el pago de las aportaciones

de trabajadores y patrones, sin perjuicio del establecimiento de las disposiciones y provisiones necesarias para que el incumplimiento no comprometa la sustentabilidad de las medidas ni genere responsabilidades para el IMSS.

Entre las medidas propuestas es el envío de cartas invitación en aquellos hogares donde exista la presunción por parte de la autoridad, que laboran personas en actividades domésticas remuneradas, a efecto de invitar a los patrones a regularizar la situación laboral y de seguridad social de sus trabajadores. Esta acción se vincula, además con la medida siguiente.

Otra acción que puede generarse son la emisión de multas por la falta de pago dentro del plazo legal en cumplimiento de alguna obligación relacionada; sin embargo, como medida de cumplimiento también se deben otorgar incentivos para aquellos que extemporáneamente cumplan con el pago de sus multas dentro de los primeros quince días de causada, por ejemplo, reduciéndola en un monto porcentual.

Medidas para favorecer el cumplimiento de la normatividad laboral en hogares particulares

En el apartado referente a la LFT en el capítulo anterior, se expuso que el trabajo doméstico no está exento de la vigilancia y protección de las autoridades; sin embargo, tampoco puede negarse que considerar al domicilio del hogar privado en el cual presta sus servicios el trabajador doméstico como un centro de trabajo, implica un alto grado de complejidad, por lo que la OIT¹⁶⁸ recomienda la instauración de modelos de inspección que consideren factores diversos, que se describen más adelante en el apartado: **Adecuación del marco normativo**.

Dado que la inviolabilidad del domicilio constituye un derecho fundamental, el cual se encuentra garantizado por el artículo 16 Constitucional, como derecho de los gobernados de no ser molestados, entre otros, en su domicilio. Ante esa premisa y en virtud que el trabajo doméstico se presta en el hogar de una persona o familia, es claro que la autoridad en materia laboral no tiene atribuciones para inspeccionar y verificar esos domicilios donde presume que se prestan servicios domésticos remunerados.

Esta situación no es exclusiva de México, por ello, en diversos países de la región, se han venido promoviendo enmiendas a sus legislaciones. En Perú, por ejemplo, se enmendó la normativa relativa a la inspección del trabajo para garantizar la confidencialidad de las denuncias, fortalecer los poderes de los inspectores y ampliar las competencias de éstos para que incluyan las cooperativas de trabajadores y las agencias de empleo para trabajadores domésticos.

En Brasil, donde el derecho a la inviolabilidad del domicilio está consagrado en el artículo 5 de la Constitución, los inspectores del trabajo están autorizados a verificar los registros de los trabajadores domésticos. En Canadá, el Tribunal Supremo resolvió que, aunque

¹⁶⁸ Organización Internacional del Trabajo, "Remuneración en el trabajo doméstico", Trabajo doméstico. Nota de Información núm. 1, Ginebra, OIT, 2011. Disponible en <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf>, consultado el 10 de agosto de 2016.

el lugar de trabajo fuese también un hogar privado, no disminuye el carácter razonable de los poderes de inspección. En Uruguay, la Constitución establece que «El hogar es un sagrado inviolable. De noche nadie podrá entrar en él sin consentimiento de su jefe, y de día, sólo de orden expresa de juez competente, por escrito y en los casos determinados por la ley». El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá realizar inspecciones domiciliarias cuando exista presunción de incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social, para lo cual deberá contar con la autorización de un juez. De hecho, la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social ha creado una división especial encargada de controlar el cumplimiento de las disposiciones relativas al trabajo doméstico.¹⁶⁹

Como se aprecia, existen varios ejemplos, que ratifican lo señalado por la propia OIT, en el sentido de que los ministerios de trabajo y empleo y sus organismos constituyen parte de la esencia de los sistemas de administración del trabajo en todo el mundo, toda vez que su función concreta es hacer respetar la normativa laboral y facilitar información a los empleadores y a los trabajadores sobre sus obligaciones y derechos, a fin de proteger a estos últimos; propiciar y fomentar relaciones laborales cabales, incluidas la mediación y la solución de controversias; promover el empleo decente y mejores prácticas en los lugares de trabajo.¹⁷⁰

En el caso de nuestro país, podría valorarse diseñar y poner en marcha mecanismos de queja o reporte voluntario, para que el actuar de la autoridad laboral responda a petición de parte. Adicionalmente, para que el cumplimiento de las obligaciones por parte de los patrones sea de forma fácil, sencilla y ágil, es menester que las autoridades aprovechen las tecnologías de la información para que a través de un sistema dentro de una plataforma informática y en línea, se puedan realizar los trámites que se requieren en su momento, tales como: depósito de los contratos, altas o bajas de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, efectuar pagos, y cualquier otro trámite relativo al servicio doméstico.

Un buen ejemplo de este tipo de herramientas, lo es el propio DECLARALAB implementado por la STPS, que se diseñó como una estrategia, a la vez de modernización en la vigilancia y cumplimiento de la normatividad laboral en los centros de trabajo, y de flexibilidad de cumplir con las disposiciones.

Medidas para revisar los métodos de cálculo en la incidencia de trabajo doméstico infantil

La reforma constitucional y la correspondiente de la Ley Federal del Trabajo que elevó la edad mínima de admisión al empleo a 15 años, ha servido de base para el impulso de políticas y acciones muy concretas en materia de erradicación del Trabajo Infantil, mismas que en los últimos años han permitido que unos 560 mil menores dejen la condición de ocupados.

¹⁶⁹ Organización Internacional del Trabajo, Administración del trabajo e inspección del trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe V, 100.ª reunión, Ginebra, 2011.

¹⁷⁰ Organización Internacional del Trabajo, Resolución y conclusiones sobre la administración y la inspección del trabajo, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 100.ª reunión, 2011.

De la mano de las anteriores medidas, en el año de 2014, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el apoyo de la OIT, implementó un protocolo de inspección en materia de prevención y erradicación del trabajo infantil y protección de adolescentes trabajadores en edad permitida.

No obstante, se estima necesario incluir los quehaceres del hogar como una dimensión de la producción y el trabajo doméstico que llevan a cabo los niños y las niñas en el propio hogar, como parte del trabajo infantil por erradicar, cuando el tiempo dedicado supera cierto número de horas.

Se estima que lo anterior, implicaría modificaciones factibles a la metodología del Módulo de Trabajo Infantil de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, tomando en cuenta el hecho de que los actuales cuestionarios ya recaban información acerca del tiempo dedicado a las actividades domésticas.

Lo anterior, permitiría que los resultados de la encuesta sobre la participación de niñas, niños y adolescentes en las actividades laborales, distinguieran la variación que ocurre cuando se tiene en cuenta la presencia de cada categoría en el trabajo doméstico.

PROPUESTAS PARA AMPLIAR LA COBERTURA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DOMÉSTICOS

El sistema de seguridad social de México enfrenta el reto de extender su cobertura a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Si bien a la fecha existe la posibilidad para este sector de la ocupación, como ya se mencionó, de transitar de la modalidad de *incorporación voluntaria al régimen obligatorio*, aún con sus limitaciones (no concede los mismos beneficios, prestaciones y servicios que se otorgan al resto de los trabajadores) la afiliación a este régimen presenta una tasa de afiliación sumamente baja.

El IMSS¹⁷¹ reportó en 2013, un total de 2,310 asegurados a la modalidad 34, que es la que corresponde a las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Para agosto de 2016, esta cifra se incrementó a 3,248 asegurados, lo que representa el 0.14 % del total de este segmento en el país. Aun estando disponible la posibilidad de afiliarse a este régimen, sólo una pequeña fracción de patrones o de los propios trabajadores y trabajadoras paga sus contribuciones para acceder a la seguridad social en el esquema vigente.

A la luz de lo que se ha planteado en este documento, el reto para el país es extender la cobertura de la seguridad social a partir del reconocimiento del derecho en la legislación, en igualdad de condiciones que el resto de la población trabajadora, de acceder al esquema completo, esto es, al régimen obligatorio del seguro social.

¹⁷¹ Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), "Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2014-2015", México, IMSS, p. 47. Consultado en <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20142015/21-InformeCompleto.pdf>, el 9 de agosto de 2016.

Se reconoce que el desafío no se cumple con el reconocimiento del derecho, o sea, con el establecimiento del estatuto legal que contemple la garantía del derecho y, por lo tanto, el acceso al régimen obligatorio. Aún se deben agregar medidas y provisiones que resulten apropiadas para lograr el efectivo goce y disfrute de la prerrogativa.

Considerando lo anterior, se estima de suma utilidad construir, a partir de datos objetivos basados en estadística disponible y registros administrativos, escenarios en los cuales se presenten estimaciones de costos y cálculos de aportaciones de carácter tripartito a partir del universo de trabajadoras y trabajadores domésticos.

Para lo anterior, se pudiesen considerar criterios generales a los cuales se sujetaría la construcción de dichos escenarios:

- i) Ingresos de 2 y más Salarios Mínimos Vigentes
 - a. Trabajadores con un solo empleador
 - b. Seguros y prestaciones del régimen obligatorio
 - c. Jornada de 35 y más horas por semana
 - d. Aportación tripartita: Estado, patrón y trabajador.
- ii) Ingresos de 3 y más Salarios Mínimos Vigentes
 - a. Trabajadores con un solo empleador
 - b. Seguros y prestaciones del régimen obligatorio
 - c. Jornada de 35 y más horas por semana
 - d. Aportación tripartita: Estado, patrón y trabajador.

Al respecto, el número de trabajadoras y trabajadores domésticos que en una primera etapa se pueden beneficiar, es significativamente diferente, pues si se toma como base la información proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), correspondiente al segundo trimestre del año 2016, en el escenario i) serán 243,179 y en el escenario ii) 38,165.

ADECUACIÓN DEL MARCO NORMATIVO

El trabajo doméstico ha sido objeto de una regulación jurídica particular en nuestra legislación. En ocasiones, esta especificidad implica un menor reconocimiento de los derechos garantizados respecto del resto de los trabajadores. Cuando se observa un estatuto diferenciado para el servicio doméstico, es porque en él se estipulan excepciones para la protección general de las instituciones del derecho social.

Las reformas a la Ley Federal del Trabajo realizadas en 2012, representan una base importante a partir de la cual se pueden mejorar las disposiciones legales de protección de las trabajadoras y los trabajadores domésticos. El Ministro de la Suprema Corte de nuestra Nación, José Ramón Cossío, expresa de la siguiente manera:

"Este ordenamiento [la Ley Federal del Trabajo] se reformó en noviembre de 2012 para incorporar algunas nuevas condiciones laborales (habitación, servicios, etcétera), ninguna de ellas ajena al modelo prevaleciente desde que entró en vigor, allá por del año 1970. Como es evidente, las

disposiciones legales han sido insuficientes para mejorar la calidad laboral y de vida de estas personas. Las acciones de regulación o inspección, lo han sido aún menos.¹⁷²"

Con el propósito de reconocer derechos fundamentales de este colectivo laboral, se proponen las siguientes reformas a la Ley Federal del Trabajo:

En materia de derechos básicos

Se propone **reformar** el **artículo 331** para redefinir el concepto de trabajador doméstico, a efecto de que puedan tener derechos iguales a los de un trabajador en general, así como prestaciones, en los términos que señale la ley en la materia, independientemente de las particularidades de la actividad que desarrollan.

Así también, adicionar un artículo el cual defina el trabajo doméstico y mencione los elementos que lo integran. Con motivo de esta definición, es necesario precisar las modalidades del empleo doméstico mediante un reglamento, a efecto de garantizar el ejercicio de sus derechos labores y de seguridad social. Por ello, se proponen las modalidades siguientes: "tiempo completo", "tiempo parcial", "puertas adentro", "puertas afuera", "por días", "para uno o más patrones", entre otras.

Además, se propone **incorporar** una fracción al **artículo 332** en la que se distingan a las trabajadoras y los trabajadores domésticos de aquellos que realicen actividades de cuidado y asistencia especializada de niños, personas adultas mayores, personas enfermas o con discapacidad que requieran atención profesional, y se enmarque en una relación de servicios personales profesionales.

Relacionado con los temas de **derechos humanos y del trabajo** como son: la libertad de asociación, la libertad sindical, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo, las disposiciones vigentes lo contemplan, lo mismo la Constitución General de la República, que la Ley Federal del Trabajo.

No obstante, se estima necesario considerar reformas legales para garantizar el ejercicio efectivo de derechos y establecer sanciones por conductas discriminatorias, así como por la afectación de sus derechos.

Derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva

En la LFT los derechos sindicales y de contratación colectiva se encuentran ampliamente regulados. Lo anterior sin perjuicio de reconocer que en el Capítulo XIII, del Título Sexto denominado "Trabajos Especiales" de la LFT, no se regula de manera expresa la forma en que se pueden ejercer esos derechos. Por consecuencia, se propone **adicionar** una disposición a ese apartado especial para que remita al **artículo 181** de la propia LFT y les sean aplicables las normas generales también a este segmento de trabajadores.

¹⁷² Cossío Díaz, José Ramón, "Regular el trabajo doméstico", Hechos y Derechos, núm. 21, México, UNAM, mayo de 2014. Disponible en <<http://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/7005/8941>>, consultado el 10 de agosto de 2016.

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

En nuestro país la Constitución General de la República y la LFT, disponen que los trabajos forzados u obligatorios están prohibidos. Establecen la nulidad de cualquier estipulación que implique renuncia de derechos consagrados, aun cuando el trabajador haya dado su consentimiento, toda vez que los derechos son irrenunciables.

Erradicación del trabajo infantil

En México, el marco de protección establecido en la Constitución Política ha sido objeto de una muy reciente reforma¹⁷³ por virtud de la cual su **Artículo 123, apartado A, fracción III)** dispone ahora como **edad mínima para trabajar los quince años**.

Posteriormente, en junio de 2015, se reformaron 18 artículos de la LFT con tres propósitos fundamentales: la armonización con el dispositivo constitucional, la prevención y erradicación del trabajo infantil y el fortalecimiento de la protección de los adolescentes trabajadores en edad permitida (de 15 a 17 años).

Entre los aspectos que destacan de estas reformas, se pueden mencionar los siguientes:

1. Se prohíbe el trabajo de menores de dieciocho años que no hayan terminado su educación básica obligatoria, así como los que trabajen dentro del círculo familiar en cualquier tipo de actividad que resulte peligrosa para su salud, su seguridad o su moralidad, o que afecte el ejercicio de sus derechos.
2. Se permite el trabajo de adolescentes de entre 15 y 17 años siempre que exista compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
3. Se prohíbe que los menores de dieciocho años puedan realizar labores consideradas como peligrosas o insalubres.
4. Se garantiza en la ley, el pago de vacaciones y horas extras a los adolescentes de entre 15 y 17 años que trabajen.

Derecho a la igualdad y no discriminación

Se estima que este aspecto, a la fecha, no requiere modificación, pues estos derechos son reconocidos ampliamente por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la LFT, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres¹⁷⁴ y la Ley General para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.¹⁷⁵

¹⁷³ Véase "Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos", publicado el 17 de junio de 2014. Consultado en <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348865&fecha=17/06/2014>, el 10 de agosto de 2016.

¹⁷⁴ Cuyo objeto es, según reza el artículo 1, "[...] regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres". Véase Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada el 2 de agosto de 2006. Consultada en <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4926719&fecha=02/08/2006>, el 10 de agosto de 2016.

¹⁷⁵ Cuyo objetivo es, según su artículo 1, "[para las mujeres] garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Véase Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1 de febrero de 2007. Consultada en <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007>, el 10 de agosto de 2016.

Protección efectiva contra el abuso, el acoso y la violencia

Si bien el **artículo 3 Bis** de la LFT incluye las definiciones de hostigamiento y acoso sexual, dos conductas que principalmente afectan a las mujeres trabajadoras, se estima necesario **adicionar al artículo 337** como obligación especial de los patrones, para garantizar la seguridad de la trabajadora y el trabajador doméstico ante un posible estado de indefensión física y moral, evitar e incluso prevenir este tipo de conductas por parte de algún miembro de la familia. Cabe señalar, que estas conductas se encuentran tipificadas como delitos en los Códigos Penales Federal y estatales.

Derecho a una habitación propia y adecuada

El **artículo 337 fracción II** debe reformarse para incorporar elementos que aseguren la intimidad y privacidad del trabajador ya que únicamente *establece* como obligación del patrón "*Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud [...]*".

La propuesta debe considerarse como obligación del patrón, de respetar y reconocer el derecho a la privacidad del trabajador, así como a su descanso cuando le sea proporcionada habitación, es decir, cuando las trabajadoras o trabajadores domésticos habiten en el hogar de una persona o familia donde presten sus servicios.

Información sobre los términos y condiciones del empleo

La LFT establece en su **artículo 24** que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables, esa disposición debe estar incluida también en las disposiciones que regulan el trabajo doméstico, para que en atención a sus condiciones socio-culturales a la trabajadora o al trabajador no les quede duda sobre sus derechos y obligaciones, por lo que se considera necesario **adicionar un artículo** que así lo disponga.

Asimismo, incluir **un segundo párrafo al artículo propuesto** que determine la obligatoriedad de registrar ante la autoridad correspondiente el contrato de trabajo con base en las disposiciones que se emitan para ese efecto.

Específicamente se ha indicado que el aislamiento y la vulnerabilidad que padecen las trabajadoras y los trabajadores domésticos es una causa altamente probable de que éstos desconozcan sus derechos, siendo el contrato de trabajo escrito un elemento clave para que puedan ejercerlos, así como para que la autoridad vigile el cumplimiento del mismo.



© LA PRENSA/ARCHIVO



© Agencia doméstica María Cristina



© Dominio público



© STPS

Horas de trabajo y descansos

La LFT dedica el **capítulo II del Título Tercero a la regulación de la jornada de trabajo**, el cual no aplica al Trabajo Doméstico, debido a que su relación laboral está normada por el apartado de trabajos especiales. Los trabajadores domésticos no tienen un horario fijo, pues éste se encuentra sujeto a las necesidades de la casa habitación donde prestan sus servicios.

Tampoco se dispone, en consideración de la naturaleza de la ocupación, el reparto de horas de la jornada o las diferencias entre jornadas diurnas, nocturnas y mixtas.

Particularmente no considera lo relativo al derecho al descanso y sólo establece criterios sobre “descansos mínimos intermedios” y “descansos mínimos diarios nocturnos”.

El **artículo 333 de la LFT** establece que las trabajadoras y los trabajadores domésticos que **habitan en el hogar** donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas.

Asimismo, el **artículo 336 de la propia LFT** dispone el derecho de estos trabajadores y trabajadoras a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido preferente en sábado y domingo.

Al respecto, se estima necesario reformar el **artículo 333** de la LFT para que la jornada laboral de las personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado se equipare a la de un trabajador general, tomando como base lo dispuesto por el **artículo 61** de la propia ley, que menciona la duración de las jornadas máximas para la diurna, nocturna y la mixta; pues la actual redacción da pauta a la existencia de jornadas laborales de hasta 12 horas diarias.

Asimismo, es conveniente **adicionar un párrafo al artículo** antes mencionado que señale el pago de tiempo extra, el derecho de vacaciones y sus respectivas remuneraciones, pago de aguinaldo, tal como se dispone para las personas trabajadoras en general.¹⁷⁶

¹⁷⁶ Aunque los tribunales federales han limitado los derechos laborales de jornadas máximas de 8 horas diarias y 6 días semanales, reconocidos en la Constitución, pero no solo eso, también han generado un trato diferenciado para los trabajadores domésticos al revertir la carga de la prueba para reclamar ciertos derechos, lo cual no sucede con otros sectores del mundo laboral (para probar, por ejemplo, que trabajó en cierto día).

Salario mínimo

El **artículo 335** de la LFT dispone el establecimiento de un Salario Mínimo profesional para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y responsabiliza de ello a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI), lo cual no ha sucedido a la fecha; sin embargo, esta medida puede ser una garantía en favor de este grupo de población. Al respecto, se estima conveniente, al amparo de lo que establece el **artículo 94** de la misma ley, promover la creación de una Comisión Especial de Carácter Consultivo para dar cumplimiento a esta disposición.

A esta Comisión se le puede responsabilizar de determinar el Salario Mínimo Profesional, así como el método para fijarlo, considerando las modalidades “puertas adentro” o “puertas afuera”, así como la relación laboral con más de un patrón, pues de otra manera la falta de regulación de ese salario profesional vulnera el derecho a satisfacer las necesidades básicas y dificulta el aseguramiento al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, toda vez que al no contar con un ingreso suficiente, las trabajadoras y trabajadores domésticos no están en posibilidades de cubrir el salario base de cotización ante ese instituto.

Protección al salario

Al respecto obran las disposiciones del **artículo 5º** para proteger el salario: *no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca: **fracción v)** Un salario inferior al mínimo; **fracción vi)** un salario no remunerador.*

Cabe recordar que, en nuestro país, los salarios mínimos pueden ser “general” o “profesionales”, estos últimos aplican a profesiones, oficios o trabajos especiales. Por lo tanto, a falta de definición expresa de “salario mínimo profesional” para esta ocupación, rige el salario mínimo general.

El incremento al salario mínimo general, derivado de su desindexación, así como los salarios reales del mercado de trabajo se deberán reflejar en el salario profesional correspondiente al trabajo doméstico y por consecuencia, en sus prestaciones y obligaciones de ley.

Si bien la mayoría de estas relaciones laborales no se formalizan por escrito, la Ley Federal del Trabajo establece la presunción de la misma (**Artículo 21**); mientras que la falta de contrato escrito no priva al trabajador de los derechos que derivan de las normas del trabajo; sin embargo, es deseable que a efecto de lograr una mayor protección y certeza jurídica se haga obligatorio el contrato escrito, para que así consten las condiciones de trabajo que señala el **Artículo 25**. Si bien la mayoría de estas relaciones laborales no se formalizan, la ausencia del escrito obra en perjuicio del empleador a quien se asigna la carga de la prueba (**Artículo 26**).

Pago en especie

El **artículo 334** de la LFT permite considerar como pago en especie, alimentos y habitación con un porcentaje máximo del 50% de la retribución. Determinar si el ingreso es justo y razonable, considerando que parte de éste es en especie, es muy difícil, más aún en la ausencia de un salario mínimo y de un contrato por escrito.

Por lo que es necesario **reformular este artículo** de la ley para que establezca que para todos los efectos legales se debe considerar tanto el pago en efectivo como el pago en especie como componentes del salario; así mismo, es oportuno modificar en beneficio del trabajador el mismo dispositivo para reducir de un 50% a un 30% la estimación por concepto de alimentos y habitación respecto del salario total.

Seguridad y salud

Modificar el **artículo 337** de la LFT para referir que los patrones deben garantizar la seguridad y salud en el trabajo de sus empleados, para garantizar el derecho a un trabajo seguro y un ambiente laboral saludable, se estiman pertinentes *reformas al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*, para establecer medidas en la materia que deban observarse particularmente en el ámbito del trabajo doméstico, atendiendo a sus características especiales, para prevenir y disminuir accidentes y enfermedades de trabajo.

En este mismo tenor, se estima conveniente promover el *establecimiento de una Norma Oficial en Materia de Seguridad y Salud para el Trabajo Doméstico*, que al igual que en el caso anterior, considere las características propias en que se desarrolla esta ocupación, incluyendo riesgos específicos, sin dejar de mencionar, que a las medidas propuestas, se deben sumar las relativas a la duración de la jornada (8 horas diarias o 44 horas semanales) y las condiciones en que se gozarán los descansos, incluyendo el de suspender labores los días festivos inhábiles, como lo hacen el resto de los trabajadores.

A la luz del espíritu más amplio de seguridad y salud en el trabajo, cuya finalidad última es preservar la integridad física de las trabajadoras y los trabajadores, su salud y su vida, se estima de suma importancia considerar la reforma del **artículo 337** en su **fracción II**, para vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de proporcionar habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud.

La reforma propuesta podría mantener una redacción similar a la actual, pero se considera necesario establecer la facultad de verificar, en los términos que el Reglamento en la materia establezca; asimismo en la esfera del *Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo*, las características mínimas de la habitación (sobre todo en el caso de las personas que pernoctan).

Seguridad social

Se propone modificar diversos numerales de la LFT, particularmente del **Título Sexto** Trabajos Especiales, **Capítulo XIII** Trabajadores Domésticos, para que el Estado garantice el reconocimiento de su derecho a la seguridad social, no de manera voluntaria como actualmente previene la ley, sino de afiliación obligatoria a cargo del patrón, cubriéndose las cuotas correspondientes entre este último, el trabajador y el Estado.

Adicionalmente, se sugiere derogar la fracción II del artículo 13 de la LSS y ubicar a trabajadoras y trabajadores domésticos en el artículo 12 de la misma ley, es decir, dentro del régimen obligatorio.

En la LSS, resulta necesario también, derogar la fracción II inciso b) del artículo 222, para armonizarla con lo antes señalado; asimismo, derogar la fracción I del artículo 228 para los mismos efectos.

De igual forma, se requiere reformar en la LSS, la fracción II del artículo 227 que establece las bases de cotización de la incorporación al régimen obligatorio y derogar la fracción II del artículo 231 que dicta las causas de terminación de la incorporación bajo esta modalidad.

De lograrse la reforma que permita la incorporación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos al régimen obligatorio ya no tendrían razón de ser las disposiciones de los artículos 338 y 339 de la LFT en cuanto a que gozarían, a través del Seguro Social, de las prestaciones en materia de enfermedades no profesionales y el pago de gastos por fallecimiento a que refieren, respectivamente, ambos numerales, por lo que se propone derogarlos.

Considerando que la mayoría de las personas ocupadas en esta actividad son mujeres, resulta de especial relevancia hacer las consideraciones correspondientes respecto de las prestaciones, servicios y beneficios que derivan de la seguridad social.

En el escenario ideal de incorporación al régimen obligatorio no habría necesidad de realizar un desglose de lo antes mencionado; sin embargo, considerando la posibilidad de que se constituya un régimen transitorio o especial, se estima pertinente hacer en el mismo, la enumeración respectiva y los requisitos para recibirlos.

La LFT también contempla en su artículo 513, una tabla de enfermedades de trabajo, la cual, en su caso, podría ser modificada para agregar los padecimientos o riesgos que derivan de este tipo de relación laboral, distintas de las del resto de las ocupaciones (para efectos de seguridad social).

La incorporación voluntaria al régimen obligatorio permite acceder a las prestaciones en especie de atención médica. Sólo el régimen obligatorio permitiría además el acceso a las prestaciones económicas que derivan del padecimiento de enfermedades no profesionales que incapacitan al trabajador para realizar su trabajo.

Adicionalmente, la incorporación al régimen obligatorio permitiría acceder a las prestaciones en especie y económicas que derivan de la totalidad de cobertura del esquema de seguridad social en las siguientes ramas de aseguramiento:

- Seguro de riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales);
- Seguro de Invalidez y vida, incluyendo asignaciones familiares y prestaciones de sobrevivientes;
- Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez;
- Guarderías y prestaciones sociales, incluyendo asignaciones familiares.

Trabajo doméstico infantil

Se estima apropiado promover una reforma al **artículo 337 Fracción III¹⁷⁷** de la Ley Federal del Trabajo, para señalar la obligación que tienen los patrones de apoyar a las y los adolescentes en edad permitida para trabajar, para que puedan continuar con sus estudios; y a no solicitarles que realicen trabajos que pongan en riesgo su moralidad, su integridad física, su salud o su vida, de igual forma se considera necesario establecer las condiciones y previsiones relativas al trabajo “puertas adentro” por parte de los menores.

Trabajadoras y trabajadores “puertas adentro”

La LFT, entre las modalidades de contratación, solo destaca aquella en que trabajadoras y trabajadores habitan en el hogar, es decir, como se conoce en la legislación de otros países: “puertas adentro”.

La Ley Federal del Trabajo en lo que respecta a la modalidad “puertas adentro” dispone en su **artículo 337 fracción II** la obligación del empleador de proporcionar una habitación “cómoda e higiénica”; sin embargo, en la práctica los espacios establecidos como habitación para las personas trabajadoras domésticas, particularmente bajo esta modalidad, carecen de las características mínimas fijadas por dicho ordenamiento.

Así, la actual LFT, ante la ausencia de un desarrollo más amplio acerca del derecho a una habitación propia y adecuada, no protege: el derecho a la intimidad tanto de las trabajadoras y los trabajadores domésticos como de los integrantes de la familia y tampoco el derecho a la seguridad en el trabajo, especialmente de las mujeres expuestas al acoso o abuso sexual.

La prevalencia de informalidad de este tipo de empleo, dificulta el derecho fundamental de las trabajadoras y trabajadores respecto

de acordar con el empleador las condiciones de empleo, incluyendo la decisión libre de residir o no en el domicilio de sus empleadores.

Un aspecto de especial gravedad, que atañe a las trabajadoras “de planta”, que actualmente está dispuesto por la LFT, es la posibilidad de una jornada diaria de trabajo de hasta 12 horas. Asimismo, esta ley carece de la reglamentación apropiada respecto del tratamiento del tiempo en disponibilidad del patrón.

Dadas las características muy particulares de este empleo, es que merece una regulación diferenciada, especialmente los casos como son: tiempo completo o tiempo parcial; cuando se presta el servicio a varios patrones; cuando trabajadoras y trabajadores habitan en el mismo hogar (“puertas adentro”), entre otros.

Trabajadoras y trabajadores migrantes

Las leyes nacionales protegen en alguna medida, la remuneración de los trabajadores en general que cumplan los trámites migratorios respectivos; al respecto, el **artículo 123 constitucional establece en su fracción VII**, que “Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

En tanto, la LFT señala en sus **artículos 28 y 28-A** los supuestos en la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato se rija por la propia ley, así como los reclutados y seleccionados en México para un empleo en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el Gobierno de México con un Gobierno extranjero.

En cuanto a trabajadoras y trabajadores domésticos migrantes de manera específica no lo señala el apartado especial de la LFT, es un renglón aún no desarrollado. Sin embargo, en el plano constitucional, y de la propia ley referida, les aplican las disposiciones generales dirigidas a proteger a la fuerza laboral mexicana en el exterior.

Regulación de las agencias de empleo privadas

La intervención de estas agencias comprende el reclutamiento y selección del personal, servicios de vinculación entre oferentes y demandantes de empleo y, en algunos casos, incluso la contratación de personal por cuenta propia, para ponerlos al servicio de los hogares.

El marco normativo que las regula, está contenido en los artículos 123 apartado A fracción XXV de la Constitución Política Mexicana; 14, 16, 539-D, 539-E y 539-F de la Ley Federal del Trabajo, así como los artículos 1, 2 fracciones I y II, 4, 20 y 23 del Reglamento de Agencias de Colocación de Trabajadores.

Este último ordenamiento, dispone en sus artículos 30 al 35 que la unidad de Inspección Federal del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tendrá a su cargo la vigilancia e inspección de estas agencias, así como la imposición de sanciones administrativas cuando incumplan las disposiciones normativas, contando con el auxilio de las autoridades del trabajo de las Entidades Federativas.

¹⁷⁷ Actualmente, el artículo 337 fracción III establece la obligación de cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades.



© STPS



© STPS



© Andrea Chu



© Dominio público

Visto lo anterior, se estima que en el terreno estrictamente normativo no hay necesidad de alguna reforma. Sin embargo, se considera que existe un vacío en cuanto a la generación de un mecanismo para investigar denuncias en caso de presuntos abusos de este tipo de empresas u organizaciones. La Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET) podría establecer un procedimiento específico en este rubro.

Adicionalmente, valdría la pena considerar los principios orientadores que propone la OIT en el **Convenio 181** que se dedica a las agencias de empleo privadas:

- *Cambio en democratización de las relaciones socioeconómicas.*
- *Aprovechamiento de los avances tecnológicos, para obtener la justicia para las y los trabajadores domésticos.*
- *Formalización del trabajo doméstico; dicho principio se puede efectuar mediante la regulación por contratos laborales. Donde se respetan los derechos, las obligaciones, la jornada laboral, el descanso y la remuneración protege legalmente el límite del salario mínimo.*
- *Registro y regulación de las agencias de empleo privadas.*

Solución de conflictos y quejas

En el país existen diversos mecanismos e instituciones para resolver controversias en materia laboral, éstos limitan su actuar de conformidad con lo establecido en la legislación relativa a la materia que nos ocupa, en la que se establecen de manera general los supuestos a los que puede enfrentarse cualquier ciudadano con motivo de una relación laboral, situación que expondrá ante la autoridad competente para que, en uso de sus atribuciones, resuelva el conflicto conforme a derecho.

Cuando alguna norma no reglamente el hecho controvertido, la misma sugiere la aplicación supletoria de alguna otra.

Sobre este punto, consideramos pertinente destacar la jurisprudencia que establece la Suprema Corte de Justicia de la Nación, funcionando en Pleno o en Salas, la cual es de carácter obligatorio para los

tribunales del trabajo, locales o federales. (Artículo 217 de la Ley de Amparo)

En dicha jurisprudencia se define un criterio sobre un tema específico que orienta al juzgador en la resolución de un asunto sometido a su potestad; tal criterio sirve de sustento a la resolución definitiva al laudo.

Consecuentemente, si existen medidas que aseguran a las trabajadoras y trabajadores domésticos tener acceso a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos, aunque en condiciones menos favorables a las previstas para los trabajadores en general, debido a la limitación legal que obra a favor de sus derechos por el trabajo especial que desarrollan, aunado al desconocimiento de como ejercerlos al no tener identificado ante que instancia acudir para demandar o interponer quejas.

Por lo que se propone que, en caso de reglamentar este trabajo especial como ya se comentó anteriormente, se mencionen los medios de defensa a que tienen derecho, así como las autoridades ante quien deben presentarlos para su legítima defensa, en caso que se violenten sus derechos laborales e incluso, los de seguridad social.

Derecho a la justicia laboral

En 2014, el presidente de la República, expresó que “[...] *la justicia no se agota, hay que decirlo, en el ámbito penal. Hay una justicia olvidada, la justicia cotidiana, aquella que demanda la mujer, a quien le niegan el divorcio, el trabajador al que no le pagan su salario, o quien no puede cobrar una deuda. Esta justicia suele ser lenta, compleja y costosa, lo que provoca que la mayoría de los mexicanos no pueda acceder a ella con facilidad. A pesar de esta realidad, que es evidente, no se han presentado soluciones de fondo a estos problemas*”.¹⁷⁸

En este marco, el Titular del Ejecutivo encomendó al Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE), la organización de foros de consulta con juristas, académicos y representantes de la sociedad civil para elaborar un conjunto de propuestas y recomendaciones en la materia que se denominaría “Justicia Cotidiana”.

¹⁷⁸ Presidencia de la República, “Por un México en paz con justicia y desarrollo” (versión íntegra), 27 de noviembre de 2014. Consultado en <<http://noticieros.televisa.com/mexico/1411/mexico-paz-justicia-unidad-desarrollo>>, el 10 de agosto de 2016.



© CONAPRED



© Dominio público



© ILO

El informe final de recomendaciones y propuestas estableció tres problemas fundamentales: i) que actualmente es complicado el acceso al seguro social para empleadas y trabajadores domésticos, ii) que en la mayoría de las situaciones la empleada o el trabajador doméstico desconoce sus derechos lo que le impide hacerlos valer y provoca incertidumbre jurídica, y iii) que actualmente las relaciones laborales del trabajo doméstico en su mayoría se dan al margen de la protección jurídica, lo que ocasiona que las controversias no puedan ser planteadas ni resueltas por cauces legales.

Por ello, el informe final del CIDE propone al Ejecutivo Federal como uno de ocho puntos concretos, “[...] adoptar un conjunto de medidas inmediatas, entre otras, analizar los mecanismos idóneos y viables que permitan garantizar sus derechos sociales; el diseño de contratos tipo para regular su situación laboral y dar certeza a las partes, así como el diseño de recursos y mecanismos ágiles y sencillos para la resolución de los conflictos que surjan entre ellas y sus empleadores”.¹⁷⁹

En su argumentación, el CIDE justifica las medidas: “Las características de su entorno laboral facilitan la invisibilización, la discriminación y el abuso de que son víctimas las trabajadoras del hogar. Estas trabajadoras presentan una situación de extrema vulnerabilidad en caso de conflicto con sus empleadores y barreras infranqueables para el acceso a la justicia”.¹⁸⁰

En este trabajo se presentan propuestas puntuales que se estima pueden contribuir a la atención de la problemática señalada, mismas que están acordes con las recomendaciones del CIDE.

Supervisión de la relación trabajador doméstico-patrón

La supervisión de la relación laboral de carácter doméstico, no se encuentra regulada por las disposiciones legales o reglamentarias, es un tema pendiente del Estado mexicano.

Si bien es cierto, el **capítulo V del Título Once** “Autoridades del Trabajo y Servicios Sociales” establece lo concerniente a este rubro, en la forma de inspecciones del trabajo; sin embargo, las

actuales disposiciones constituyen un esquema que es ajeno a la naturaleza y características del trabajo doméstico, como ocurre con lo establecido en el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, conforme al cual se vigila en los centros de trabajo, el cumplimiento de la legislación laboral y se aplican las sanciones correspondientes, no prevé el ejercicio de la función inspectiva cuando la relación de trabajo se da en un hogar.

Para efecto de llevar a cabo la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, la afiliación a la seguridad social y el pago de cuotas al IMSS, es necesario llevar a cabo diversas reformas a las siguientes disposiciones:

En primera instancia a la Ley del Seguro Social, para que se confiera de manera indistinta también a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la facultad de requerir a los patrones, a petición de parte, documentación en los términos de los artículos 15 fracciones I y IV, y 251 fracciones XIV y XXVIII, de dicha ley.

Para lo anterior, deben reformarse, entre otras disposiciones, el Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de las Empresas, Recaudación y Fiscalización y la fracción VI del artículo 2, relativa a la definición del trabajador doméstico. Derogar el artículo 76 para cancelar la inscripción voluntaria para este segmento ocupacional; y reformar el artículo 196, “Grupo 89 Servicios Personales para el Hogar y Diversos”, fracción “8913 Servicios domésticos”, para homologar las actividades que comprenden, como se establezcan en el proyecto de Reglamento General del Trabajo Doméstico.

En concatenación a los dos párrafos que preceden, se requiere modificar el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones, adicionando los conceptos de trabajo doméstico y seguridad social a su artículo 2; así como una fracción al artículo 8 que refiera la obligación de los inspectores de promover y asesorar a los patrones y trabajadores en materia de afiliación a la seguridad social y lo conducente en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹⁷⁹ Síntesis del informe y de las recomendaciones en materia de justicia cotidiana, CIDE. Disponible en http://equidad.scjn.gob.mx/wp-content/uploads/2014/06/RESUMEN-INFORME-CIDE_JusticiaCotidiana_2015-1.pdf

¹⁸⁰ Ibid., p. 20.

Asimismo, por las particularidades que presenta el trabajo doméstico y con las reformas anteriormente expuestas, se podría incorporar la relación de trabajo doméstico al “Decreto por el que se otorgan estímulos para promover la incorporación a la seguridad social” de fecha 8 de abril de 2014.¹⁸¹

Con esta base y en los transitorios de las leyes referidas se puede establecer *vacatio legis* de 12 o 18 meses calendario a partir de su publicación en el *Diario Oficial de la Federación* para que patrones, trabajadores y sus organizaciones, conozcan y se sensibilicen respecto de las aportaciones a la seguridad social, el uso de herramientas electrónicas para altas y bajas a la seguridad social, llenado de formatos para el cumplimiento de requerimientos básicos en materia de seguridad y salud, así como en lo relativo a inspección.

La OIT ha sido consciente de la dificultad que conlleva el tema. Por ello ha señalado, como alternativa la instauración de modelos de inspección que consideren:¹⁸²

Conciliación y mediación. La incertidumbre sobre los respectivos derechos y obligaciones de las partes en la relación de empleo son frecuentes en el contexto del trabajo doméstico. Mecanismos que proporcionan información, asesoramiento y recomendaciones sobre cómo abordar desacuerdos entre personas trabajadoras y empleadoras para resolverlos de manera informal y que funcionen de modo expedito, ofrecen una oportunidad de resolver controversias de un modo consensuado, conservando la relación de empleo.

Fiscalización en curso. Una autoridad pública específica, como el servicio de inspección del trabajo, se designa como responsable de la fiscalización y vigilancia de las leyes y regulaciones pertinentes. El registro de los contratos de trabajo con las instituciones administradoras del empleo o de seguridad social, incluidos los servicios basados en internet, permiten supervisión en curso de las condiciones laborales, incluida la remuneración. Las fiscalizaciones de rutina se pueden basar en los registros mantenidos en el hogar, según se exige por ley. Se debe contar con un marco legal apropiado al considerar visitas de inspectores del trabajo a las viviendas particulares, para asegurar el respeto a los derechos de privacidad.

Enfoques basados en denuncias. Mecanismos de denuncias judiciales y administrativas, como último recurso, para asegurar el derecho de acceder a la justicia y para obtener decisiones vinculantes. Estos mecanismos pueden desarrollarse a través de procedimientos claros y expeditos de multas y sanciones. Y requiere que las y los funcionarios encargados de las inspecciones estén comprometidos y sensibilizados.

En el contexto anterior, la propuesta específica versa en el sentido de revisar las facultades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para generar mecanismos viables que garanticen el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, que no violen el derecho a la intimidad de las personas.

Condiciones de vida digna para trabajadoras y trabajadores domésticos

Se estima apropiado promover una *reforma a los artículos 337 y 340 de la Ley Federal del Trabajo*, para incluir el derecho de las trabajadoras y los trabajadores domésticos a la intimidad y el derecho de la parte empleadora a la privacidad de la familia.

Se mencionó anteriormente la propuesta de reforma de los artículos 331 y 333 para que establezcan una definición de la ocupación, que reconozca y distinga las modalidades “puertas adentro” o con pernocta en el hogar, y el de puertas afuera.

La reforma anterior reconocería las modalidades y por tanto incidiría en la capacidad de negociación del trabajador, respecto de decidir con libertad **residir o no en el hogar de su empleador**.

¹⁸¹ Véase “Decreto por el que se otorgan estímulos para promover la incorporación a la seguridad social”, publicado el 8 de abril de 2014. Consultado en <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5339725&fecha=08/04/2014>, el 10 de agosto de 2016.

¹⁸² OIT, “Remuneración en el trabajo doméstico”, Op. cit., p. 8.

CONSIDERACIONES FINALES

La intención de este apartado no es el de ser concluyente, sino por el contrario, abonar y ampliar el debate sobre el trabajo doméstico, mediante algunas propuestas específicas, preponderantemente de orden jurídico, que pudieran brindar condiciones de trabajo digno o decente a las trabajadoras y los trabajadores domésticos de nuestro país.

El trabajo doméstico en México es en su inmensa mayoría informal, no cuenta con instrumentos legales o políticas públicas que permitan visualizar su acceso a la formalidad y por ende obtener los beneficios del trabajo digno o decente planteados en el artículo 2° de la Ley Federal del Trabajo,¹⁸³ armonizado con el primer párrafo del numeral 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, debido a las aristas legales que lo regulan como “trabajo especial”¹⁸⁴ y su forma de afiliación a la seguridad social.¹⁸⁵

*“En términos de cobertura legal, sólo 10% de las trabajadoras domésticas en el mundo están cubiertas por regulaciones que homologan sus derechos a los derechos del resto de los trabajadores; 50% están sujetas a regímenes que proveen derechos laborales y sociales restringidos; y casi 30% están excluidas del campo de aplicación de las leyes laborales que rigen a nivel nacional”.*¹⁸⁶

En nuestro país, al segundo trimestre de 2016, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, la población ocupada es de 51.4 millones de personas, de las cuales el 4.5%, es decir, 2.3 millones se encuentran inmersas en el trabajo doméstico remunerado.

¹⁸³ “[...] aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón”. *Ley Federal del Trabajo*, <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf>, consultada el 10 de agosto de 2016.

¹⁸⁴ *Ibid.* Título Sexto, Capítulo XIII.

¹⁸⁵ Véase Ley del Seguro Social, artículos 11 al 13, dirección electrónica citada, pp. 4-5, consultada el 10 de agosto de 2016.

¹⁸⁶ Poblete, Lorena, “La regulación del trabajo doméstico como desafío para los países del Sur”, Políticas y líneas de acción, Colección sur-sur. Buenos Aires, CLACSO, p. 2, agosto de 2015. Disponible en <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150821042203/pla.pdf>>, consultado el 10 de agosto de 2016.

Este trabajo es realizado en 95% por mujeres, asimismo, 2.3 millones (97.2%) no tienen una relación laboral formalizada por escrito, y 840 mil 379 perciben ingresos inferiores a un salario mínimo, lo que representa 35.5%; un poco más de un millón (45.9%) realizan jornadas de más de 35 horas a la semana y, apenas 0.1 % cuenta con seguridad social.¹⁸⁷

Derivado del análisis vertido en el presente documento, se apunta lo siguiente:

1. Atendiendo que el trabajo doméstico pasa desapercibido, debido a que los servicios se prestan dentro de un hogar, además que la propia ley no les reconoce a las trabajadoras y los trabajadores de este sector, derechos fundamentales como al resto de los trabajadores, resulta indispensable un amplio y permanente esfuerzo nacional en materia de sensibilización y valorización dirigidas a la población en general.

En este esfuerzo es necesaria la participación de los sectores público, privado y social.

2. Las trabajadoras y trabajadores domésticos son altamente vulnerables en el reconocimiento a sus derechos humanos, laborales y de seguridad social, debido a que el marco legal vigente en nuestro país, no les favorece, por el contrario, les ha limitado y discriminado, razón por lo que se estima conveniente reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social para reconocerles las mismas prerrogativas que al resto de los trabajadores.

Si bien es cierto, la Ley Federal del Trabajo regula en su Título Sexto, Capítulo XIII como trabajo especial el de las trabajadoras y los trabajadores domésticos, también es cierto, que su alcance es limitado en términos de protección de los derechos fundamentales de éstos; en consecuencia, las reformas que se proponen tienden a fortalecer derechos básicos y a la vez se constituyan en el eje vertebral de una política integral especial en su favor.

¹⁸⁷ Elaboración de la Dirección General de Fomento de la Seguridad Social con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), al primer trimestre de 2016. Consultado en <https://dgfss.wordpress.com/2016/06/03/trabajo-domestico-remunerado-1er-trimestre-de-2016>, el 11 de agosto de 2016.

3. Con motivo de las condiciones de trabajo tan particulares que realizan trabajadoras y trabajadores en el hogar del patrón o de la familia para quien prestan sus servicios, en comparación con las de trabajos no especiales, deben mantenerse en el régimen de trabajos especiales por ley, pero además, dada la cantidad de supuestos jurídicos que se observan en la prestación de este servicio, merece y se justifica ampliamente una regulación específica a través de una reglamentación general del trabajo doméstico que aplique en todo el territorio nacional.

Es importante destacar, que tanto las reformas, como las disposiciones del pretendido reglamento deben quedar armonizadas con los derechos básicos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo confiere a los trabajadores en general, e inclusive con las del Convenio 189 sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos 2011, que promueve la OIT para prever su eventual ratificación por parte de México.

4. Para salvaguardar los derechos de seguridad social de este segmento laboral, las propuestas de reformas referidas deben estar armonizadas con las de la Ley del Seguro Social a fin de que trabajadoras y trabajadores puedan ubicarse en los supuestos del artículo 12 de dicha ley, como sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio y no de manera voluntaria; ello para garantizarles de manera amplia y no parcial los seguros, servicios y prestaciones que otorga el Instituto Mexicano del Seguro Social, como son las que dispone el artículo 11 de la LSS:

- Riesgos de trabajo;
- Enfermedades y maternidad;
- Invalidez y vida;
- Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y
- Guarderías y prestaciones sociales.

Como determina la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social vigente, voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio trabajadoras y trabajadores domésticos, ello conlleva la libre determinación propia a asegurarse, que en su gran mayoría no lo hace, entre otras razones, por el desconocimiento de los beneficios que ello conlleva, los bajos niveles salariales que perciben y las dificultades administrativas existentes para la afiliación y pago de cuotas. Esto representa liberar al patrón de esa obligación y eximir al Estado del cumplimiento de una responsabilidad fundamental: procurar justicia.

5. Resulta necesario ampliar la capacidad de atención y mejorar la calidad de los servicios que brinda el Instituto Mexicano del Seguro Social; lo que conlleva la necesidad de revisar y replantear, entre otros, los siguientes aspectos:

- Programas sociales como el Seguro Popular y el Seguro de Vida para Jefas de Familia, entre otros, para identificar los recursos que actualmente se canalizan mediante los

mismos a las trabajadoras y trabajadores domésticos y reorientarlos al IMSS.

- Esquema de financiamiento actual (participación de patrones, trabajadores y gobierno).
- Seguros, prestaciones y servicios que debe mantener (los básicos que corresponden a la seguridad social).
- Prestación de servicios de solidaridad social (IMSS-PROSPERA y seguro para estudiantes) para su transferencia a la Secretaría de Salud con la participación corresponsable de los gobiernos locales.
- Gasto Operativo.
- Esquema Integral de Funcionamiento.

6. Es necesario que las relaciones laborales correspondientes al servicio doméstico se establezcan por escrito, a efecto de que, tanto el trabajador como el patrón, conozcan a plenitud los derechos y obligaciones que les corresponden.

En este sentido, se considera conveniente, que dichas relaciones se formalicen mediante un contrato (formato preestablecido), en el que consten las condiciones de trabajo, de seguridad y salud en el trabajo, capacitación; así como derechos fundamentales relativos a la seguridad social (afiliación, pago de cuotas, seguros, prestaciones y servicios a los que la o el trabajador tienen derecho). Se debe valorar la pertinencia de que este contrato sea depositado en la instancia gubernamental que determine la Ley, para todos los efectos legales y administrativos correspondientes.

7. Resulta necesario promover la creación de una Comisión Especial de carácter consultivo coordinada por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI), que fije el salario mínimo para estas trabajadoras y trabajadores, considerando los salarios imperantes en el mercado de trabajo y la necesidad de un ingreso que posibilite y dé viabilidad financiera a la seguridad social de este sector de la fuerza laboral.

8. Es necesario que las autoridades del trabajo y de seguridad social aprovechen los avances de las tecnologías de la información y la comunicación, en apoyo a los patrones, los trabajadores y el propio gobierno, entre otros aspectos para el cumplimiento de obligaciones tales como: depósito y registro de los contratos, altas, bajas y pagos de la seguridad social e inspección.

Además, coadyuvaría que el proceso de recaudación y cobranza atiende las particularidades y modalidades en la prestación del servicio doméstico, permitiría también adoptar estrategias para ofrecer facilidades en el pago de las contribuciones tanto al patrón como al trabajador.

9. Como una estrategia fiscal, debe de considerarse la obligatoriedad también para que trabajadoras y trabajadores domésticos causen alta en el Régimen de Incorporación a la Seguridad Social (RISS),

y puedan acceder a la seguridad social con todas las prerrogativas como cualquier otro trabajador y además, tengan derecho a subsidios.

10. Se debe establecer que las autoridades cuenten con atribuciones para verificar el cumplimiento de la legislación relativa a estas relaciones laborales e inclusive, a la de seguridad social; bien sea solicitando al patrón presentar ante las oficinas de las autoridades información y documentación o, en su caso, visitar el domicilio donde se prestan los servicios, cuando expresamente lo ordene una autoridad judicial.

Lo anterior, motivado por la nula verificación e inspección que a la fecha se realiza del cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social por parte de las autoridades a esta relación de trabajo, debido a que dichas atribuciones no están previstas legalmente, lo que origina una alta vulnerabilidad de los derechos laborales y de seguridad social de estas trabajadoras y estos trabajadores.

Para efecto de llevar a cabo la verificación del cumplimiento de la legislación laboral, entre otros aspectos sobre afiliación a la seguridad social y el pago de cuotas al IMSS, es necesario implementar reformas a la Ley Federal del Trabajo; Ley del Seguro Social; Reglamento de la Ley del Seguro Social en Materia de Afiliación, Clasificación de las Empresas, Recaudación y Fiscalización; Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de Sanciones; y al Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. Para lograr acuerdos que permitan alcanzar los puntos anteriores, debe existir una plena coordinación interinstitucional de los actores estratégicos involucrados (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Gobernación, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Instituto Mexicano del Seguro Social, Instituto Nacional de las Mujeres, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), con los sectores obrero y patronal, de conformidad con la competencia y atribuciones de cada una de ellas.

12. La ratificación del Convenio 189 de la OIT, sería colofón de las reformas propuestas tendientes a garantizar un trabajo digno o decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos en los términos y alcances de lo estipulado en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo.

RELACIÓN DE CUADROS Y GRÁFICAS

Cuadros**Página**

Convenio 189 de la OIT, proceso cronológico de construcción.	20
Comparativo de actividades en el ámbito doméstico y en el mercado de trabajo.	26
Población ocupada en trabajo doméstico en América Latina, por años de instrucción escolar 2005, 2011, 2013 y 2014.	35
Disposiciones legales sobre salario mínimo para el trabajo doméstico en países de América Latina.	36
Jornada semanal de trabajo doméstico en países seleccionados de América Latina y el Caribe, con base en legislaciones nacionales.	37
Cobertura de salud y pensiones en América Latina, por categoría ocupacional y sexo.	41
Ramas de protección en Seguridad Social -Comparativo latinoamericano en países seleccionados.	43
Estimaciones mundiales de niñas, niños y adolescentes en trabajo doméstico por edad y sexo, 2012.	44
Distribución mundial del Trabajo Doméstico, por región, 2013.	47
Población ocupada en trabajo doméstico en el mundo, por región y género, 2010-2013.	47
Población de 15 y más años, trabajadora migrante y doméstica migrante en el mundo, 2013.	48
Población urbana, de 15 y más años, ocupada en trabajo doméstico, en América Latina, 2005, 2010 y 2014.	49
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, en relación a la PEA y población ocupada en México.	51
Población ocupada informal por tipo de unidad económica empleadora.	51
Matriz de Hussmanns (Posición en la ocupación y condición de informalidad).	52
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, por tipo de ocupación.	53
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, agrupada por sexo.	53
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, por tipo de ocupación y sexo.	54
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, por grupo de edad.	55
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, por tipo de localidad donde laboran.	55
Población analfabeta ocupada en trabajo doméstico remunerado, de 15 y más años, agrupada por sexo y en otras ocupaciones.	57
Promedio de escolaridad de la población de 15 y más años, y de la que realiza trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo.	57
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por tipo de ocupación y nivel de escolaridad	59
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo y parentesco.	59
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por tipo de ocupación, parentesco y por otra actividad.	60
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por condición de jefe del hogar, sexo y grupo de edad.	60
Población femenina ocupada en trabajo doméstico o en otra ocupación, agrupada por parentesco.	60
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo y condición de residencia en el hogar donde laboran.	61
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo y estado civil.	62
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por grupo de edad y estado civil.	62
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo e institución de derechohabencia a servicios de salud.	63

Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo e ingreso mensual.	65
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por tipo de ocupación e ingreso mensual.	65
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado o por trabajo en establecimientos con actividades similares, agrupada por ingreso.	66
Normas internacionales fundamentales que la OIT ha adoptado y que México ha ratificado para protección laboral del trabajo doméstico.	70
Países que han ratificado el Convenio 189 de la OIT.	71
Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo doméstico.	74
Organizaciones de las y los Trabajadores del Hogar en Latinoamérica y el Caribe 2010-2011.	76
Características generales de Agencias de Colocación de servicios domésticos en México	78

Gráficas

Salarios promedio de la población ocupada en trabajo doméstico remunerado en países seleccionados por la OIT.	34
Número de países con cobertura legal de seguridad social para el trabajo doméstico remunerado, agrupado por contingencia cubierta y región.	39
Población de niñas, niños y adolescentes en trabajo doméstico por edad y sexo, 2012.	44
Niñas, niños y adolescentes en ocupación no permitida, 2015 (millones).	45
Niñas, niños y adolescentes que realizan trabajo doméstico, 2015 (millones).	45
Niñas, niños y adolescentes que realizan quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas.	46
Población de 5 a 17 años que realiza quehaceres domésticos en condiciones no adecuadas, por horas dedicadas a esta actividad.	46
Distribución porcentual de los trabajadores domésticos remunerados (TDR), por grupo de edad.	54
Concentración geográfica del trabajo doméstico en México, 2016.	55
Población de 15 y más años, ocupada en trabajo doméstico remunerado, por entidad federativa.	56
Población analfabeta, ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por edad y sexo.	57
Población de 15 y más años, ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por sexo y nivel de escolaridad.	58
Población de 15 y más años, ocupada en trabajo doméstico remunerado, agrupada por nivel de escolaridad alcanzado.	58
Población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por estado civil.	61
Promedio de horas trabajadas a la semana por la población ocupada en trabajo doméstico remunerado, por tipo de ocupación.	64
Número de países con cobertura legal de trabajo doméstico, por región y tipo de régimen.	73

ANEXOS

ANEXO 1

**“C189 - CONVENIO SOBRE LAS
TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES
DOMÉSTICOS, 2011 (NÚM. 189)”.**¹⁸⁷

Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Entrada en vigor: 05 septiembre 2013)
Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Consciente del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

Reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

Considerando que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

Considerando también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

Recordando que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

Observando la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

Reconociendo las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo doméstico, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

¹⁸⁷ Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre las trabajadoras..., dirección electrónica citada, consultada el 9 de agosto de 2016.

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

Artículo 1

A los fines del presente Convenio:

- (a) la expresión trabajo doméstico designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- (b) la expresión trabajador doméstico designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
- (c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:
 - (a) categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y
 - (b) categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.
3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

Artículo 3

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.
2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:
 - (a) la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
 - (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
 - (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y
 - (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.
2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años, pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

Artículo 5

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

Artículo 7

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- (a) el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- (b) la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- (c) la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- (d) el tipo de trabajo por realizar;
- (e) la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- (f) las horas normales de trabajo;
- (g) las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- (h) el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- (i) el período de prueba, cuando proceda;
- (j) las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- (k) las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

Artículo 8

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país 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 señaladas en el artículo 7, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- (a) puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- (b) que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- (c) tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Artículo 10

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

Artículo 11

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario

mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

Artículo 12

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

Artículo 13

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 14

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones

representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 15

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

(a) determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

(b) asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

(c) adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

(d) considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

(e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

Artículo 16

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Artículo 17

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.
2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo doméstico, en conformidad con la legislación nacional.
3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

Artículo 18

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

Artículo 19

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

Artículo 20

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 21

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.

Artículo 25

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

(a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante, las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

(b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

ANEXO 2

“R201 – RECOMENDACIÓN SOBRE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS, 2011 (NÚM. 201)”.¹⁸⁸

Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Adopción: Ginebra, 100ª reunión CIT (16 junio 2011) - Estatus: Instrumento actualizado.

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

Después de haber adoptado el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011;

Después de haber decidido adoptar varias proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, la presente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

1. Las disposiciones de la presente Recomendación complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 («el Convenio»), y deberían considerarse conjuntamente con estas últimas.

2. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberían:

- a. identificar y suprimir las restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de los trabajadores domésticos a constituir sus propias organizaciones o a afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores domésticos a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores; y

- b. contemplar la posibilidad de adoptar o apoyar medidas destinadas a fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las organizaciones que representen a los trabajadores domésticos y las organizaciones que representen a los empleadores de trabajadores domésticos, con el fin de promover de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones, en conformidad con la legislación.

3. Al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, los Miembros, actuando en conformidad con las normas internacionales del trabajo, deberían, entre otras cosas:

- a. asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;
- b. prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y
- c. asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.

4. Los Miembros, al examinar la cuestión de los reconocimientos médicos de los trabajadores domésticos, deberían considerar:

- a. poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre salud pública de que dispongan con respecto a los principales problemas de salud y enfermedades que puedan suscitar la necesidad de someterse a reconocimientos médicos en cada contexto nacional;

¹⁸⁸ También se puede consultar en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201.

- b. poner a disposición de los miembros de los hogares y de los trabajadores domésticos la información sobre los reconocimientos médicos voluntarios, los tratamientos médicos y las buenas prácticas de salud e higiene, en consonancia con las iniciativas de salud pública destinadas a la comunidad en general; y
- c. difundir información sobre las mejores prácticas en materia de reconocimientos médicos relativos al trabajo, con las adaptaciones pertinentes para tener en cuenta el carácter especial del trabajo doméstico.

5.

- 1) Tomando en consideración las disposiciones del Convenio (núm. 182) y la Recomendación (núm. 190) sobre las peores formas de trabajo infantil, de 1999, los Miembros deberían identificar las modalidades de trabajo doméstico que, debido a su índole o a las circunstancias en que se practiquen, podrían dañar la salud, la seguridad o la moralidad de los niños, y prohibir y erradicar esas modalidades de trabajo infantil.
- 2) Al reglamentar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores domésticos, los Miembros deberían prestar especial atención a las necesidades de los trabajadores domésticos que sean menores de 18 años y mayores de la edad mínima para el empleo definida en la legislación nacional, y adoptar medidas para protegerlos, inclusive:
 - a. limitando estrictamente sus horarios de trabajo, a fin de asegurar que dispongan del tiempo adecuado para el descanso, la educación o la formación profesional, las actividades de esparcimiento y el contacto con sus familiares;
 - b. prohibiendo que trabajen por la noche;
 - c. limitando el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico; y
 - d. estableciendo o reforzando mecanismos de vigilancia de sus condiciones de trabajo y de vida.

6.

- 1) Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus condiciones de empleo.
- 2) Además de los elementos enumerados en el artículo 7 del Convenio, en las condiciones de empleo deberían incluirse los datos siguientes:
 - a. la descripción del puesto de trabajo;
 - b. la licencia por enfermedad y, cuando proceda, todo otro permiso personal;
 - c. la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio;

- d. todo otro pago al que el trabajador doméstico tenga derecho;
- e. todo pago en especie y su valor monetario;
- f. los detalles relativos al alojamiento suministrado; y
- g. todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador.

- 3) Los Miembros deberían considerar el establecimiento de un contrato de trabajo tipo para el trabajo doméstico, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

- 4) El contrato tipo debería estar permanentemente a disposición, de forma gratuita, de los trabajadores domésticos, los empleadores, las organizaciones representativas y el público en general.

7. Los Miembros deberían considerar el establecimiento de mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia, por ejemplo:

- a. creando mecanismos de queja accesibles con el fin de que los trabajadores domésticos puedan informar de casos de abuso, acoso y violencia;
- b. asegurando que todas las quejas de abuso, acoso y violencia se investiguen y sean objeto de acciones judiciales, según proceda; y
- c. estableciendo programas para la reubicación y la readaptación de los trabajadores domésticos víctimas de abuso, acoso y violencia, inclusive proporcionándoles alojamiento temporal y atención de salud.

8.

- 1) Se deberían registrar con exactitud las horas de trabajo realizadas, inclusive las horas extraordinarias y los períodos de disponibilidad laboral inmediata, en consonancia con el párrafo 3 del artículo 10 del Convenio, y el trabajador doméstico debería poder acceder fácilmente a esta información.
- 2) Los Miembros deberían considerar la posibilidad de elaborar orientaciones prácticas a este respecto, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

9.

- 1) Con respecto a los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición de los miembros del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios (períodos de disponibilidad laboral inmediata), los Miembros, en la medida que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos, deberían reglamentar:
 - a. el número máximo de horas por semana, por mes o por año en que se puede solicitar al trabajador doméstico que permanezca en disponibilidad laboral inmediata, y la forma en que se podrían calcular esas horas;
 - b. el período de descanso compensatorio a que tiene derecho el trabajador doméstico si el período normal de descanso es interrumpido por un período de disponibilidad laboral inmediata; y
 - c. la tasa según la cual deberían remunerarse las horas de disponibilidad laboral inmediata.
- 2) Por lo que se refiere a los trabajadores domésticos cuyas tareas habituales se realicen por la noche, y teniendo en cuenta las dificultades del trabajo nocturno, los Miembros deberían considerar la adopción de medidas comparables a las que se señalan en el subpárrafo 9. 1).

10. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos tengan derecho a períodos de descanso adecuados durante la jornada de trabajo, de manera que puedan tomar las comidas y pausas.

11.

- 1) El descanso semanal debería ser de al menos 24 horas consecutivas.
- 2) El día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes, en conformidad con la legislación nacional o convenios colectivos, atendiendo a los requerimientos del trabajo y a las necesidades culturales, religiosas y sociales del trabajador doméstico.
- 3) Cuando en la legislación nacional o en convenios colectivos se prevea que el descanso semanal podrá acumularse en un período de más de siete días para los trabajadores en general, dicho período no debería exceder de 14 días en lo que atañe a los trabajadores domésticos.

12. En la legislación nacional o en convenios colectivos se deberían definir las razones por las cuales se podría exigir a los trabajadores domésticos que presten servicio durante el período de descanso diario o semanal, y se debería prever un período de descanso compensatorio apropiado, independientemente de toda compensación financiera.

13. El tiempo dedicado por los trabajadores domésticos al acompañamiento de los miembros del hogar durante las vacaciones no se debería contabilizar como período de vacaciones anuales pagadas de estos trabajadores.

14. Cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se hará en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de:

- a. establecer un límite máximo para la proporción de la remuneración que podrá pagarse en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de los trabajadores domésticos y de sus familias;
- b. calcular el valor monetario de los pagos en especie, tomando como referencia criterios objetivos como el valor de mercado de dichas prestaciones, su precio de costo o los precios fijados por las autoridades públicas, según proceda;
- c. limitar los pagos en especie a los que son claramente apropiados para el uso y beneficio personal de los trabajadores domésticos, como la alimentación y el alojamiento;
- d. asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico acepte ese descuento; y
- e. asegurar que los artículos directamente relacionados con la realización de las tareas de los trabajadores domésticos, como los uniformes, las herramientas o el equipo de protección, así como su limpieza y mantenimiento, no se consideren para el pago en especie, y que su costo no se descuenta de la remuneración de los trabajadores domésticos.

15.

- 1) Los trabajadores domésticos deberían recibir junto con cada paga una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho.
- 2) Cuando se ponga fin a la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago.

16. Los Miembros deberían adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones que no sean menos favorables que las que se apliquen a los demás trabajadores en general en lo relativo a la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia o de fallecimiento del empleador.

17. Cuando se suministre alojamiento y alimentación deberán preverse, atendiendo a las condiciones nacionales, las prestaciones siguientes:

- a. una habitación separada, privada, convenientemente amueblada y ventilada, y equipada con un cerrojo cuya llave debería entregarse al trabajador doméstico;
- b. el acceso a instalaciones sanitarias, comunes o privadas, que estén en buenas condiciones;
- c. una iluminación suficiente y, en la medida de lo necesario, calefacción y aire acondicionado en función de las condiciones prevalecientes en el hogar; y
- d. comidas de buena calidad y cantidad suficiente, adaptadas, cuando proceda y en la medida de lo razonable, a las necesidades culturales y religiosas de los trabajadores domésticos de que se trate.

18. En caso de terminación de la relación de trabajo a iniciativa del empleador por motivos que no sean faltas graves, a los trabajadores domésticos que se alojan en el hogar en que trabajan se les debería conceder un plazo de preaviso razonable y tiempo libre suficiente durante ese período para permitirles buscar un nuevo empleo y alojamiento.

19. Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían adoptar medidas al objeto de, por ejemplo:

- a. proteger a los trabajadores domésticos, eliminando o reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonablemente factible, los peligros y riesgos relacionados con el trabajo, con miras a prevenir los accidentes, enfermedades y muertes y a promover la seguridad y la salud laborales en los hogares que constituyen lugares de trabajo;
- b. establecer un sistema de inspección suficiente y apropiado, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Convenio, y sanciones adecuadas en caso de infracción de la legislación laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- c. instaurar procedimientos de recopilación y publicación de estadísticas sobre enfermedades y accidentes profesionales relativos al trabajo doméstico, así como de otras estadísticas que se consideren útiles para la prevención de los riesgos y los accidentes en el contexto de la seguridad y la salud en el trabajo;
- d. prestar asesoramiento en materia de seguridad y salud en el trabajo, inclusive sobre los aspectos ergonómicos y el equipo de protección; y

e. desarrollar programas de formación y difundir orientaciones relativas a los requisitos en materia de seguridad y salud en el trabajo que son específicos del trabajo doméstico.

20.

- 1) Los Miembros deberían considerar, en conformidad con la legislación nacional, medios para facilitar el pago de las cotizaciones a la seguridad social, incluso respecto de los trabajadores domésticos que prestan servicios a múltiples empleadores, por ejemplo, mediante un sistema de pago simplificado.
- 2) Los Miembros deberían considerar la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales para asegurar que los trabajadores domésticos migrantes amparados por dichos acuerdos gocen de la igualdad de trato con respecto a la seguridad social, así como del acceso a los derechos de seguridad social y al mantenimiento o la transferibilidad de tales derechos.
- 3) El valor monetario de los pagos en especie debería tenerse debidamente en cuenta para los fines de seguridad social, inclusive respecto de la cotización de los empleadores y de los derechos a prestaciones de los trabajadores domésticos.

21.

- 1) Los Miembros deberían considerar la adopción de medidas adicionales para asegurar la protección efectiva de los trabajadores domésticos y, en particular, de los trabajadores domésticos migrantes, como, por ejemplo:
 - a. establecer una línea telefónica nacional de asistencia, con servicios de interpretación para los trabajadores domésticos que necesiten ayuda;
 - b. en consonancia con el artículo 17 del Convenio, prever un sistema de visitas, antes de la colocación, a los hogares que emplearán a trabajadores domésticos migrantes;
 - c. crear una red de alojamiento de urgencia;
 - d. sensibilizar a los empleadores en cuanto a sus obligaciones, proporcionándoles información sobre las buenas prácticas relativas al empleo de trabajadores domésticos, sobre las obligaciones legales en materia de empleo e inmigración en relación con los trabajadores domésticos migrantes, sobre las medidas de ejecución y las sanciones en caso de infracción, y sobre los servicios de asistencia a disposición de los trabajadores domésticos y de sus empleadores;
 - e. asegurar que los trabajadores domésticos puedan recurrir a los mecanismos de queja y tengan la capacidad de presentar recursos legales en lo civil y en lo penal, tanto durante el empleo como después de terminada la relación de trabajo e independientemente de que ya hayan dejado el país de empleo; y

- f. establecer un servicio público de asistencia que informe a los trabajadores domésticos, en idiomas que éstos comprendan, sobre sus derechos, sobre la legislación pertinente, sobre los mecanismos de queja y de recurso disponibles, tanto en lo relativo a la legislación en materia de empleo como a la legislación sobre inmigración, y sobre la protección jurídica contra delitos como los actos de violencia, la trata de personas y la privación de libertad, y que les proporcione otros datos que puedan necesitar.

- 2) Los Miembros que son países de origen de los trabajadores domésticos migrantes deberían contribuir a la protección efectiva de los derechos de estos trabajadores, informándoles acerca de sus derechos antes de que salgan de su país, creando fondos de asistencia jurídica, servicios sociales y servicios consulares especializados y adoptando toda otra medida que sea apropiada.

22. Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían considerar la posibilidad de especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones con arreglo a las cuales los trabajadores domésticos migrantes tendrán derecho a ser repatriados, sin costo alguno para ellos, tras la expiración o la terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.

23. Los Miembros deberían promover las buenas prácticas de las agencias de empleo privadas en relación con los trabajadores domésticos, inclusive los trabajadores domésticos migrantes, teniendo en cuenta los principios y enfoques contemplados en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y en la Recomendación sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 188).

24. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la privacidad, los Miembros podrán considerar las condiciones con arreglo a las cuales los inspectores del trabajo u otros funcionarios encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones aplicables al trabajo doméstico deberían estar autorizados a entrar en los lugares en los que se realice el trabajo.

25.

- 1) Los Miembros, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían formular políticas y programas a fin de:
 - a. fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo;

- b. atender las necesidades de los trabajadores domésticos en cuanto a lograr un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; y
- c. asegurar que las preocupaciones y los derechos de los trabajadores domésticos se tengan en cuenta en el marco de los esfuerzos más generales encaminados a conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares.

- 2) Los Miembros, tras celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores y con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, deberían elaborar indicadores y sistemas de medición apropiados con el fin de reforzar la capacidad de las oficinas nacionales de estadística al objeto de recopilar eficazmente los datos necesarios para facilitar la formulación eficaz de políticas en materia de trabajo doméstico.

26.

- 1) Los Miembros deberían considerar la cooperación entre sí para asegurar que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, y la presente Recomendación se apliquen de forma efectiva a los trabajadores domésticos migrantes.
- 2) Los Miembros deberían cooperar en los ámbitos bilateral, regional y mundial con el propósito de mejorar la protección de los trabajadores domésticos, especialmente con respecto a materias que atañen a la prevención del trabajo forzoso y de la trata de personas, el acceso a la seguridad social, el seguimiento de las actividades de las agencias de empleo privadas que contratan a personas para desempeñarse como trabajadores domésticos en otro país, la difusión de buenas prácticas y la recopilación de estadísticas relativas al trabajo doméstico.
- 3) Los Miembros deberían adoptar medidas apropiadas para ayudarse mutuamente a dar efecto a las disposiciones del Convenio mediante una cooperación o una asistencia internacionales reforzadas, o ambas a la vez, lo que incluye el apoyo al desarrollo social y económico y la puesta en práctica de programas de erradicación de la pobreza y de enseñanza universal.
- 4) En el contexto de la inmunidad diplomática, los Miembros deberían considerar:
 - a. la adopción de políticas y códigos de conducta para el personal diplomático destinados a prevenir la violación de los derechos de los trabajadores domésticos; y
 - b. la cooperación entre sí a nivel bilateral, regional y multilateral con el fin de abordar las prácticas abusivas contra los trabajadores domésticos y prevenirlas.

ANEXO 3

**“CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN
DE TODAS LAS FORMAS DE
DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER
(CEDAW)”¹⁸⁹**

“...la máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.”

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN:

Contenido y significado de la Convención

PREÁMBULO**PARTE I**

Discriminación (Artículo 1)
Medidas de política (Artículo 2)
Garantía de los derechos humanos y las libertades fundamentales (Artículo 3)
Medidas especiales (Artículo 4)
Funciones estereotipadas y prejuicios (Artículo 5)
Prostitución (Artículo 6)

PARTE II

Vida política y pública (Artículo 7)
Representación (Artículo 8)
Nacionalidad (Artículo 9)

PARTE III

Educación (Artículo 10)
Empleo (Artículo 11)
Salud (Artículo 12)
Prestaciones económicas y sociales (Artículo 13)
La mujer rural (Artículo 14)

PARTE IV

Igualdad ante la ley (Artículo 15)
Matrimonio y familia (Artículo 16)

PARTE V

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (Artículo 17)
Informes nacionales (Artículo 18)
Reglamento (Artículo 19)
Las reuniones del Comité (Artículo 20)
Los informes del Comité (Artículo 21)
El papel de los organismos especializados (Artículo 22)

PARTE VI

Efecto sobre otros tratados (Artículo 23)
Compromiso de los Estados Partes (Artículo 24)
Administración de la Convención (Artículos 25-30)

INTRODUCCIÓN

El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, que entró en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países. En 1989, décimo aniversario de la Convención, casi 100 naciones han declarado que se consideran obligadas por sus disposiciones.

La Convención fue la culminación de más de 30 años de trabajo de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, órgano creado en 1946 para seguir de cerca la situación de la mujer y promover sus derechos. La labor de la Comisión ha coadyuvado a poner de manifiesto todas las esferas en que a la mujer se le niega la igualdad con el hombre. Estos esfuerzos en pro del adelanto de la mujer han desembocado en varias declaraciones y convenciones, de las cuales la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer es el documento fundamental y más amplio.

Entre los tratados internacionales de derechos humanos la Convención ocupa un importante lugar por incorporar la mitad femenina de la humanidad a la esfera de los derechos humanos en sus distintas manifestaciones. El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas: reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. En este sentido, la Convención establece no sólo una declaración internacional de derechos para la mujer, sino también un programa de acción para que los Estados Partes garanticen el goce de esos derechos.

En su preámbulo la Convención reconoce explícitamente que “las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones” y subraya que esa discriminación viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana”. Según el artículo 1, por discriminación se entiende “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. La Convención afirma positivamente el principio de igualdad al pedir a los Estados

¹⁸⁹ ONU, “Convención sobre la eliminación de...”, dirección electrónica citada, consultada el 10 de agosto de 2016.

Partes que tomen “todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre” (artículo 3).

En los 14 artículos subsiguientes se detalla el programa en pro de la igualdad. La Convención se concentra en tres aspectos de la situación de la mujer. Por una parte, el de los derechos civiles y la condición jurídica y social de la mujer, que se abordan pormenorizadamente. Pero, además, y a diferencia de otros tratados de derechos humanos, la Convención se ocupa de los que tienen que ver con la reproducción humana y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos.

La condición jurídica y social de la mujer recibe la más amplia atención. Desde la aprobación en 1952 de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer no ha cejado el interés por los derechos fundamentales de la mujer en cuanto a su participación en la vida política. De ahí que disposiciones sobre este particular se hayan vuelto a incluir en el artículo 7 de la presente convención, que garantiza a la mujer el derecho al voto, a ocupar cargos públicos y a ejercer funciones públicas. También se estipula la igualdad de derechos de la mujer para garantizarle la oportunidad de representar a su país en el plano internacional (artículo 8). La Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada, aprobada en 1957, se tiene en cuenta en el artículo 9, que establece el derecho de la mujer a mantener su nacionalidad, independientemente de su estado civil. De esta manera la Convención destaca el hecho de que la condición jurídica de la mujer, en lugar de ser fijada en función del reconocimiento de la mujer como persona por derecho propio, con frecuencia se ha vinculado al matrimonio, lo que hace que su nacionalidad dependa de la de su esposo. En los artículos 10, 11 y 13 se establece el derecho de la mujer al acceso sin discriminación a, respectivamente, la educación, el empleo y las actividades económicas y sociales. Este derecho recibe especial atención en el caso de la mujer de las zonas rurales, cuya particular lucha y vital contribución económica merecen, como se indica en el artículo 14, más atención en la etapa de planificación de políticas. En el artículo 15 se reconoce la plena igualdad de la mujer en materias civiles y comerciales, y se dispone que todo instrumento que tienda a limitar su capacidad jurídica al respecto “se considerará nulo”. Por último, en el artículo 16, la Convención aborda nuevamente la cuestión del matrimonio y las relaciones familiares y establece la igualdad de derechos y obligaciones de la mujer y el hombre en lo tocante a la selección del cónyuge, la paternidad, los derechos personales y la posesión de bienes.

Aparte de las cuestiones de derechos civiles, la Convención también dedica suma atención a una preocupación de importancia vital para la mujer, a saber, el derecho de procreación. En el preámbulo se dicta la pauta al afirmarse que “el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación”. El vínculo entre la discriminación y la función procreadora de la mujer es una cuestión que se refleja constantemente en la Convención. Por ejemplo, el artículo 5 aboga por “una comprensión adecuada de la maternidad como función social”, lo que requiere que ambos sexos compartan plenamente la responsabilidad de criar los hijos. En consecuencia, las disposiciones relativas a la protección de la maternidad y el cuidado de los hijos

se proclaman como derechos esenciales y se incorporan en todas las esferas que abarca la Convención, ya traten éstas del empleo, el derecho de familiar la atención de la salud o la educación. La obligación de la sociedad se extiende a la prestación de servicios sociales, en especial servicios de guardería, que permitan a los padres combinar sus responsabilidades familiares con el trabajo y participar en la vida pública. Se recomiendan medidas especiales para la protección de la maternidad que “no se considerará discriminación” (artículo 4). Cabe destacar que la Convención, que también establece el derecho de la mujer a decidir en cuanto a la reproducción, es el único tratado de derechos humanos que menciona la planificación de la familia. Los Estados Partes tienen la obligación de incluir en el proceso educativo asesoramiento sobre planificación de la familia (artículo 10 h)) y de crear códigos sobre la familia que garanticen el derecho de las mujeres “a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos” (artículo 16 e)).

El tercer cometido general de la Convención es el de ampliar la interpretación del concepto de los derechos humanos mediante el reconocimiento formal del papel desempeñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por la mujer de sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer. Reconociendo esa relación, en el preámbulo de la Convención se destaca “que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”. En consecuencia, los Estados Partes están obligados a coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar “los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres” (artículo 5). El artículo 10 c) estipula la modificación de los libros, programas escolares y métodos de enseñanza para eliminar los conceptos estereotipados en la esfera de la educación. Por último, todas las disposiciones de la Convención que afirman la igualdad de responsabilidades de ambos sexos en la vida familiar e iguales derechos con respecto a la educación y al empleo atacan enérgicamente los patrones culturales que definen el ámbito público como un mundo masculino y la esfera doméstica como el dominio de la mujer. En suma, la Convención proporciona un marco global para hacer frente a las diversas fuerzas que han creado y mantenido la discriminación basada en el sexo.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer se encarga de velar por la aplicación de la Convención. El mandato del Comité y la aplicación del tratado se definen en los artículos 17 a 30 de la Convención. El Comité está compuesto de 23 expertos “de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención”, nombrados por sus gobiernos y elegidos por los Estados Partes a título personal.

Se prevé que los Estados Partes presenten al Comité, por lo menos cada cuatro años, un informe sobre las medidas que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la Convención. Durante su período anual de sesiones los miembros del Comité examinan

esos informes con los representantes de los gobiernos y consideran de consuno las esferas que requieren nuevas medidas nacionales. El Comité también hace recomendaciones de carácter general a los Estados Partes sobre aspectos relativos a la eliminación de la discriminación contra la mujer.

A continuación, se reproduce el texto íntegro de la Convención.

“CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)”.

Los Estados Partes en la presente Convención,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar al hombre y la mujer la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones,

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades,

Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá

significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer,

Subrayando que la eliminación del *apartheid*, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer,

Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas económicos y sociales, el desarme general y completo y, en particular, el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso y el desarrollo sociales y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer,

Convencidos de que al máximo participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,

Teniendo presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función de los padres en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia,

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, Han convenido en lo siguiente:

PARTE I

Artículo 1

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

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto a práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el

mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 6

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

PARTE II**Artículo 7**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Artículo 9

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

PARTE III

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica y profesional, incluida la educación técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios y los mismos exámenes, personal docente del mismo nivel profesional y locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos en enseñanza.

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación complementaria, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible la diferencia de conocimientos existentes entre el hombre y la mujer;

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia.

Artículo 11

1. 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:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;
- 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.

2. 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 Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;
- b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 *supra*, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho a prestaciones familiares;

- b. El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c. El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a. Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b. Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c. Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d. Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e. Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f. Participar en todas las actividades comunitarias;
- g. Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h. Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

PARTE IV

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.
2. Los Estado Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.
3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.
4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:
 - a. El mismo derecho para contraer matrimonio;
 - b. El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
 - c. Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
 - d. Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
 - e. Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;
 - f. Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los

intereses de los hijos serán la consideración primordial;

- g. Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
- h. Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Artículo 17

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.
2. Los miembros de Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.
3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.
4. Los miembros de Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

5. Los miembros de Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente de Comité, expirará al cabo de dos años.

7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.

8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

Artículo 18

1. Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:

- a. En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate; y
- b. En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.

2. Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

Artículo 19

1. El comité aprobará su propio reglamento.
2. El comité elegirá su Mesa por un período dos años.

Artículo 20

1. El comité se reunirá normalmente todos los años por un período que no exceda de dos semanas para examinar los informes que se le presenten de conformidad con el artículo 18 de la presente Convención.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro sitio conveniente que determine el Comité.

Artículo 21

1. El comité, por conducto del Consejo Económico y Social, informará anualmente a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basados en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se incluirán en el informe del Comité junto con las observaciones, si las hubiere, de los Estados Partes.

2. El Secretario General transmitirá los informes del Comité a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer para su información.

Artículo 22

Los organismos especializados tendrán derecho a estar representados en el examen de la aplicación de las disposiciones de la presente Convención que correspondan a la esfera de sus actividades. El Comité podrá invitar a los organismos especializados a que presenten informes sobre la aplicación de la Convención en las áreas que correspondan a la esfera de sus actividades.

PARTE VI

Artículo 23

Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a disposición alguna que sea más conducente al logro de la igualdad entre hombres y mujeres y que pueda formar de:

- a. La legislación de un Estado Parte; o
- b. Cualquier otra convención, tratado o acuerdo internacional vigente en ese Estado.

Artículo 24

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

Artículo 25

1. La presente Convención estará abierta a la firma de todos los Estados.

2. Se designa al Secretario General de las Naciones Unidas depositario de la presente Convención.

3. La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

4. La presente Convención estará abierta a la adhesión de todos los Estados. La adhesión se efectuará depositando un instrumento de adhesión en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 26

1. En cualquier momento, cualquiera de los Estados Partes podrá formular una solicitud de revisión de la presente Convención mediante comunicación escrita dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas.

2. La Asamblea General de las Naciones Unidas decidirá las medidas que, en su caso, hayan de adoptarse en lo que respecta a esa solicitud.

Artículo 27

1. La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que haya sido depositado en poder del Secretario General de las Naciones Unidas el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión.

2. Para cada Estado que ratifique la Convención o se adhiera a ella después de haber sido depositado el vigésimo instrumento de ratificación o de adhesión, la Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.

Artículo 28

1. El Secretario General de las Naciones Unidas recibirá y comunicará a todos los Estados el texto de las reservas formuladas por los Estados en el momento de la ratificación o de la adhesión.

2. No se aceptará ninguna reserva incompatible con el objeto y el propósito de la presente Convención.

3. Toda reserva podrá ser retirada en cualquier momento por medio de una notificación a estos efectos dirigida al Secretario General de las Naciones Unidas, quien informará de ello a todos los Estados. Esta notificación surtirá efecto en la fecha de su recepción.

Artículo 29

1. Toda controversia que surja entre dos o más Estados Partes con respecto a la interpretación o aplicación de la presente Convención que no se solucione mediante negociaciones se someterá al arbitraje a petición de uno de

ellos. Si en el plazo de seis meses contados a partir de la fecha de presentación de solicitud de arbitraje las partes no consiguen ponerse de acuerdo sobre la forma del mismo, cualquiera de las partes podrá someter la controversia a la Corte Internacional de Justicia, mediante una solicitud presentada de conformidad con el Estatuto de la Corte.

2. Todo Estado Parte, en el momento de la firma o ratificación de la presente Convención o de su adhesión a la misma, podrá declarar que no se considera obligado por el párrafo 1 del presente artículo. Los demás Estados Partes no estarán obligados por ese párrafo ante ningún Estado Parte que haya formulado esa reserva.

3. Todo Estado Parte que haya formulado la reserva prevista en el párrafo 2 del presente artículo podrá retirarla en cualquier momento notificándolo al Secretario General de las Naciones Unidas.

Artículo 30

La presente Convención, cuyos textos en árabe, chino, español, francés, inglés y ruso son igualmente auténticos, se depositará en poder del Secretario General de las Naciones Unidas.

ANEXO 4

**CONVENCIÓN INTERAMERICANA PARA
PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR
LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER
“CONVENCIÓN DE BELÉM DO PARÁ”.**¹⁹⁰

LOS ESTADOS PARTES DE LA PRESENTE CONVENCIÓN,

RECONOCIENDO que el respeto irrestricto a los derechos humanos ha sido consagrado en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y reafirmado en otros instrumentos internacionales y regionales;

AFIRMANDO que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades;

PREOCUPADOS porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres;

RECORDANDO la Declaración sobre la Erradicación de la Violencia contra la Mujer, adoptada por la Vigésimoquinta Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres, y afirmando que la violencia contra la mujer trasciende todos los sectores de la sociedad independientemente de su clase, raza o grupo étnico, nivel de ingresos, cultura, nivel educacional, edad o religión y afecta negativamente sus propias bases;

CONVENCIDOS de que la eliminación de la violencia contra la mujer es condición indispensable para su desarrollo individual y social y su plena e igualitaria participación en todas las esferas de vida, y

CONVENCIDOS de que la adopción de una convención para prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, en el ámbito de la Organización de los Estados Americanos, constituye una positiva contribución para proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas,

HAN CONVENIDO en lo siguiente:

CAPÍTULO I

DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1

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

Artículo 2

Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- b. que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

CAPÍTULO II

DERECHOS PROTEGIDOS

Artículo 3

Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado.

Artículo 4

Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Estos derechos comprenden, entre otros:

- a. el derecho a que se respete su vida;
- b. el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- c. el derecho a la libertad y a la seguridad personales;
- d. el derecho a no ser sometida a torturas;
- e. el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- f. el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley;

¹⁹⁰ También puede consultarse en: <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

g. el derecho a un recurso sencillo y rápido ante los tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos;

h. el derecho a libertad de asociación;

i. el derecho a la libertad de profesar la religión y las creencias propias dentro de la ley, y

j. el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Artículo 5

Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos. Los Estados Partes reconocen que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

Artículo 6

El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:

a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y

b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.

CAPÍTULO III

DEBERES DE LOS ESTADOS

Artículo 7

Los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia y en llevar a cabo lo siguiente:

a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;

b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;

c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;

d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner

en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;

e. tomar todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes y reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;

f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos;

g. establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer objeto de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces, y

h. adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva esta Convención.

Artículo 8

Los Estados Partes convienen en adoptar, en forma progresiva, medidas específicas, inclusive programas para:

a. fomentar el conocimiento y la observancia del derecho de la mujer a una vida libre de violencia, y el derecho de la mujer a que se respeten y protejan sus derechos humanos;

b. modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, incluyendo el diseño de programas de educación formales y no formales apropiados a todo nivel del proceso educativo, para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer;

c. fomentar la educación y capacitación del personal en la administración de justicia, policial y demás funcionarios encargados de la aplicación de la ley, así como del personal a cuyo cargo esté la aplicación de las políticas de prevención, sanción y eliminación de la violencia contra la mujer;

d. suministrar los servicios especializados apropiados para la atención necesaria a la mujer objeto de violencia, por medio de entidades de los sectores público y privado, inclusive refugios, servicios de orientación para toda la familia, cuando sea del caso, y cuidado y custodia de los menores afectados;

e. fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda;

f. ofrecer a la mujer objeto de violencia acceso a programas eficaces de rehabilitación y capacitación que le permitan participar plenamente en la vida pública, privada y social;

g. alentar a los medios de comunicación a elaborar directrices adecuadas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra la mujer en todas sus formas y a realzar el respeto a la dignidad de la mujer;

h. garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios, y

i. promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias y la ejecución de programas encaminados a proteger a la mujer objeto de violencia.

Artículo 9

Para la adopción de las medidas a que se refiere este capítulo, los Estados Partes tendrán especialmente en cuenta la situación de vulnerabilidad a la violencia que pueda sufrir la mujer en razón, entre otras, de su raza o de su condición étnica, de migrante, refugiada o desplazada. En igual sentido se considerará a la mujer que es objeto de violencia cuando está embarazada, es discapacitada, menor de edad, anciana, o está en situación socioeconómica desfavorable o afectada por situaciones de conflictos armados o de privación de su libertad.

CAPÍTULO IV

MECANISMOS INTERAMERICANOS DE PROTECCIÓN

Artículo 10

Con el propósito de proteger el derecho de la mujer a una vida libre de violencia, en los informes nacionales a la Comisión Interamericana de Mujeres, los Estados Partes deberán incluir información sobre las medidas adoptadas para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer, para asistir a la mujer afectada por la violencia, así como sobre las dificultades que observen en la aplicación de las mismas y los factores que contribuyan a la violencia contra la mujer.

Artículo 11

Los Estados Partes en esta Convención y la Comisión Interamericana de Mujeres, podrán requerir a la Corte Interamericana de Derechos Humanos opinión consultiva sobre la interpretación de esta Convención.

Artículo 12

Cualquier persona o grupo de personas, o entidad no gubernamental legalmente reconocida en uno o más Estados miembros de la Organización, puede presentar a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos peticiones que contengan denuncias o quejas de violación del artículo 7 de la presente Convención por un Estado

Parte, y la Comisión las considerará de acuerdo con las normas y los requisitos de procedimiento para la presentación y consideración de peticiones estipulados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el Estatuto y el Reglamento de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos.

CAPÍTULO V

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 13

Nada de lo dispuesto en la presente Convención podrá ser interpretado como restricción o limitación a la legislación interna de los Estados Partes que prevea iguales o mayores protecciones y garantías de los derechos de la mujer y salvaguardias adecuadas para prevenir y erradicar la violencia contra la mujer.

Artículo 14

Nada de lo dispuesto en la presente Convención podrá ser interpretado como restricción o limitación a la Convención Americana sobre Derechos Humanos o a otras convenciones internacionales sobre la materia que prevean iguales o mayores protecciones relacionadas con este tema.

Artículo 15

La presente Convención está abierta a la firma de todos los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 16

La presente Convención está sujeta a ratificación. Los instrumentos de ratificación se depositarán en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 17

La presente Convención queda abierta a la adhesión de cualquier otro Estado. Los instrumentos de adhesión se depositarán en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos.

Artículo 18

Los Estados podrán formular reservas a la presente Convención al momento de aprobarla, firmarla, ratificarla o adherir a ella, siempre que:

- a.** no sean incompatibles con el objeto y propósito de la Convención;
- b.** no sean de carácter general y versen sobre una o más disposiciones específicas.

Artículo 19

Cualquier Estado Parte puede someter a la Asamblea General, por conducto de la Comisión Interamericana de Mujeres, una propuesta de enmienda a esta Convención.

Las enmiendas entrarán en vigor para los Estados ratificantes de las mismas en la fecha en que dos tercios de los Estados Partes hayan depositado el respectivo instrumento de ratificación. En cuanto al resto de los Estados Partes, entrarán en vigor en la fecha en que depositen sus respectivos instrumentos de ratificación.

Artículo 20

Los Estados Partes que tengan dos o más unidades territoriales en las que rijan distintos sistemas jurídicos relacionados con cuestiones tratadas en la presente Convención podrán declarar, en el momento de la firma, ratificación o adhesión, que la Convención se aplicará a todas sus unidades territoriales o solamente a una o más de ellas.

Tales declaraciones podrán ser modificadas en cualquier momento mediante declaraciones ulteriores, que especificarán expresamente la o las unidades territoriales a las que se aplicará la presente Convención. Dichas declaraciones ulteriores se transmitirán a la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos y surtirán efecto treinta días después de recibidas.

Artículo 21

La presente Convención entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que se haya depositado el segundo instrumento de ratificación. Para cada Estado que ratifique o adhiera a la Convención después de haber sido depositado el segundo instrumento de ratificación, entrará en vigor el trigésimo día a partir de la fecha en que tal Estado haya depositado su instrumento de ratificación o adhesión.

Artículo 22

El Secretario General informará a todos los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos de la entrada en vigor de la Convención.

Artículo 23

El Secretario General de la Organización de los Estados Americanos presentará un informe anual a los Estados miembros de la Organización sobre el estado de esta Convención, inclusive sobre las firmas, depósitos de instrumentos de ratificación, adhesión o declaraciones, así como las reservas que hubieren presentado los Estados Partes y, en su caso, el informe sobre las mismas.

Artículo 24

La presente Convención regirá indefinidamente, pero cualquiera de los Estados Partes podrá denunciarla mediante el depósito de un instrumento con ese fin en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Un año después a partir de la fecha del

depósito del instrumento de denuncia, la Convención cesará en sus efectos para el Estado denunciante, quedando subsistente para los demás Estados Partes.

Artículo 25

El instrumento original de la presente Convención, cuyos textos en español, francés, inglés y portugués son igualmente auténticos, será depositado en la Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos, la que enviará copia certificada de su texto para su registro y publicación a la Secretaría de las Naciones Unidas, de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas.

EN FE DE LO CUAL, los plenipotenciarios infrascritos, debidamente autorizados por sus respectivos gobiernos, firman el presente Convenio, que se llamará Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”.

HECHA EN LA CIUDAD DE BELÉM DO PARÁ, BRASIL, el nueve de junio de mil novecientos noventa y cuatro.

BIBLIOGRAFÍA

Ariza, Marina, “Los cambios en las ocupaciones de las mujeres: auge y declive del servicio doméstico” en: Revista de la Universidad de México. UNAM, No. Extraordinario I, mayo, México 1998, <http://www.revistadelauniversidad.unam.mx/ojs_rum/index.php/rum/article/view/14723/15961>, consultado el 12 de julio de 2016.

Batthyány, Karina, “Estudio sobre trabajo doméstico en Uruguay”, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 34, Ginebra, OIT, 2012. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187308.pdf>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Castilla, Karlos, “El principio pro persona en la administración de justicia”, en Cuestiones constitucionales. Revista Mexicana de Derecho Constitucional, núm. 20, México, Universidad Nacional Autónoma de México, enero-julio de 2009, <<http://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales/article/view/5861/7766>>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Centro de Estudios Judiciales del Supremo Tribunal de Justicia del Estado de Colima, “Reformas en materia de amparo y derechos humanos”, Folleto informativo, núm. 1, Colima, 15 de febrero de 2012. <http://stj.col.gob.mx/Centro_de_Estudios_Judiciales/assets/docs/folletos/2012/01-2012_Reformas%20Amparo%20y%20Derechos%20Humanos.pdf>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, “Encuesta sobre la percepción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos”, Cámara de Diputados, México, 2014. <<http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Opinion-Publica/Encuestas/Encuesta-sobre-la-percepcion-de-los-derechos-laborales-de-los-trabajadores-domesticos.-Enero-de-2014>>, consultado el 27 de julio de 2016.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará”, adoptada el 9 de junio de 1994. <<http://www.cidh.org/Basicos/Spanish/Basicos6.htm>>, consultada el 9 de agosto de 2016.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “Discriminación Trabajadoras del Hogar, 2016”. http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=481&id_opcion=473&op=473>, consultado el 20 de julio de 2016.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación; Organización Internacional del Trabajo; Organización de las Naciones Unidas, “Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS 2010)”. CONAPRED, México, 2011. <<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TD-Accss.pdf>>, consultado el 27 de julio de 2016.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917. Reforma más reciente publicada el 29 de enero de 2016. <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/Index.htm>>, consultada el 9 de agosto de 2016.

Coser, Lewis, “Servants: The Obsolescence of an Occupational Role”, en: Social Forces, vol. 52, núm. 1, septiembre de 1973.

Cossío Díaz, José Ramón, “Regular el trabajo doméstico”, Hechos y Derechos, núm. 21, México, UNAM, mayo de 2014. Consultado en <<http://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/hechos-y-derechos/article/view/7005/8941>>, consultado el 10 de agosto de 2016.

D’ Souza, Asha, “Camino del trabajo decente para el personal del servicio doméstico: panorama de la labor de la OIT”, OIT, Ginebra, 2012. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_142907.pdf>, consultado el 20 de julio de 2016.

Decreto por el que se otorgan estímulos para promover la incorporación a la seguridad social, publicado el 8 de abril de 2014. <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5339725&fecha=08/04/2014>, consultado el 10 de agosto de 2016.

Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, publicado el 17 de junio de 2014. <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5348865&fecha=17/06/2014>, consultado el 10 de agosto de 2016.

Durin, Séverine, “Varones en el servicio doméstico en el Área Metropolitana de Monterrey: Ideologías de género en la organización del trabajo”, en: Trayectorias, Universidad Autónoma de Nuevo León, vol. 15, núm. 37, julio-diciembre, México, 2013, <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=60728973003>>, consultado el 12 de julio de 2016.

Florescano, Enrique y González Casanova, Pablo, “La clase obrera en la historia de México”, Editorial Siglo XXI, México, 1980.

Gobierno de la República, Plan Nacional de Desarrollo 2013–2018, publicado el 20 de mayo de 2013. <<http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Goldsmith, Mary, “De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México”, en: Revista Debate Feminista, PUEG, Año 9, Vol. 17, abril, México, 1998, <http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/017_07.pdf>, consultado el 4 de junio de 2016.

_____, “Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar”, en: Revista de Estudios Sociales, enero-abril, Colombia, 2013, <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81525692022>>, consultado el 21 de abril de 2016.

_____, “Trabajo doméstico asalariado y desarrollo capitalista”, 1981, <<https://ideasfem.wordpress.com/textos/i/i17/>>, consultado el 4 de julio de 2016.

Haskins, Victoria K, “Colonization and Domestic Service”. Routledge, New York and London, 2015, <http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9781317677932_sample_856690.pdf>, consultado el 13 de julio de 2016.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), “Informe al Ejecutivo Federal y al Congreso de la Unión sobre la situación financiera y los riesgos del Instituto Mexicano del Seguro Social 2014-2015”, México, IMSS. <<http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/informes/20142015/21-InformeCompleto.pdf>>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), “Cuadro Resumen Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre de 2016”. <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=25433&t=1>>, consultado el 15 de agosto de 2016.

_____, “Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2016”, <<http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>>, consultado el 27 de julio de 2016.

_____, Glosario, <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/glosario/default.aspx?clvglo=cstnrhm&c=28036&s=est>>, consultado el 20 de julio de 2016

_____, “Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados” en México 2010. México, 2012, <https://dgfss.files.wordpress.com/2015/03/informe_perfilsociodemograficodelostrabdomesticosenmx_2010_inegi.pdf>, consultado el 19 de julio de 2016.

_____, Censos de 1930 y 1970. <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ccpv/>>, consultados en julio de 2016.

International Labour Organization, “International Standard Classification of Occupations, ILO”, Geneva, 2012, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf>, consultado el 20 de julio de 2016.

_____, “Resolutions adopted by the International Labour Conference, ILC”, Geneva, 1936, <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734\(1936-20\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09734/09734(1936-20).pdf)>, consultado el 15 de julio de 2016.

_____, “The employment and conditions of domestic workers in private households, ILO”, Geneva, 1970. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1970/70B09_88_engl.pdf>, consultado el 16 de julio de 2016.

_____, “Working conditions laws report 2012, ILO”, Geneva, 2013, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf>, consultado el 2 de julio de 2016.

Jácome, Teresa, “El trabajo de cuidados en los hogares mexicanos”, en: Coyuntura Demográfica, volumen 7, enero, México, 2015, <<http://www.somede.org/coyuntura-demografica/numero7/>>, consultado el 22 de julio de 2016.

Kuznesof, Elizabeth, “Historia del servicio doméstico en América hispana (1492-1980)”, en: Elsa M. Chaney y Mary García Castro (Eds.), Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta, y... más nada. Trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, Venezuela: Nueva Sociedad, 1993.

Ley del Seguro Social, reforma publicada el 21 de diciembre de 1995. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_121115.pdf>, consultada el 9 de agosto de 2016.

Ley Federal del Trabajo, reforma publicada el 12 de junio de 2015. <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lft.htm>>, consultada el 9 de agosto de 2016.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reforma publicada el 20 de marzo de 2014. <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>>, consultada el 9 de agosto de 2016.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada el 1 de febrero de 2007. <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007>, consultada el 10 de agosto de 2016.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada el 2 de agosto de 2006. <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4926719&fecha=02/08/2006>, consultada el 10 de agosto de 2016.

Medellín Urquiaga, Ximena, “Principio Pro Persona, Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de derechos humanos”, módulo 1, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación-Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos-Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2013. <http://www.sitios.scjn.gob.mx/reformasconstitucionales/sites/default/files/material_lectura/Metodolog%C3%ADa%20Pro%20Persona.pdf>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Miranda, Guillermo, Prólogo al libro: “Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente, OIT”, Chile, 2009, <http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf>, consultado el 13 de julio de 2016.

Moreno Ramírez, Ileana, “Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías” en México, SCJN, México, 2010, <https://www.scjn.gob.mx/transparencia/lists/becarios/attachments/150/becarios_150.pdf>, consultado el 21 de julio de 2016.

Moreno Toscano, Alejandra (coord.), “Ciudad de México: ensayo de construcción de una historia”, Instituto Nacional de Antropología e Historia (Colección Científica), México, 1978.

Nuño Gómez, Laura. “La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: el tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad de género”. Memoria para optar al grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Madrid, 2008.

Oliveira, O, “La fuerza de trabajo en México: un siglo de cambios”, en: J. Gómez de León y C. Rabell (eds.), La población de México. Tendencias y perspectivas sociodemográficas hacia el siglo XXI, FCE, México, 2001.

Organización de las Naciones Unidas, “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. <<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>>, consultada el 9 y 10 de agosto de 2016.

_____. Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), DAES, Nueva York, 2009, <http://unstats.un.org/unsd/publication/seriesM/seriesm_4rev4s.pdf>, consultado el 21 de julio de 2016.

Organización Internacional del Trabajo, “Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas”, Documento de política de protección social, núm. 16, Ginebra, OIT, 2016. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf>, consultado el 9 de agosto de 2016.

_____. “Remuneración en el trabajo doméstico”, Trabajo doméstico. Nota de Información núm. 1, Ginebra, OIT, 2011. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf>, consultado el 10 de agosto de 2016.

_____. “C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, CIT”, Ginebra, 1936. <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:CON,es,C052,/Document>, consultado el 14 de julio de 2016.

_____. “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011” (núm. 189), <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460>, consultado el 18 de julio y el 9 de agosto de 2016.

_____. “Estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes, OIT”, Ginebra, 2015, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436339.pdf>, consultado el 25 de julio de 2016.

“GB.300/2/2 Agenda, ILC, Ginebra, 2007”, < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_084927.pdf>, consultado el 15 de julio de 2016.

“GB.300/2-301.a reunión, OIT”, Ginebra, 2008, < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_090602.pdf>, consultado el 17 de julio de 2016.

“Informe IV (1) Trabajo decente para los trabajadores domésticos. CIT”, Ginebra, 2010, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_104703.pdf>, consultado el 8 de julio de 2016.

“Nota de información No. 4 Trabajo doméstico: Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional”, Ginebra, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf>, consultado el 16 de julio de 2016.

“Panorama Laboral 2012, América Latina y el Caribe, ORALyC, 2012”, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195947.pdf>, consultado el 21 de julio de 2016.

“Panorama Laboral 2015 América Latina y el Caribe, OIT” / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf>, consultado el 22 de julio de 2016.

“Protección eficaz de los trabajadores domésticos: Guía para diseñar leyes laborales. OIT”, Ginebra, 2013, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_229175.pdf>, consultado el 21 de julio y 9 de agosto de 2016.

“Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas”, Departamento de Protección Social (SOCPRO) en colaboración con INWORK, Ginebra, 2016, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf> consultado el 21 de julio de 2016.

“Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)”. <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf>, consultado el 25 de agosto de 2016.

“Resoluciones adoptadas por la trigésima primera reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, CIT”, Ginebra, 1948, <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739\(1948-31\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739(1948-31).pdf)>, consultado el 15 de julio de 2016.

“Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 49ª reunión, OIT”, Ginebra, 1965, <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739\(1965-49\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739(1965-49).pdf)>, consultado el 16 de julio de 2016.

“Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 100ª reunión, OIT”, Ginebra, 2011, <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739\(2011-100\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/09739(2011-100).pdf)>, consultado el 17 de julio de 2016.

“Trabajo doméstico, nota de información 1, OIT”, Ginebra, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_156067.pdf>, consultado el 22 de julio de 2016.

“Trabajo doméstico, nota de información 4, OIT”, Ginebra, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_159562.pdf>, consultado el 21 de julio de 2016.

Pautassi, Laura, “El cuidado como cuestión social desde un enfoque de derechos”, CEPAL, Chile, 2007, <http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5809/1/S0700816_es.pdf>, consultado el 15 de julio de 2016.

Pérez, Inés, “Historias del servicio doméstico”, en: Revista Nuevo Mundo Mundos Nuevos, Cuestiones del tiempo presente, Francia, 2013, <<http://nuevomundo.revues.org/65165>>, consultado el 29 de febrero de 2016.

Poblete, Lorena, “La regulación del trabajo doméstico como desafío para los países del Sur”, Políticas y líneas de acción, Colección sur-sur. Buenos Aires, CLACSO, agosto de 2015. <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20150821042203/pla.pdf>>, consultado el 10 de agosto de 2016.

Presidencia de la República, “*Por un México en paz con justicia y desarrollo*” (versión íntegra), 27 de noviembre de 2014. <<http://noticieros.televisa.com/mexico/1411/mexico-paz-justicia-unidad-desarrollo>>, consultado el 10 de agosto de 2016.

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018, publicado el 30 de agosto de 2013. <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5312418&fecha=30/08/2013>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014-2018, publicado el 20 de abril de 2014. <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5343069&fecha=30/04/2014>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Salazar, Flora, “*Los trabajadores del ‘Servicio Doméstico’ en la ciudad de México en el siglo XIX*”, en: Anuario II, Centro de Investigaciones Históricas, Universidad Veracruzana, 1979, <<http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/8122/2/anua-ii-pag64-75.pdf>>, consultado el 9 de junio de 2016.

Secretaría de Gobernación, “*Trabajo en el Hogar*”, IEPSA-colección Legislar Sin Discriminación, México, 2014, <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_TrabajoHogarWEB_INACCSS.pdf>, consultado el 28 de julio de 2016.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, publicado el 13 de diciembre de 2013. <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5326559&fecha=13/12/2013>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Síntesis del informe y de las recomendaciones en materia de justicia cotidiana, CIDE. <http://equidad.scjn.gob.mx/wp-content/uploads/2014/06/RESUMEN-INFORME-CIDE_JusticiaCotidiana_2015-1.pdf>, consultado el 1 de junio de 2016.

Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO), <<http://www3.inegi.org.mx/sistemas/clasificaciones/sinco/sinco.aspx>>, consultado los días 4 y 12 de julio de 2016.

Suprema Corte de Justicia de la Nación, “*Reformas Constitucionales en materia de Amparo y Derechos Humanos publicadas en junio de 2011. (Relación de tratados internacionales de los que el Estado Mexicano es parte en los que se reconocen Derechos Humanos)*”, <<http://www2.scjn.gob.mx/red/constitucion/inicio.html>>, consultado el 9 de agosto de 2016.

Székely, Miguel. “*Un nuevo rostro en el espejo: percepciones sobre la discriminación y la cohesión social en México*”, CEPAL, Chile, 2006, <http://www.iberopuebla.mx/micrositios/cu2015/docs/textos/Un%20nuevo%20rostro%20en%20el%20espejo_Percepciones%20sobre%20la%20discriminacion%20y%20la%20cohesion%20social%20en%20Mexico_Miguel%20Sz%C3%A9kely.pdf>, consultado el 26 de julio de 2016.

Valenzuela, María y Mora, Claudia (editoras). “*Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente, OIT*”, Chile, 2009. <http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_180549.pdf>, consultado el 13 de julio de 2016.

White y Beswick, “*Servicio sobre las Condiciones de Trabajo y del Empleo (TRAVAIL)*”, citado en: Organización Internacional del Trabajo, Trabajo Doméstico, nota de información 2, Ginebra, 2003, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_159049.pdf>, consultado el 22 de julio de 2016.

Young, Grace E, “*The Myth of Being Like a Daughter*”, en: Latin American Perspectives, vol. 54, núm. 14, verano de 1987.

CONSULTAS ELECTRÓNICAS

<http://www.agenciadeservicios.com.uy/>

<http://www.agenciadomesticamariabonita.com.mx/>

<http://www.domesticemployers.org/>

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201.

<http://www.pavillionagency.com/>

<https://www.dgfss.wordpress.com/2016/06/03/trabajo-domestico-remunerado-1er-trimestre-de-2016>

<https://www.lacasadepanchita.com/lcp/index.php>

DIRECTORIO

Alfonso Navarrete Prida

Secretario del Trabajo y Previsión Social

Rafael Adrián Avante Juárez

Subsecretario del Trabajo

Flora Patricia Martínez Cranss

Subsecretaria de Empleo y Productividad Laboral

José Adán Ignacio Rubí Salazar

Subsecretario de Previsión Social

Manuel Cadena Morales

Oficial Mayor

Víctor Manuel Torres Moreno

Titular de la Unidad de Delegaciones Federales del Trabajo

José Luis Stein Velasco

Titular de la Unidad de Asuntos Internacionales

Juan Manuel Mondragón Ruiz

Jefe de Oficina del C. Secretario

José Manuel Álvarez González

Secretario Particular del C. Secretario

Javier Omar Rodríguez Alarcón

Coordinador de Asesores del C. Secretario

Luis Benito Olguín Arellano

Director General de Comunicación Social

Vicente Adrián Rojas Álvarez

Director General de Asuntos Jurídicos

Iris Arlette Gallardo Escamilla

Directora General de Fomento de la Seguridad Social

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría de Previsión Social, editó El trabajo doméstico en México: La gran deuda social, impreso en octubre de 2016 en los Talleres de XXXXXX, con un tiraje de 2 mil ejemplares.