



FICHA TEMÁTICA Trabajadoras del hogar

A. La problemática

En México, 2.3 millones de personas —el equivalente a la población total de Tabasco— se dedican al trabajo del hogar, y nueve de cada diez son mujeres (INEGI 2018). Las trabajadoras del hogar han sido históricamente objeto de una discriminación estructural. Esto se debe a que enfrentan obstáculos para ejercer sus derechos a raíz, sobre todo, de la naturaleza misma de su empleo. La mayor parte de la sociedad no considera al trabajo del hogar como una ocupación “real”, sino como parte de las actividades “normales” o “naturales” de las mujeres. Por ello, éste es un sector particularmente invisible y estigmatizado.

Las condiciones que las trabajadoras del hogar enfrentan en el empleo son difíciles. Nuestras leyes permiten que trabajen jornadas hasta de doce horas sin derechos laborales ni seguridad social, sin contrato, sin garantías de pensión y sin posibilidad de ahorro, entre otras privaciones. Esta situación interactúa, además, con la diversidad de arreglos laborales (“de planta”, por días, por horas, eventuales). Ante la ausencia de normas que garanticen sus derechos, las trabajadoras del hogar se encuentran en una grave situación de vulnerabilidad.

Temas prioritarios

El pendiente más inmediato de México es ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo. Se trata de la primera norma internacional con medidas específicas para mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar. El documento ha sido ratificado por un total de 25 países; en América Latina, está en vigor en Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, Guyana, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Paraguay y Uruguay. En enero de 2019, entrará en vigor también en Brasil.

Además de la ratificación del Convenio, México debe reformar las leyes vigentes—particularmente la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Seguridad Social—para reconocer plenamente los derechos de las trabajadoras del hogar. Asimismo, debe crear los incentivos necesarios para que los y las empleadoras cumplan con las mismas obligaciones que se establecen en otras profesiones.

B. Los datos duros

- La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el primer trimestre de 2018 señala que en México 2.3 millones de personas se dedican al trabajo del hogar remunerado. En total, 92% es mujer (INEGI 2018).
- El promedio de escolaridad de la población ocupada de México con 15 y más años equivale a 10 años. Para los hombres trabajadores del hogar, el promedio disminuye a ocho; para las mujeres del mismo oficio, a siete (STPS 2016).
- Los hombres que se dedican al trabajo del hogar remunerado gozan de mejores condiciones laborales que sus contrapartes mujeres. Por ejemplo, tres de cada diez (29.3%) hombres trabajadores del hogar percibe hasta dos salarios mínimos; entre las mujeres, la proporción aumenta a cuatro de cada diez (41.8%) (STPS 2016). Y mientras que 83.2% de los hombres en esta ocupación no tiene acceso a servicios de salud, la proporción entre las mujeres aumenta a 98.1% (STPS 2016).
- Entre las trabajadoras que participaron en una encuesta del Conapred, un tercio (36%) comenzó a trabajar siendo menor de edad; de hecho, una de cada cinco (21%) lo hizo entre los 10 y los 15 años, edades en las cuales el trabajo es ilegal (Conapred 2015).
- 96% de las trabajadoras del hogar encuestadas en el mismo estudio no contaba con un contrato escrito que especificara sus actividades (Conapred 2015).
- Los resultados de dicho estudio también muestran que cuatro de cada cinco (81%) de las trabajadoras encuestadas se emplean en el trabajo doméstico por razones de necesidad económica y por factores asociados a la marginación y la pobreza, como escaso logro educativo y falta de oportunidades (Conapred 2015).

Actos de discriminación

Algunas leyes del Estado mexicano permiten la discriminación contra las trabajadoras del hogar. La Ley de Seguridad Social, por ejemplo, establece en su artículo 12 que la afiliación de las trabajadoras del hogar al IMSS es voluntaria y no obligatoria (a diferencia de lo que pasa con el resto de las ocupaciones). Por otra parte, la Ley Federal del Trabajo (en su artículo 333) especifica nueve horas de descanso diario y tres horas de descanso entre actividades matutinas y vespertinas. Esto permite que una trabajadora del hogar pueda llegar a laborar hasta 12 horas diarias cuando su empleador o empleadora así lo desee.

Al mismo tiempo, subsisten actitudes discriminatorias que legitiman ese trato diferenciado. Por citar un caso, en una encuesta telefónica de 2014, alrededor de una de cada veinte personas admitió no estar de acuerdo con que las trabajadoras del hogar tuvieran vacaciones pagadas (7%) o un contrato escrito (4%) (CESOP 2014).

Todo lo anterior se traduce en barreras concretas para el ejercicio de derechos. Como muestra la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017, solo una de cada 10 trabajadoras del hogar (12%) cuenta con alguna prestación laboral (aguinaldo, vacaciones o seguro médico), y apenas 2% tiene contrato (Conapred 2018).

Además, incluso si se les compara con quienes realizan tareas similares en otros espacios, las trabajadoras del hogar están en desventaja. Por ejemplo, más de un tercio de este sector percibe menos de un salario mínimo (36%), mientras que la proporción cae a una de cada 10 entre quienes hacen un trabajo similar en establecimientos comerciales (STPS 2016).

Estas situaciones definen las percepciones de las trabajadoras del hogar sobre su propia ocupación. En la Enadis 2017, la mitad de este sector (48%) afirmó que la falta de prestaciones laborales era su principal problema, y un tercio (32%) dijo lo mismo de las “malas condiciones de trabajo” (Conapred 2018).

Conapred ha atendido varios casos sobre discriminación en este ámbito. Entre 2012 y junio de 2018, se calificaron 26 expedientes como presuntos actos de discriminación hacia personas trabajadoras del hogar: 23 contra particulares y tres contra personas servidoras públicas. Los actos denunciados sucedieron principalmente en el ámbito laboral, casi siempre por la condición social y económica de las denunciantes. En la mayoría de los casos se llegó a un acuerdo entre las partes y se impartieron cursos de igualdad y no discriminación, se pidieron disculpas públicas y se cambiaron los reglamentos internos de condominios.

C. Políticas públicas

Los avances

El primer sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar en la historia de México quedó legalmente constituido en febrero de 2016, luego de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

de la Ciudad de México otorgara el registro a sus dirigentes. Dicho sindicato elaboró un contrato colectivo que presentó en Conapred en diciembre del mismo año. El documento contempla de manera clara derechos y obligaciones como el acceso a seguridad social, un salario con base en horas laboradas, vacaciones y aguinaldo.

Para reivindicar los derechos de las trabajadoras del hogar, el Conapred ha impulsado diversas campañas. Por ejemplo, en 2015, creó la campaña “Trabajo digno” para dar a conocer los derechos de estas personas. La segunda fase de esa campaña se lanzó en 2016, enfocada en garantizar un trato respetuoso y digno para las trabajadoras del hogar, darles información sobre su derecho a la igualdad y la no discriminación y promover el reconocimiento de los derechos laborales. El Consejo también realizó la exposición “Hogar Justo Hogar” en 2016, para llamar la atención sobre las condiciones de precariedad laboral que enfrentan las trabajadoras del hogar en nuestro país.

Por otra parte, una mesa técnica instalada por Conapred reúne a las Secretarías de Trabajo y de Gobernación, así como al IMSS, con el objetivo de definir un esquema que haga posible inscribir a las trabajadoras del hogar a la seguridad social.

Los desafíos

La discriminación que facilita el exceso de trabajo, los bajos sueldos y la dificultad de acceso a prestaciones es uno de los principales problemas de las trabajadoras del hogar. Por ello, es urgente que México ratifique el Convenio 189 de la OIT. Eso lograría que las medidas del Convenio se vuelvan obligatorias para el Estado.

Las trabajadoras del hogar tienen un estatus que guarda algunos elementos de servidumbre y esclavitud históricamente superados. Para que puedan exigir todos sus derechos, es necesario modificar las leyes mexicanas. Se requiere, por ejemplo, reformar la Ley del Seguro Social, que establece que las y los empleadores no tienen obligación de registrar a las trabajadoras del hogar ni de pagar las cuotas correspondientes. Así, es importante que la legislación establezca normas específicas relacionadas a la seguridad social y la salud de las mujeres trabajadoras del hogar. También es urgente cambiar la Ley Federal del Trabajo, ya que sigue siendo altamente discriminatoria y no garantiza un pleno ejercicio de derechos laborales a este sector. Y en general, cualquier reforma que establezca obligaciones para los y las empleadoras también debe acompañarse de incentivos para el cumplimiento.

Bibliografía

- CENTRO DE ESTUDIOS SOCIALES Y DE OPINIÓN PÚBLICA [CESOP], (2014). “Encuesta sobre la percepción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos”.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN [Conapred], (2018). *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017: Prontuario de resultados*.
- _____, (2015). “El trabajo doméstico. Análisis y estudios cuantitativos sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas”.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA [INEGI], (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. Primer trimestre de 2018.
- SECRETARÍA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL [STPS], (2016). *El trabajo doméstico en México: la gran deuda social*. Coordinado por Ignacio Rubí Salazar. México: Gobierno de la República.