

3

# Estudio comparativo de la legislación para el trabajo del hogar en América Latina

Marta Cebollada

SEGOB  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONSEJO NACIONAL PARA  
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



3

# Estudio comparativo de la legislación para el trabajo del hogar en América Latina

Marta Cebollada

SEGOB  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONSEJO NACIONAL PARA  
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



Autora: Marta Cebollada.  
Coordinación editorial y diseño: Génesis Ruiz Cota.  
Cuidado de la edición: Marcela Azuela Gómez,  
Armando Rodríguez Briseño y Carlos Martínez Gordillo.  
Fotografías: Antonio Saavedra y Paola Ruiz.

Primera edición: diciembre de 2016.

© 2016. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.  
Dante 14, col. Anzures,  
del. Miguel Hidalgo,  
11590, Ciudad de México  
[www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)

Se permite la reproducción total o parcial del material  
incluido en esta obra, previa autorización por escrito  
de la institución.

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México. *Printed in Mexico.*

# Índice

Presentación.....	5
Mejores prácticas en la implementación del Convenio 189 de la OIT. Los casos de Argentina, Uruguay y Chile.....	7
El trabajo para el personal de casas particulares: el caso de Argentina.....	10
La política pública más avanzada: el caso de Uruguay .....	13
Chile: la reforma más reciente.....	16
Datos comparativos de enfoques multidimensionales para la formalización del trabajo del hogar .....	18
Bibliografía .....	22

### **Nota sobre el término *Trabajo del hogar***

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación utiliza el término *trabajo del hogar* por dos razones: en primer lugar, es una reivindicación que las personas trabajadoras del hogar han hecho en México y, en segundo lugar, porque el término *trabajo doméstico*, utilizado a nivel internacional, tiene una carga negativa o valoración despectiva en nuestro país. También es oportuno recordar que la Conferencia Internacional del Trabajo incluyó una nota relacionada con el texto en español del Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que indica: “Tomando en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término *trabajadora o trabajador del hogar* es sinónimo de *trabajadora o trabajador doméstico*”; por lo que el término *trabajo del hogar* no contradice lo establecido por la OIT. Únicamente en los casos en que las normas o disposiciones legales consultadas y citadas contengan el nombre *trabajo doméstico*, se utilizará dicha denominación.

# Presentación

Hasta hace muy poco tiempo se pensaba que la situación y los contextos que viven las personas trabajadoras del hogar eran intocables por la acción del Estado, al ocurrir en el espacio privado y estar sustraídos de la mirada pública. Se pensaba, asimismo, que la violencia, discriminación y subordinación que ocurrían en este ámbito laboral eran consustanciales a la asimetría que define las relaciones familiares; también se conceptualizaba este trabajo como una actividad comercial más, en la que se establecía un contrato libre donde ambas partes recibían un beneficio. No obstante, la existencia de prejuicios y estigmas discriminatorios en torno a esta actividad revela que esto no es tan simple. Por una parte, las relaciones de discriminación que ocurren entre particulares y en el espacio privado sí demandan una acción institucional y, por la otra, no existe un salario lo suficientemente alto para cubrir el historial de agravios, exclusiones y discriminación que depositamos en estas personas.

La perspectiva de la no discriminación nos muestra, más bien, que el trabajo del hogar es una actividad digna, necesaria, que facilita el cuidado y permite que muchas personas puedan al mismo tiempo desarrollarse en la arena laboral y sostener una familia. La discriminación hacia las personas trabajadoras del hogar ocurre cotidianamente, a la vista de nuestros hijos e hijas, en el corazón de nuestras casas, y sin embargo no hemos aprendido a verla y reconocerla como un problema serio. ¿Por qué continuamos pen-

sando que estas personas no requieren de la misma seguridad social, del mismo salario justo, de la misma jornada acotada, del mismo aguinaldo y del mismo trato digno que reciben quienes se desempeñan en el resto de los empleos? Esta publicación, que forma parte de un conjunto de seis cuadernillos, es un esfuerzo por reflexionar y someter a la discusión pública lo que significa garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación en el caso de las personas trabajadoras del hogar; es también una afirmación de las obligaciones que tienen las instituciones públicas en el sentido de combatir la exclusión que afecta a este colectivo y, asimismo, es una manera de dialogar con la sociedad civil acerca de las mejores formas de proteger sus derechos, en el entendido de que, si queremos cambios significativos, tenemos que corresponsabilizarnos todos y todas.

**Alexandra Haas Paciuc**  
Presidenta del Consejo Nacional  
para Prevenir la Discriminación

# Mejores prácticas en la implementación del Convenio 189 de la OIT. Los casos de Argentina, Uruguay y Chile

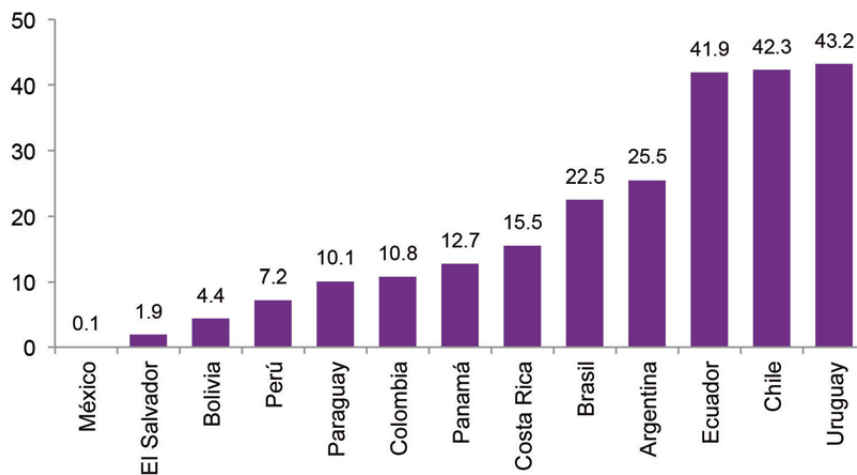
El trabajo al que se refiere este documento<sup>1</sup> es aquel que se realiza en el hogar bajo una relación laboral remunerada. En México, la Ley Federal del Trabajo dedica el capítulo XIII, título sexto, a definir las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar. En el artículo 331 se define a este colectivo como “los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.

Las personas trabajadoras del hogar son 1.7% del total del empleo mundial, pero en regiones como Latinoamérica y el Caribe representan 7.6% de la fuerza laboral remunerada. En 2013, 77.5% de estas personas en América Latina trabajaban en condiciones de informalidad; es decir, sin cobertura en el sistema nacional de seguro social. Esta alta tasa de informalidad esconde realidades muy diferentes si se desagregan los datos por país.

<sup>1</sup> Elaborado por la maestra Marta Cebollada Gay, profesora del Instituto Tecnológico Autónomo de México. Septiembre, 2016.



**Gráfica 1. Porcentaje de cobertura contributiva de los sistemas de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar en América Latina (2013)**



Fuente: *Panorama laboral 2015* (OIT, 2015)

México es el país que presenta el menor índice de cobertura de sistemas de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar. Los países con los mejores índices de cobertura son Uruguay, Chile, Ecuador y Argentina. Todos ellos han ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo doméstico, lo que hace pensar que *la ratificación del convenio y la adecuación de las normas nacionales a los lineamientos internacionales se traducen en una mejora de las condiciones de*



*trabajo y en el número de trabajadoras y trabajadores beneficiados. Para confirmar esta hipótesis, conviene estudiar la legislación en tres de estos países: Argentina, Uruguay y Chile.*

## El trabajo para el personal de casas particulares: el caso de Argentina

En este país se legisló el sector laboral del trabajo del hogar en 1956 (denominado entonces “servicio doméstico”). El Decreto Ley 326/56 reconocía el estatus laboral específico del servicio doméstico remunerado y establecía horas de descanso, vacaciones pagadas, licencia por enfermedad por un mes e, incluso, el sueldo mínimo a pagar según el tipo de trabajo. Reconocía el pago en especie de una parte del salario en forma de habitación y comida para las y los trabajadores que residían en el hogar de trabajo, así como la posibilidad de realizar visitas de inspección en los lugares de trabajo.

Esta ley introdujo dos conceptos muy característicos de la política pública en favor de las personas trabajadoras del hogar en Argentina. Por un lado, define la “libreta de trabajo” para asentar la afiliación del empleado al Instituto Nacional de Previsión Social; por otro, crea el Consejo de Trabajo Doméstico para la resolución de conflictos y conciliación laboral.



En 2013 se aprobó una nueva ley (26.844) que marcó el cambio de denominación de las y los trabajadores domésticos para llamarlos “trabajadores de casas particulares”. Uno de sus aspectos principales es que reconoce la heterogeneidad de trabajadores existentes, entre los que destacan los “sin retiro”, que residen en el domicilio donde trabajan, y los “con retiro”, es decir, que duermen en su propio hogar. De este conjunto, la ley argentina reconoce la diferencia entre quienes trabajan para un solo patrón de quienes lo hacen para distintos empleadores. La ley de 2013 regula elementos anteriormente legislados, mejorando sus condiciones y eliminando los artículos discriminatorios de la ley anterior en materia de regulación de horas de trabajo. La *Ley 26.844 elimina la existencia de un mínimo de horas a cumplir para que el trabajador o la trabajadora sea incluida en el Régimen de Trabajo en Casas Particulares*. Regula el pago de horas extras, aguinaldo, vacaciones pagadas, enfermedades y accidentes, licencias especiales de paternidad, matrimonio, etcétera, y brinda protección a la maternidad. En esta ley se mantiene la figura de la libreta de trabajo y, en materia de conciliación, se sustituye el Consejo de Trabajo Doméstico de la ley anterior por un Tribunal de Trabajo para el Personal de Casas Particulares.

Sobre los aspectos del salario, la Ley 26.844 incorpora la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTP) para fijar el salario mínimo que reciben las y los trabajadores, condiciones de trabajo y prestaciones (alimentación y vivienda, entre otras), normas de higiene y seguridad en el trabajo, capacitación y difusión de la normativa. Esta Comisión tiene una composi-

ción tripartita integrada por representantes de los empleadores, de los trabajadores y del gobierno.

Entre 2004 y 2014 los niveles de registro de trabajadoras y trabajadores domésticos en este país tuvieron un aumento de 18 puntos porcentuales. En 2014, Argentina ratificó el Convenio 189 de la OIT. Sin embargo, y pese a los avances legislativos, todavía 78% de las personas trabajadoras del hogar no están registradas formalmente.

## La política pública más avanzada: el caso de Uruguay

Esta nación sudamericana fue la primera del mundo en ratificar el Convenio 189 de la OIT en 2012 y es considerada entre *los países con la legislación más avanzada en la protección laboral de las personas trabajadoras del hogar*.

En 2006 se aprobó la Ley 18.065, que supuso la total inclusión de este sector laboral en los derechos de seguridad social. Regula la limitación de la jornada laboral (8 horas diarias y 44 semanales), los tiempos de descanso, las indemnizaciones por despido, embarazo y posparto, así como el derecho de alimentación y habitación (que podrá deducirse en un máximo de 20% del salario mínimo fijado).

Un capítulo significativo en el caso de la legislación uruguaya es la *creación del sistema de fijación de salarios* que consideró,



además, *la incorporación de la negociación colectiva* y la suma de actores al proceso regulatorio y de implementación de la política. Según el informe del Ministerio de Trabajo uruguayo, el salario real por hora de las personas trabajadoras del hogar (salario/hora) con respecto al promedio total de personas ocupadas pasó de 55.5 a 73.5%.

Otro aspecto relevante de la legislación uruguaya es el *establecimiento de un procedimiento de inspección laboral domiciliaria* si hay presunción de incumplimiento de las normas laborales y cuenta con orden judicial. Las inspecciones se realizan siempre en la puerta del hogar sin acceder a su interior y van acompañadas de un programa de sensibilización y comunicación sobre los derechos de las trabajadoras y los trabajadores.

Un estudio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social uruguayo de 2015 afirma que sólo la mitad de las personas trabajadoras del hogar del país cuentan con cobertura de seguridad social, lo que supone casi 25% menos que el porcentaje del total de ocupados con cobertura. En Uruguay, el desafío es avanzar en el cumplimiento de la normativa que, si bien es muy completa, tiene un alto grado de evasión y subregistro que afecta directamente a los derechos de las personas trabajadoras del hogar.



## Chile: la reforma más reciente

En este país se aprobó en 1978 un plan laboral que incorporaba una regulación del “contrato especial de trabajadoras de casa particular”, con mínimas protecciones, sin límite de jornada y un día libre por semana, fraccionable en dos partes. En 1990 se aprobó la Ley 19.010, que estableció un sistema indemnizatorio especial para este sector: el empleador tiene la obligación de aportar 4.11% de la remuneración imponible de la trabajadora o trabajador para financiar su indemnización por término de contrato.

El Código del Trabajo (Ley 1/2002) dedica el capítulo V al contrato de trabajadoras y trabajadores de casas particulares. Esta norma regula *el establecimiento de un contrato entre el patrón y la o el trabajador y la obligatoriedad de registrarlo ante la Inspección de Trabajo*. Asimismo, establece *la posibilidad de realizar inspecciones de trabajo*, mismas que deben ser aceptadas por el patrón. La legislación chilena reconoce también la heterogeneidad de modalidades de prestación de los servicios, diferenciando entre las y los trabajadores que viven en la casa del empleador y quienes pernoctan en su propio domicilio.

En términos de incremento salarial, es importante la aprobación en 2008 de la Ley 20.279, que estableció el *incremento gradual del ingreso mínimo mensual* para las trabajadoras y los trabajadores de casas particulares hasta homologarlo al salario mínimo general en 2011.

La última reforma legal en favor de las personas trabajadoras del hogar es de 2014 (Ley 20.786), que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores y las trabajadoras de casa particular, prohíbe la exigencia de uso de uniforme en lugares públicos y mejora reglas del contrato de trabajo. Esta reforma amplió el descanso semanal para quien trabaja “puertas adentro” (que pernocta en su lugar de trabajo) a dos días a la semana. En el trabajo “puertas afuera” (trabajador/a de entrada por salida), se rebajó la jornada de 72 a 45 horas semanales máximas.

Las reformas de la Ley 20.786 permitieron a Chile avanzar en la ratificación del Convenio 189 de la OIT que tuvo lugar en 2015.

A fin de comparar la legislación laboral que aplica en estos tres países con respecto a México, en la sección siguiente se presenta un cuadro con datos comparativos de enfoques multidimensionales. Se basa en los casos de Argentina y Uruguay, contenidos en el *Panorama laboral 2015* de la OIT, y ha sido completado por la autora para el caso de Chile y México.

# Datos comparativos de enfoques multidimensionales para la formalización del trabajo del hogar

	México	Argentina	Uruguay	Chile
<b>NORMATIVA</b>	<p>Artículo 123 constitucional</p> <p>Ley Federal del Trabajo (capítulo XIII, título sexto)</p>	<p>Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares (2013)</p>	<p>Ley 18.065 (2006)</p>	<p>Código del Trabajo (2002), capítulo V</p> <p>Ley 20.786 (2014)</p>
<b>SEGURIDAD SOCIAL</b>	<p>Registro voluntario.</p> <p>Sin acceso a prestaciones sociales (como fondo de ahorro para la vivienda) ni guardería.</p>	<p>Reforma para permitir afiliación por tiempo parcial.</p> <p>Incentivos.</p>	<p>Reconocimiento por ley de los derechos de la seguridad social que rigen con carácter general para la actividad privada.</p>	<p>Obligatoriedad de registrar el contrato en la sede de la Inspección de Trabajo.</p> <p>Diferenciación entre trabajadoras/es de puertas adentro y de puertas afuera.</p>

	México	Argentina	Uruguay	Chile
<b>SALARIOS</b>	<p>La Comisión Nacional para el Salario Mínimo no ha especificado salario mínimo para trabajo doméstico.</p> <p>Posibilidad de pago en especie hasta de 50%.</p>	<p>Establecimiento de una Comisión para fijación de salario.</p>	<p>Creación del Grupo Salarial n. 21 – Trabajo Doméstico en el Consejo de Salarios a partir de 2008.</p>	<p>Ley 20.786: remuneración no comprende alimentos ni habitación.</p> <p>Ley 20.279: incremento gradual del ingreso mínimo mensual.</p>
<b>INSPECCIÓN</b>	<p>No existe obligatoriedad de informar a la autoridad laboral de la relación de trabajo.</p> <p>Ley Federal del Trabajo reconoce la inspección laboral en esquema ajeno a trabajo doméstico.</p>	<p>Inscripción obligatoria de libreta de trabajo.</p>	<p>Modalidad de fiscalización sin ingreso al domicilio.</p>	<p>Obligatoriedad de registrar el contrato en la sede de la Inspección de Trabajo. El empleador debe aceptar la entrada al domicilio.</p>

	México	Argentina	Uruguay	Chile
<b>INCENTIVOS</b>	<p>No existen incentivos fiscales.</p> <p>Muy pocas facilidades reales para trámites electrónicos.</p>	<p>Reducción de cuotas a la seguridad social.</p> <p>Incentivos tributarios.</p>	<p>Inclusión del pago de la póliza del seguro del Banco de Seguros del Estado en la factura del Banco de Previsión Social.</p> <p>Rebajas en el pago.</p>	
<b>NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<p>No existen mecanismos de negociación colectiva.</p> <p>Reconocimiento de un sindicato, no de asociación de empleadores domésticos.</p>	<p>Negociación colectiva con varias organizaciones sindicales y dos organizaciones de empleadores.</p>	<p>Negociación colectiva con Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios.</p>	<p>No se fomentan mecanismos de negociación colectiva.</p> <p>Existen sindicatos de trabajadores de casas particulares.</p>

	México	Argentina	Uruguay	Chile
<b>ACCIONES DE INFORMACIÓN Y ASESORÍA</b>	<p>Realizadas por el Sindicato de Empleadas del Hogar y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (organismo público autónomo).</p> <p>No acciones por parte del Ejecutivo.</p>	<p>Servicio de asesoría para trabajadoras y empleadoras a través del Tribunal del Trabajo para el Personal de Casas Particulares.</p> <p>Campañas de sensibilización.</p>	<p>Campañas de información y divulgación impulsadas desde diferentes instituciones del Estado y organizaciones de la sociedad civil.</p>	<p>A partir de la aprobación de la Ley 20.786 se generó un proceso de difusión de la nueva normativa y de preparación de las Inspecciones del Trabajo para responder a sus requerimientos.</p>

# Bibliografía

- Blofield, Merike. 2009. "Feudal Enclaves and Political Reforms: Domestic Workers in Latin America". *Latin American Research Review*, vol. 44, núm. 1, pp. 158-190.
- Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) y Confederación Sindical Internacional (CSI). (s/a). *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas. Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT*. Turín: Centro Internacional de Formación de OIT.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred). 2013. *Trabajo del hogar* [en línea]. Tomo VI. México: Conapred. (Legislar sin discriminación). <[http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD\\_TrabajoHogarWEB\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_TrabajoHogarWEB_INACCSS.pdf)>
- Florencio Thome, Candy. 2014. "La división sexuada del trabajo doméstico y su regulación legal en Brasil, Argentina y Uruguay". *Derecho y Cambio Social*, núm. 38, año 11, pp. 1-33.
- Gallo, Alejandra y Silvia Santos. 2015. "Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe". *Asesoría General en Seguridad Social. Comentarios de Seguridad Social*, núm. 49, 3er. trimestre.
- Jiménez de la Jara, Marcela. 2011. *Trabajadoras de casa particular. Vulnerabilidad y pobreza*. Santiago de Chile: Ministerio de Desarrollo Social, Gobierno de Chile.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2011. *Trabajo doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay*. Montevideo:

- Observatorio de Mercado de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2015. *Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.
- Pereyra, Francisca. 2015. “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”. *Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina*, núm. 256.
- Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (Forlac). 2015. “Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay”. *Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo*. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT.
- Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. 2010. *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Vergara Vargas, Mauricio. 2014. *Trabajadores de casa particular. Análisis crítico de su situación laboral y de la regulación aplicable*. Tesis de licenciatura, Universidad de Chile, Facultad de Derecho.



## Referencias a leyes nacionales

### Argentina

Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el personal de casas particulares. 2013.

Reglamentario del Decreto Ley 326/56 de Servicio Doméstico. 1956.

### Chile

Código del Trabajo. Ley 1/2002 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Capítulo V, Del contrato de trabajadores de casa particular.

Ley 20.786 que modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular. Y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos. 2014.

### Uruguay

Decreto Reglamentario de la Ley n° 18065 del 27 de noviembre de 2006.

Ley 18.065 Trabajo Doméstico. Normas para su regulación.

# Directorio

SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN  
Miguel Ángel Osorio Chong  
Secretario

CONSEJO NACIONAL PARA  
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
Alejandra Haas Paciuc  
Presidenta

JUNTA DE GOBIERNO  
Representantes del  
Poder Ejecutivo Federal

Roberto Rafael Campa Cifrián  
Secretaría de Gobernación

Fernando Galindo Favela  
Secretaría de Hacienda y Crédito Público

Pablo Antonio Kuri Morales  
Secretaría de Salud

Secretaría de Educación Pública

José Adán Ignacio Rubí Salazar  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Antonio Francisco Aztiazarán Gutiérrez  
Secretaría de Desarrollo Social

María Marcela Eternod Arámburu  
Instituto Nacional de las Mujeres

Representantes designados por la  
Asamblea Consultiva

Mariclaire Acosta Urquidi  
Haydeé Pérez Garrido  
Santiago Corcuera Cabezut  
Mario Luis Fuentes Alcalá  
Elena Azaola Garrido  
Gabriela Warkentin de la Mora

Instituciones invitadas  
Centro Nacional para la Prevención  
y el Control del VIH/Sida

Consejo Nacional para el Desarrollo  
y la Inclusión de las Personas con  
Discapacidad

Comisión Nacional para el Desarrollo  
de los Pueblos Indígenas

Instituto Mexicano de la Juventud

Instituto Nacional de Migración

Instituto Nacional de las Personas  
Adultas Mayores

Sistema Nacional para el Desarrollo  
Integral de la Familia

Órgano de vigilancia

Manuel Galán Jiménez  
Sergio Federico Gudiño Valencia  
Secretaría de la Función Pública

ASAMBLEA CONSULTIVA  
Mariclaire Acosta Urquidi  
Presidenta

Elena Azaola Garrido  
Santiago Corcuera Cabezut  
Sarah Corona Berkin  
Mario Luis Fuentes Alcalá  
Amaranta Gómez Regalado  
José Antonio Guevara Bermúdez  
Marta Lamas Encabo  
Esteban Moctezuma Barragán  
Jacqueline Peschard Mariscal  
Haydeé Pérez Garrido  
Carlos Puig Soberon  
Alejandro Ramírez Magaña  
Pedro Salazar Ugarte  
Tiaré Scanda Flores Coto  
Gabriela Warkentin de la Mora

*Estudio comparativo de la legislación para el trabajo del hogar en América Latina* se terminó de imprimir en diciembre de 2016 en los talleres gráficos de Impresora y Encuadernadora Progreso (IEPSA), S. A. de C. V., San Lorenzo 244, col. Paraje San Juan, del. Iztapalapa, 09830, Ciudad de México.

Se tiraron 5 000 ejemplares.

Dante 14, col. Anzures,  
del. Miguel Hidalgo, 11590,  
Ciudad de México.  
Tel. (55) 5262 1490  
01 800 543 0033  
[Lada sin costo desde México]  
[www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)