

Hacer visible lo invisible

Formalización del trabajo
del hogar remunerado en
México: una propuesta
de política pública

Marta Cebollada Gay

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



**CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN**



Hacer visible lo invisible

Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública

Marta Cebollada Gay

SEGOB
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN



CONSEJO NACIONAL PARA
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



Autora:

Marta Cebollada Gay

Coordinación editorial y diseño:

Génesis Ruiz Cota

Cuidado de la edición:

Armando Rodríguez Briseño

Primera edición: marzo de 2017.

© 2017. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Dante 14, col. Anzures,

del. Miguel Hidalgo,

11590, Ciudad de México

www.conapred.org.mx

2017. Universidad Nacional Autónoma de México

Instituto de Investigaciones Jurídicas

Circuito Maestro Mario de la Cueva s/n,

Ciudad de la Investigación en Humanidades,

Ciudad Universitaria, 04510 Ciudad de México

ISBN: 978-607-8418-23-7 (Colección Fundamentos)

ISBN: 978-607-8418-26-8 (*Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*).

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.*

A Ciro, María y Julia.

Sumario

Presentación	9
Agradecimientos.....	13
Introducción	15
I. El trabajo del hogar remunerado: panorama general	19
II. El trabajo del hogar remunerado en México.....	31
Situación legal	31
Descripción cuantitativa	39
III. Análisis comparado	59
La regulación internacional	59
Síntesis del panorama laboral en Argentina, México y Uruguay	61
El trabajo para el personal de casas particulares: el caso de Argentina	66
La política pública más avanzada: el caso de Uruguay.....	72
IV. Una propuesta multifactorial de política pública para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México.....	81
Conclusiones	99
Bibliografía.....	105
Anexos	
I. Ley Federal del Trabajo. Capítulo XIII, Trabajadores domésticos.....	113
II. Convenio 189, de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos	117

Presentación

En nuestro país, más de 2.3 millones de personas —casi todas mujeres— enfrentan una discriminación sistemática motivada por la naturaleza de su profesión: el trabajo del hogar remunerado. Dicho sector —cuyo volumen se acerca a la población total de Tabasco— tiende a ser subvalorado, en gran medida por la percepción errónea de que las labores domésticas no son un trabajo real. Se le asume, además, como un ámbito en el que las mujeres son “naturalmente” más aptas. Estereotipos de esta naturaleza han dado paso a una legislación que establece abiertamente condiciones laborales sub-óptimas para quienes se emplean en un hogar.

La discriminación es un fenómeno de corte estructural. Sin importar que una de cada 25 personas ocupadas forme parte de este ramo, los prejuicios que aún persisten legitiman un acceso diferenciado a los derechos. Marta Cebollada lo describe con destreza en este libro: el trabajo del hogar implica jornadas de más de ocho horas, falta de prestaciones y de acceso a la seguridad social, salarios arbitrariamente precarios, que en un 50% se pueden pagar en especie, y ausencia de contratos escritos. La informalidad de esta profesión limita otras posibilidades de empleo o recursos para las personas, negándoles, por ejemplo, la documentación necesaria para recibir créditos bancarios.

El desarrollo de México depende de que erradiquemos ésta y otras formas de discriminación de nuestra realidad cotidiana. Al día de hoy, la mayor parte de la ciudadanía enfrenta obstáculos injustificados en la búsqueda por concretar un plan de vida. Esta exclusión contribuye a reforzar brechas en educación, en ingreso y en salud entre ciertos grupos sociales; por ende, reproduce asimetrías que, además de generar encono, conllevan un amplio desperdicio de potencial para el país. En virtud de sus beneficios sociales, la lucha por la igualdad debe ser prioritaria para todas y todos.

Diversas normas y experiencias internacionales han trazado el camino a seguir. Por una parte, el Convenio 189 de la Orga-

nización Internacional del Trabajo, así como la Recomendación 201 que lo acompaña, especifican directrices claras para eliminar la discriminación legal en contra de las personas trabajadoras del hogar. Por otra parte, esta publicación extrae de las experiencias de Uruguay y Argentina cursos de acción posiblemente pertinentes para México. Si bien el análisis de la autora demuestra que ningún cambio en las políticas del Estado tiene resultados inmediatos, los avances sustanciales de otras naciones demuestran que el rezago en la nuestra es superable.

Las soluciones a la discriminación no pueden ignorar los desafíos específicos al contexto mexicano; de otra manera, existe el riesgo de que las medidas que se implementen no sean efectivas. Parte del valor de esta obra reside en el reconocimiento de retos particulares. En estas páginas se discute, por ejemplo, la complejidad de ciertos trámites administrativos. También se examina la dificultad de la organización política en gremios que implican un grado de aislamiento tan sustancial como el trabajo del hogar. La inclusión de estos fenómenos en el análisis da pie a recomendaciones realistas y concretas.

El libro formula una política pública multifactorial para la formalización de este sector. En materia normativa, se propone la ratificación del Convenio 189, así como diversas reformas que eliminen las disposiciones discriminatorias en la ley. Sin embargo, la autora subraya la necesidad de acompañar estos cambios legales con medidas adicionales: un salario mínimo específico para el sector, mecanismos de inspección laboral que respeten la privacidad de los hogares, incentivos fiscales para la afiliación a la seguridad social de las trabajadoras y negociaciones colectivas que incorporen también a las asociaciones de personas empleadoras. Destaca el papel fundamental de la sensibilización y la educación ciudadana, procesos que el Conapred ha impulsado a lo largo de los últimos años.

Con esta publicación, tanto la autora como el Conapred contribuyen a un debate cada vez mayor en torno al trabajo del hogar (remunerado y no remunerado), la economía del cuidado y la igualdad de género, así como a la discriminación en ámbitos

como el empleo y la seguridad social. Estos temas se volverán más urgentes una vez que cristalicen los cambios demográficos proyectados por agencias internacionales. Es esencial adelantarnos al reto: la igualdad de derechos constituye una deuda histórica que, en la actualidad, ya no es sólo un imperativo moral, sino también uno económico y social.

Alexandra Haas Paciuc
Presidenta del Consejo Nacional para
Prevenir la Discriminación

Agradecimientos

Quiero agradecer al Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación y al Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM por confiar en mi investigación y propiciar su publicación. El principal objetivo de todo investigador es que su trabajo sea difundido a fin de conseguir un impacto social. Gracias en especial a Marcela Azuela, Alexandra Haas y Pedro Salazar, sin su apoyo este proyecto no se habría hecho realidad.

Quiero agradecer también a la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y en particular a la Maestría de Políticas Públicas Comparadas. Este libro es fruto de mi tesis de grado de maestría. Gracias a mi asesora de tesis, la Dra. Graciela Bensusán, por su dedicación y rigor científico al dirigir mi investigación.

Asimismo, gracias al Instituto Tecnológico Autónomo de México y a su Departamento de Ciencia Política, dirigido por el Dr. Vidal Romero, que me brindaron un apoyo incondicional para que pudiera compaginar mi trabajo administrativo con mi labor investigadora.

Gracias a Juana Pacheco —sin ella este tema nunca habría surgido en mi mente— y a Zeltzin García, porque ambas me permiten ser una madre trabajadora con la tranquilidad de que mi hogar y mi familia están bien cuidados, en las mejores manos. A ellas y a las personas trabajadoras del hogar en México dedico esta tesis.

Gracias a Ciro Murayama, Alexandra Uribe y Alejandra Sierra por leer tantas veces este trabajo, por sus comentarios y ayuda.

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.

Nota de la autora

Esta investigación analiza el trabajo del hogar remunerado. Aunque no siempre aparezca el término *remunerado*, éste se encuentra implícito en el concepto *trabajo del hogar* que se emplea en el texto; este estudio no considera el trabajo del hogar por el que no se percibe un salario.

Marta Cebollada Gay es profesora en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)

Introducción

La figura del trabajador o trabajadora del hogar es muy habitual en México. Es, junto con Brasil, el país de Latinoamérica con mayor porcentaje del total de población ocupada dedicada a este sector productivo. Es además una labor tradicional que, si bien ha venido disminuyendo su peso respecto del total de trabajadores ocupados en México, sigue siendo muy importante.

Por lo general son mujeres que trabajan en casa ajena y que permiten a todos los miembros de la familia que las contrata realizar su desempeño diario: a los niños y niñas ser llevados y traídos a la escuela e, incluso, realizar sus tareas. Permiten a los padres y madres desarrollar su labor profesional para llegar a una casa limpia y ordenada. Son parte de la armonía del hogar, y con frecuencia se les considera incluso como parte de la familia.

En México, el porcentaje de personas trabajadoras del hogar respecto al total de población económicamente activa disminuye desde hace varias décadas. Quienes trabajan de planta (que residen en el mismo hogar en el que laboran) representan un porcentaje superior al de la mayoría de otros países de Latinoamérica, sin embargo, son menos numerosos que las personas que trabajan de entrada por salida (que residen en su propio hogar). Las tendencias actuales reflejan que en el mundo —y México no es una excepción— está cambiando el perfil de quienes realizan trabajo del hogar hacia un trabajador o trabajadora que labora en varios hogares, con varios empleadores/as y que cada vez especializa más su trabajo. El mercado se adapta a este cambio a través de lo que la Dra. Mary Goldsmith reconoce “como una especie de flexibilización laboral” que conlleva la realización de labores por día, horas e incluso para varios empleadores/as.

El trabajo del hogar remunerado en México se realiza en condiciones de especial precariedad laboral. Por ello es necesario estudiar las razones institucionales, políticas y estructurales de esta situación. En el país hay una desafortunada conjunción de, al menos, tres elementos clave que gravitan sobre la precariedad del

trabajo del hogar remunerado: a) una legislación discriminatoria hacia esta ocupación en términos de derechos y garantías para ejercerlos; b) una ausencia de voluntad política desde el Estado (poderes ejecutivo y legislativo) que no ha ratificado el convenio internacional en la materia ni ha incluido en su agenda la mejora de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, y c) las condiciones en las que se desarrolla el propio trabajo, que implican dispersión de los centros de trabajo, de la población trabajadora, escasa organización y poca visibilidad del problema.

El objetivo de este libro es analizar la situación del trabajo del hogar remunerado en México para, a través de un estudio comparado con legislación internacional y dos estudios de caso (Argentina y Uruguay), realizar una propuesta de política pública orientada a la mejora de las condiciones de trabajo, salario y seguro social de este colectivo laboral. Desde esta perspectiva, intenta ser un estudio novedoso, basado en estándares internacionales y en el reconocimiento de las limitadas condiciones que presenta la actual situación laboral en México.

Para alcanzar este objetivo, la investigación se estructura de la siguiente manera:

En el primer capítulo se ofrece un panorama general del trabajo del hogar remunerado, en el que se identifican los problemas que se presentan de manera general: segregación, discriminación, informalidad, baja remuneración, heterogeneidad en la contratación y poca visibilidad, entre otros.

El segundo capítulo es un estudio en profundidad de la situación del trabajo del hogar remunerado en México. En una primera parte del capítulo se realiza un análisis de la legislación existente al respecto, marcando la falta de cumplimiento de la misma y la inclusión de artículos y consideraciones discriminatorias. La segunda parte examina de manera cuantitativa la situación laboral de las personas trabajadoras del hogar en México.

El capítulo tercero de esta tesis es un estudio comparativo que inicia con el análisis de los estándares internacionales del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (y la Recomendación 201) sobre los trabajadores y las trabajadoras del

hogar. Posteriormente se exponen dos estudios de caso correspondientes a dos países latinoamericanos (Argentina y Uruguay) que cuentan con legislación nacional en beneficio de las personas trabajadoras del hogar remuneradas y que ha permitido que ambos países ratifiquen el Convenio 189.

El capítulo cuarto presenta una propuesta de política pública desde un enfoque multifactorial para la mejora de la formalización del trabajo del hogar remunerado en México. Esto mediante una serie de ejes de acción en política pública que se dividen en: cambios a la ley, aspectos a considerar respecto a la afiliación obligatoria a la seguridad social, identificación y reconocimiento de los actores involucrados de cara al establecimiento de procedimientos de negociación colectiva, medidas de incentivos, medidas para el incremento del salario mínimo, medidas de coerción y acciones de educación ciudadana.

Finalmente se ofrece un capítulo de conclusiones en el que se pone de relieve que, sólo desde un enfoque multifactorial, la política pública en esta materia puede generar resultados positivos.

I. El trabajo del hogar remunerado: panorama general

Los objetivos de este capítulo son, por un lado, definir algunos de los conceptos que se utilizarán a lo largo del libro, principalmente, el concepto de *trabajo del hogar*, y, por otro, realizar un análisis de la bibliografía existente sobre la situación laboral de este sector en el mundo, Latinoamérica y México. Todo ello con el propósito de realizar una primera fotografía de la situación de este colectivo laboral: sus características comunes y las causas y efectos de las mismas.

En términos generales, el trabajo del hogar es aquel que se realiza en el ámbito doméstico bajo una relación laboral remunerada. La Ley Federal del Trabajo de México dedica su capítulo XIII, título sexto, a definir las condiciones laborales de estas personas a quienes denomina “trabajadores domésticos”. El artículo 331 de esta ley define a las personas trabajadoras del hogar como quienes “prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”. Esta definición acoge una gran diversidad de situaciones: trabajadores y trabajadoras con uno o varios empleadores/as y que viven o no en el lugar de trabajo.

Dentro de quienes trabajan para un solo empleador/a podemos distinguir a las personas que habitan en la misma casa en la que laboran (que reciben techo y comida como parte de las prestaciones y que en México se les denomina “de planta”) de quienes están en un régimen que se conoce popularmente como “de entrada por salida”, es decir, que trabajan una serie de horas en uno o varios hogares pero viven y pernoctan en su propio domicilio. Por otro lado, existen personas que trabajan en varios domicilios, es decir, para varias personas empleadoras, la-

borando para cada una de ellas en días determinados y con horarios fijos a la semana.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) define a las personas trabajadoras del hogar como: “toda persona que: realiza el aseo de casas; cuida o acompaña a personas mayores, niños, enfermos o a quienes tienen algún tipo de discapacidad; prepara comida, lava y plancha ropa; es chofer particular para los integrantes de un hogar o vivienda, siempre y cuando su actividad se efectúe en el marco de una relación de empleo”.¹

Si tomamos estándares internacionales como la Convención de las Naciones Unidas sobre el trabajo decente de los trabajadores domésticos de 2011, que dio lugar a la firma del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el artículo 1 define a la persona trabajadora del hogar como aquella que labora en uno o varios hogares en el marco de una relación de trabajo y de manera continua. Para este organismo internacional, el trabajo del hogar implica “labores que pueden incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, de los ancianos o de los miembros enfermos de la familia. Trabajan como jardineros, vigilantes o chóferes de la familia e, incluso, se ocupan de las mascotas del hogar”.²

Acerca del trabajo del hogar se conocen bien sus características sociodemográficas (edad, formación, sexo, estado civil, número de hijos/as...) y cada vez hay mayor información sobre sus ingresos y condiciones laborales. Gran parte de esta investigación descriptiva proviene de la OIT. Esta organización firmó en 2011 el Convenio Internacional 189 y la Recomendación 201 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Para llegar a la redacción de estos textos, la OIT realizó previamente numerosos estudios acerca de la situación de las personas trabajadoras del hogar en el mundo y por región. Se trata de estudios descriptivos

¹ INEGI, *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2010*. México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2012.

² Véase “Quiénes son los trabajadores domésticos”, en <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang--es/index.htm> [Consulta: 27 de octubre, 2015].

que analizan el perfil y la situación laboral de quienes integran este colectivo. Gracias a estos informes podemos cifrar la importancia del trabajo del hogar en el mundo y el papel destacado que tiene como fuente de ocupación en Latinoamérica.

Una de las principales características del trabajo del hogar es su segregación por sexo: es un trabajo realizado mayoritariamente por mujeres. Sin embargo, dentro de las labores que incluye el trabajo del hogar hay actividades que realizan casi en su totalidad mujeres (planchar o cuidar niñas y niños, por ejemplo), mientras que otras tareas son realizadas casi en su totalidad por hombres (jardinería o chofer, por ejemplo). No obstante, el trabajo del hogar es un trabajo tradicionalmente asociado con las mujeres y que, según Teresa Rendón,³ se enmarca dentro de la concentración de mujeres en empleos y labores considerados de menor jerarquía que los de los hombres. Parte de estas actividades están relacionadas con cuidados a otras personas y en las que, en general, las mujeres reciben menores ingresos que los hombres,⁴ tal y como evidenciaremos más adelante para el caso del trabajo del hogar remunerado en México. De esta manera, el trabajo del hogar sufre una doble segregación: por género e ingreso.

Las personas trabajadoras del hogar representan 1.7% del total del empleo mundial, pero en regiones como Latinoamérica y el Caribe esta cifra asciende a 7.6% de la población trabajadora remunerada. De los 52.6 millones de personas trabajadoras del hogar que existen en el mundo, 8.9 millones son hombres que generalmente se desempeñan como jardineros, choferes o guardias de seguridad. Ante esta cifra podemos afirmar que el

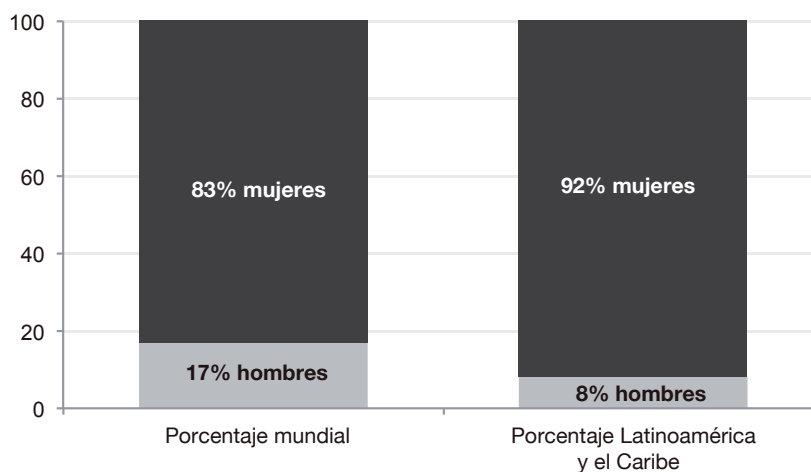
³ Teresa Rendón Gan, *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo xx*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.

⁴ Georgina Rojas García y Mónica Toledo González, “Reproducción social estratificada: el trabajo doméstico remunerado en México y la interacción entre mujeres de estratos medios y populares”, en Luciana Gandini y Mauricio Padrón (coords.), *Población y trabajo en América Latina: abordajes teórico-metodológicos y tendencias empíricas recientes* (pp. 403-442). Río de Janeiro, Asociación Latinoamericana de Estudios de Población (ALAP)/Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2013.

porcentaje de mujeres trabajadoras en este segmento laboral es mayor al de hombres (Gráfica 1).⁵

En Latinoamérica y el Caribe, el número de personas trabajadoras del hogar ha crecido muy rápidamente al pasar de 10.4 millones en 1995 a 19.6 millones en 2010. Se estima que en la región se encuentra 37% del trabajo doméstico en el mundo, del que 93% son mujeres. Los dos países donde existen más personas trabajadoras del hogar son Brasil y México.⁶

Gráfica 1. Porcentaje de personas trabajadoras del hogar en el mundo y Latinoamérica / Caribe, distribuidos por sexo



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT para 2010.⁷

Además de la segregación por sexo, los informes de la OIT permiten conocer la descripción de la situación laboral de los trabajadores y trabajadoras del hogar. Son profesionales que laboran

⁵ OIT, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2013.

⁶ *Idem.*, véase también OIT, *Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

⁷ OIT, *Domestic workers across the world, op. cit.*

en peores condiciones de trabajo y con sueldo menor que otras profesiones similares en términos de formación y capacidades, trabajan más horas y, sin embargo, presentan peores índices de acceso a prestaciones sociales (de salud, maternidad, ahorro para el retiro). Esta discriminación no es un fenómeno nuevo. Históricamente han vivido más en el marco de relaciones paternalistas con sus empleadores/as que dentro de relaciones laborales formales con derechos y obligaciones bien definidas por ambas partes.⁸

La baja remuneración es una de las principales características de las malas condiciones laborales del trabajo del hogar remunerado en el mundo. Según datos de la OIT, las personas que pertenecen a este colectivo cobran alrededor de 40% menos en relación con los salarios medios en el mundo. Autoras como Debbie Budlender afirman que el trabajo de estas personas está infravalorado, ya que a menudo cobran menos que otros trabajadores que realizan labores profesionales comparables.⁹ Estudios de la OIT, realizados por Oelz y Rani,¹⁰ establecen como causas de esta discriminación la infravaloración de las tareas del hogar, que requieren bajos niveles de educación y capacidades. Esta misma infravaloración es la que lleva a que los salarios sean bajos. En esta idea ahonda el trabajo de García Huerta,¹¹ que explica cómo la subvaloración social y cultural del trabajo realizado por las personas trabajadoras del hogar es una de las causas de su baja remuneración, ya que se reconoce su trabajo como “improductivo”, esto es, un trabajo que a las personas empleadoras no les genera un beneficio económico.

⁸ *Idem.*

⁹ *Idem.*

¹⁰ Martin Oelz y Uma Rani, *Domestic work, wages, and gender equality: lessons from developing countries*. Ginebra, International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch (GED)/OIT, 2015. (Working paper, 5).

¹¹ Daniel Antonio García Huerta, “Género y trabajo doméstico remunerado: un análisis de un quehacer invisible”, en Juan Cruz y Rodolfo Vázquez (coords.), *Mujeres, familia y trabajo*. México, Fontamara, 2014.

Acerca de la situación del trabajo del hogar remunerado en lo que se refiere a Latinoamérica, destacan los estudios del mercado laboral realizados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de 2010, 2012 y 2014, en los que se confirman para la región latinoamericana las mismas características que la OIT había definido a nivel mundial: segregación y discriminación laboral. En esta región, las personas trabajadoras del hogar son un importante sector laboral marcado no sólo por una segregación ocupacional por género (90% son mujeres), sino también por una inseguridad laboral caracterizada por la informalidad, jornadas de trabajo excesivamente largas y salarios inferiores a la media. Esto revela abusos en cuanto al tiempo de trabajo (en detrimento de su tiempo de descanso), a su salario y a sus derechos laborales en términos de contrato, afiliación a seguro de salud y de fondo para el retiro, aguinaldos, etcétera.¹²

Si la CEPAL se centra en la segregación por sexo y discriminación laboral que conllevan abusos laborales, la organización Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO, por sus siglas en inglés) publicó en 2010 un informe en el que subraya las prestaciones laborales como parte de la discriminación de las personas trabajadoras del hogar. Esta discriminación les afecta en un doble sentido: discriminación “externa” del trabajo del hogar respecto a otros sectores productivos y también discriminación “interna” o dentro del propio sector laboral asociado a la segregación por sexo. En Latinoamérica, este colectivo cuenta con una menor cobertura de protección de seguridad social respecto a otro tipo de trabajos; sólo 19% de las personas trabajadoras del hogar que residen en un entorno urbano tienen cobertura de sistema de pensiones (dato de 2008). Esta cifra es significativamente menor a la media de 47% de trabajadores asalariados con cobertura en las ciudades. Es decir, se trata de un colectivo en condiciones de desigualdad respecto a otros trabajadores pero que, además, dentro del mismo grupo es desigual si se tiene en

¹² CEPAL, *Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible*. Lima, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2014.

cuenta que el porcentaje de hombres trabajadores del hogar con prestaciones es mayor al de las mujeres.¹³

El trabajo del hogar remunerado presenta altas tasas de informalidad tal y como lo demuestra el reciente informe de la OIT, *Panorama laboral 2015*.¹⁴ Para 2013 la tasa de informalidad de este sector era de 77.5%, si bien desde 2009 se percibe una ligera disminución de 2.6 puntos.¹⁵ Hay que señalar que la persona trabajadora informal no tiene ninguna garantía de estabilidad en su puesto, ni a ser indemnizado en caso de despido, no está protegida por la ley laboral ni tiene acceso a las prestaciones de seguridad social —ni para sí misma ni para su familia. Es decir, no tiene acceso a los servicios de salud públicos, seguros por enfermedad o invalidez, servicios de guarderías ni al fondo de ahorro para la jubilación. Pero, además, la informalidad es un obstáculo para realizar trámites como alquiler de inmuebles o solicitar un crédito bancario. Más allá de los perjuicios para la persona trabajadora, la informalidad genera evasión fiscal y pérdida de ingresos públicos para infraestructuras y programas sociales. Crea también una competencia desleal entre los empleadores/as que sí cumplen sus obligaciones laborales —con el costo que ello genera— y quienes no lo hacen.¹⁶

Una de las principales características del trabajo del hogar remunerado es, tal y como lo señala Janine Rodgers,¹⁷ su heterogeneidad. Es decir, la diversidad de modalidades de contratación. Existen quienes trabajan “puertas adentro, es decir, que residen

¹³ Victor Tokman, *Domestic workers in Latin America: Statistics for new policies*. Manchester, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO), 2010. (Working Paper, 17).

¹⁴ OIT, *Panorama laboral 2015*, *op. cit.*

¹⁵ *Idem.*

¹⁶ Julio César Neffa, “El trabajo no registrado como modalidad límite de precariedad”, en Mariana Busso y Pablo Pérez Pablo (coords.), *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL PIETTE/Conicet, 2010.

¹⁷ Véase María María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo, 2009.

en el lugar donde laboran y que en México se les conoce como “empleados de planta”, y quienes trabajan “puertas afuera”, esto es, que residen en domicilio diferente al que laboran. Dentro de esta última modalidad —que, como ya dijimos, en México se conoce como “de entrada por salida”— es viable diferenciar a quienes laboran para un solo empleador/a o para varios empleadores/as. La evolución del trabajo del hogar remunerado refleja el aumento del número de personas trabajadoras de “puertas afuera” en detrimento de las de “puertas adentro”.

El trabajo del hogar remunerado se realiza en una unidad doméstica no productiva. Este hecho supone, por un lado, un alto grado de aislamiento del individuo y la disminución considerable de visibilidad de los abusos a los que se puede ver sometido, así como sus posibilidades de denuncia.¹⁸ Por otro lado, el hecho de que el lugar de trabajo sea un domicilio particular dificulta la inspección laboral en un ámbito privado. Es decir, los dueños del hogar pueden apelar a su derecho a la privacidad de su ámbito ante una inspección laboral en su domicilio, lo que puede presentar un conflicto de intereses entre la garantía del Estado de los derechos de la persona trabajadora y el derecho a la intimidad de las personas empleadoras en su propio hogar.¹⁹

Estas condiciones laborales adversas conducen a la idea de la sindicalización de las personas trabajadoras del hogar. Desde 2009 existe la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN, por sus siglas en inglés), compuesta por líderes de algunas de las organizaciones que agrupan a este sector laboral de todo el mundo, tales como: la red regional de los trabajadores domésticos en América Latina y la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho),²⁰ el Instituto

¹⁸ Daniel Antonio García Huerta, *op. cit.*

¹⁹ OIT, *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector. Introductory guide*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2015.

²⁰ Esta Confederación nació en 1983. Es la primera organización regional de trabajadoras del hogar a nivel mundial. Actualmente representa a veinte organizaciones de trabajadoras del hogar de trece países: Argentina, Brasil, Bo-

de Promoción y Formación de Trabajadoras del Hogar (Iprofoth) en Perú y la Unión Nacional de Empleados Domésticos (NUDE, por sus siglas en inglés) en Trinidad y Tobago; la Alianza Nacional de Trabajadores Domésticos (NDWA, por sus siglas en inglés) de los Estados Unidos; en África, los Servicios Domésticos de África del Sur y el Sindicato de Trabajadores Aliados (SADSAWU, por sus siglas en inglés); en Asia, la Red Asiática de Trabajadoras Domésticas (ADWN, por sus siglas en inglés), y la Red para la Defensa de los Trabajadores Domésticos (Jala-PRT) en Indonesia. En 2012 el IDWN se convirtió en la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (IDWF).²¹ La formación de asociaciones de personas trabajadoras del hogar es remarcable si tenemos en cuenta que son personas que trabajan en un domicilio familiar con un alto nivel de aislamiento, lo que supone un obstáculo para su organización y acción colectiva.²²

En el caso de México, la experta en el tema, Mary Goldsmith, ha investigado detalladamente el derecho de asociación de este colectivo y ha identificado la pérdida de poder de los sindicatos de trabajadoras del hogar (la autora centra sus investigaciones en mujeres). En los años 1925 a 1945 existieron varios sindicatos de trabajadoras del hogar que poco a poco fueron perdiendo visibilidad y fuerza. Sin embargo, en septiembre de 2015 se reconoció al Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del entonces Distrito Federal;²³ posteriormente, el 18 de febrero de 2016 recibió

livia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guatemala, México, Nicaragua, Paraguay, Perú y República Dominicana.

²¹ Véase <<http://idwfed.org/es/es/sobre-nosotros>> [Consulta: 29 de enero, 2016].

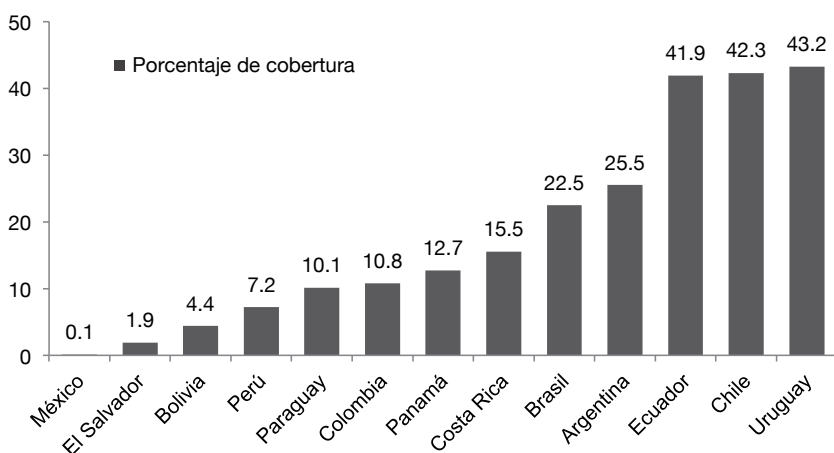
²² Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*. Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010.

²³ Véase “Las trabajadoras del hogar ya tienen sindicato”, en *Animal Político* [en línea], México, 17 de septiembre de 2015. <<http://www.animalpolitico.com/2015/09/los-trabajadores-del-hogar-ya-tienen-sindicato/>> [Consulta: 26 de noviembre, 2015].

su toma de nota ante las autoridades capitalinas y quedó registrada la directiva del sindicato como su órgano ejecutivo y representativo. Este sindicato pertenece, a su vez, a la Conlactraho y a la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH).

México es el país que, según un estudio reciente de la OIT,²⁴ tiene el menor porcentaje de cobertura contributiva de los sistemas de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar (véase Gráfica 2). Una de las causas de esta baja cobertura es que la Ley del Seguro Social en México declara voluntaria la afiliación del trabajador o trabajadora del hogar.

Gráfica 2. Cobertura contributiva de los sistemas de seguridad social para personas trabajadoras del hogar remuneradas en Latinoamérica (2013)



Fuente: OIT, *Panorama laboral 2015*, *op. cit.*, p. 55.

Tal y como se ha descrito en este capítulo, la definición y situación laboral del trabajo del hogar presenta en general un colectivo marcado por condiciones de trabajo precarias. Son trabajadoras y trabajadores que sufren la total discriminación respecto a otros trabajadores en cuanto al cobro de salarios y disfrute de derechos y

²⁴ OIT, *Panorama laboral 2015*, *op. cit.*

prestaciones laborales. Se trata, además, de un sector laboral marcado por la dispersión de los lugares de trabajo, lo que dificulta la visibilidad de sus condiciones laborales y demanda de mejoras.

El trabajo del hogar remunerado es importante en la economía de un país y, sobre todo, en las economías familiares. De esta actividad depende la subsistencia de muchas familias de trabajadores y trabajadoras del hogar. Asimismo, la economía de las familias del empleador/a también depende de este trabajo, ya que contar con servicio del hogar en muchas ocasiones es la clave para que los integrantes del núcleo familiar puedan laborar o estudiar. Se trata de un sector productivo fundamental, marcado por condiciones de trabajo que implican dispersión de las personas trabajadoras y poca visibilidad de sus problemas, así como por discriminaciones laborales significativas. Considerando lo anterior, esta actividad debe regirse por una política pública que incluya diversos enfoques: legislación laboral y de seguro social, incentivos, medidas coercitivas, fiscalización, información... Es necesario explorar estrategias amplias, completas, que incluyan medidas de participación de actores sociales e instituciones, de información y concientización. Estamos ante una política pública que conlleva un cambio de actitud social e incluso de opinión pública.²⁵ El cambio institucional para conseguir la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar debe pasar no sólo por la visibilidad del problema o por la reforma de la ley sino también por la mejora de su cumplimiento, así como por otras medidas de política pública que, tal y como se expondrá en este libro, hasta ahora han sido inexploradas en nuestro país.

²⁵ Martin Oelz y Uma Rani, *op. cit.*

II. El trabajo del hogar remunerado en México

Situación legal

El empleo en México se caracteriza por una baja productividad, bajos salarios y largas jornadas laborales. Además, nuestro país cuenta con una legislación federal laboral que sufre de un alto grado de incumplimiento escasamente penalizado. Estas lamentables características del mercado laboral mexicano se acentúan en el caso del trabajo del hogar remunerado.

La ley que rige las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar en México es la Ley Federal del Trabajo (LFT). El capítulo XIII, título sexto Trabajos Especiales, se encuentra dedicado en exclusiva a este colectivo laboral. Está normado en parte por artículos generales de la LFT, ya sea para el establecimiento de un contrato escrito (artículo 21), el derecho a vacaciones pagadas (artículo 76), a percibir un aguinaldo (artículo 87), disfrute de licencia de maternidad (artículo 170), indemnizaciones (artículo 343), etc. Sin embargo, esta ley también recoge una serie de artículos discriminatorios. La ley establece, por ejemplo, que la persona empleadora podrá dar por finalizada la relación de trabajo en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello (pagando una indemnización, lo que también ocurre en el caso de trabajadores eventuales, de confianza, etc.). No obstante, el punto que resulta más discriminatorio es que permite una jornada laboral diaria que puede llegar a ser de 12 horas.

El Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República elaboró en 2015 un informe¹ que analiza la ley mexicana al respecto —el capítulo XIII de la LFT aprobada en 1970— y reco-

¹ Instituto Belisario Domínguez (IBD), “Trabajadores(as) del hogar”, en *Temas estratégicos*, núm. 22, reporte quincenal. México, Senado de la República, 2015.

noche algunos de los avances que introdujo la reforma de 2012 en esta ley. Dentro de estos avances se deben destacar los artículos 333 y 336 sobre los derechos de descanso mínimo obligatorio de las personas trabajadoras del hogar durante el día (nueve horas consecutivas y otras tres entre la mañana y la noche) y durante la semana (día y medio ininterrumpido). Este informe ayuda a identificar los aspectos discriminatorios que recoge la LFT y que no fueron tratados dentro de la reforma de 2012. En este sentido resalta que la legislación mexicana reconoce las horas de descanso pero no establece una duración máxima de la jornada laboral ni la remuneración de horas extras. Se determina que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará un salario mínimo para el colectivo, mismo que no se ha establecido. Por otra parte, el artículo 13 de la Ley del Seguro Social define como voluntaria la inscripción al mismo del trabajador/a. Quienes son dados de alta en este esquema voluntario están cubiertos en temas de riesgos de trabajo, enfermedades, permiso de maternidad, retiro e invalidez, sin embargo, quedan excluidos de prestaciones, como el acceso a servicios de guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).²

Con la finalidad de sintetizar los derechos laborales que recoge la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo (en su versión de 1970 y tras la reforma laboral de 2012), así como evidenciar las deficiencias que tienen respecto a la regulación de las condiciones de trabajo del hogar remunerado, se presenta la Tabla 1.

² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), *Trabajo del hogar* [en línea]. Tomo VI. México, Conapred, 2013. (Legislar sin discriminación). <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_TrabajoHogarWEB_INACCSS.pdf>. [Consulta: 26 de noviembre, 2015].

Tabla 1. Legislación comparada sobre el trabajo del hogar remunerado en México

CPEUM (texto vigente)	Ley Federal del Trabajo 1970	Ley Federal del Trabajo (texto vigente)	Deficiencias de la LFT
<p>Jornada máxima diurna de 8 horas y nocturna de 7 horas.</p>	<p>Derecho de las trabajadoras y los trabajadores de disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y descansar durante la noche.</p>	<p>Las trabajadoras y los trabajadores domésticos de planta tienen derecho a un descanso mínimo diario de nueve horas consecutivas por noche, más otro de tres horas mínimo entre la mañana y la tarde (artículo 333).</p>	<p>Se reconoce la posibilidad de una jornada laboral máxima de 12 horas de trabajo. No se considera el pago de horas extras.</p>
<p>Salario mínimo se fijará por comisión nacional integrada por representantes de las trabajadoras y los trabajadores, las personas empleadoras y el gobierno.</p>	<p>Las comisiones regionales de los salarios mínimos fijarán los salarios mínimos profesionales correspondientes.</p>	<p>La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) fijará los salarios mínimos profesionales correspondientes (artículo 335).</p>	<p>La Conasami no ha fijado el salario mínimo para trabajadoras/es domésticos. Se establece el pago en especie de hasta 50%, lo que es mucho en estándares OIT, que recomiendan como máximo 33%.</p>

(Continúa tabla)			
CPEUM (texto vigente)	Ley Federal del Trabajo 1970	Ley Federal del Trabajo (texto vigente)	Deficiencias de la LFT
Protección del Seguro Social en casos de invalidez, vejez, muerte, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de las y los trabajadores.			No hay obligatoriedad de afiliación a la seguridad social y se les excluye de los servicios de guardería (Ley del Seguro Social) y de prestaciones sociales.
Acceso al Infonavit, mismo que se considera de utilidad social.			Se exime a las personas empleadoras de la aportación al Infonavit.

Nota: Esta tabla se basa en el informe del IBD, “Trabajadores(as) del hogar”, *op. cit.*, con algunas aportaciones de la autora.

La Ley Federal del Trabajo es, tal y como describen Levitsky y Murillo,³ un texto cuya esencia se originó en 1931, que fue reformado y aprobado de nuevo en 1970 y que, si bien ha sufrido

³ Steven Levitsky y María Victoria Murillo, *Building institutions on weak foundations: Lessons from Latin America*. Documento de investigación presentado en la conferencia “Guillermo O’Donnell y el estudio de la democracia”, Buenos Aires, marzo, 2012.

do algunas modificaciones parciales como la de 2012, mantiene fundamentalmente el diseño original de la normatividad laboral. La continuidad de este texto se basa en el acuerdo político de sostener una norma ambigua y poco estricta. La estabilidad institucional es parte fundamental de la democracia, pero si esa estabilidad se origina en normas que se crean sin el ánimo ni los instrumentos para que se cumplan, éstas acaban resultando poco efectivas. La LFT en México es una ley que no se cumple y que ha amparado la flexibilización laboral en nuestro país, misma que no se ha dado a partir de reformas específicas sino a partir de cambios en los hechos, posibles por la falta de aplicación de la legislación.⁴

México tiene una ley laboral rígida, poco efectiva, que incita al incumplimiento y que favorece la generalización de la informalidad y la caída de los salarios. Una ley con un mecanismo nada efectivo de fiscalización, que ha contribuido a la flexibilización de las relaciones laborales bajo la excusa de que una fiscalización efectiva destruiría empleos. Esta idea condujo a mecanismos de inspección con una enorme carencia de recursos humanos y económicos ante el temor de la pérdida de empleos. Se trata de una promoción indirecta del cumplimiento voluntario.⁵ La LFT es, en síntesis, un texto legal poco apegado a la realidad del perfil de las trabajadoras y los trabajadores, que trae implícita una cultura de cumplimiento e inspección mínimos ante la posible pérdida de trabajos y que ha llevado a México a tener bajos índices de desempleo escondidos en unos altísimos índices de empleo informal.

Ante esta situación, se debe analizar tanto el diseño de la norma en sí misma como los mecanismos que existen para lograr su cumplimiento. Leyes que no se cumplen suelen ser leyes que ya no se adaptan a la realidad, que no afrontan un problema de

⁴ Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Cámara de Diputados/Universidad Autónoma Metropolitana/Porrúa, 2006.

⁵ Graciela Bensusán, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2007.

manera completa o adecuada o que se hacen sin el ánimo de cumplirlas. Es necesario entonces introducir la idea de que la ley debe reconocer la realidad y cambiarla, mejorarla, focalizándose en la coherencia entre su diseño legal y las estrategias que se adoptan para hacerla efectiva.⁶ Es en este contexto donde se ve la necesidad de valorar qué cambios y desde qué perspectiva se deberían realizar para mejorar la condición del trabajo del hogar remunerado.

México no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar, que se describirá posteriormente. La ratificación de este Convenio se debe realizar ante el Senado de la República. Cabe señalar que en México, desde la aprobación en 2011 de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, todos los convenios internacionales relacionados con estos derechos que se ratifiquen se incorporan a la legislación nacional con rango constitucional. Es decir, la ratificación del Convenio 189 supondría de manera inmediata la regulación del trabajo del hogar remunerado en México en los términos que establece la OIT y que, sin duda, son mucho más protectores que los que recoge la Ley Federal del Trabajo.

Desde el punto de vista de la OIT, la ratificación de uno de sus convenios exige al país trasladar las disposiciones internacionales recogidas en el convenio a la legislación nacional en el año siguiente a su aprobación. Además, se deben enviar memorias anuales a la OIT sobre las medidas que se vayan adoptando para ejecutar los convenios.⁷

En este sentido, la Secretaría de Gobernación mexicana respondió en octubre de 2015 a un punto de acuerdo de la Cámara de Diputados, exhortando al Ejecutivo Federal a la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT.

⁶ Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real*, *op. cit.*

⁷ Véase OIT, “Aplicación y promoción de las normas” [en línea]. <<http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-es/index.htm>>. [Consulta: 4 de diciembre, 2015].

En el oficio de respuesta,⁸ remite a un dictamen realizado por la Secretaría de Gobernación en agosto de 2012 y enviado a la Consultoría Jurídica de la Secretaría de Relaciones Exteriores. En ese dictamen se reconoce que, de acuerdo a la naturaleza especial de las labores de las personas trabajadoras del hogar, hay cuestiones que impiden garantizar el Convenio 189, tales como la libertad sindical, la negociación y contratación colectiva, mismas que no tendrían consistencia con las características especiales que reviste la prestación del servicio —si bien la libertad sindical está reconocida por la Constitución para todos los trabajadores y las trabajadoras sin distinción alguna—. En dicho oficio se reconoce la dificultad operativa de la inspección laboral por el limitado número de inspectores con los que se cuenta, en especial en algunos estados; inspección que, además, es imposible realizar actualmente por la falta de obligatoriedad del registro de las personas trabajadoras del hogar. Esta inspección se puede llevar a cabo sólo mediante queja, y supondría la ejecución de una visita al domicilio, lo que puede resultar contrario a la garantía individual del artículo 16 de la Constitución: “nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”.⁹ En el oficio se habla también de la creación de un grupo de trabajo para evaluar la posibilidad de transitar hacia la eventual ratificación del Convenio 189 —aunque no se especifica su conformación— y se anuncia que iniciará consultas previas a la ratificación del convenio con la OIT, mediante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). En 2014, el titular de la Secretaría de Gobernación se comprometió a enviar

⁸ El oficio está disponible en <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/10/asun_3285374_20151015_1444935457.pdf>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

⁹ Véase artículo 16 de la Constitución mexicana en <<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10551>>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

al Senado la propuesta de ratificación del Convenio 189,¹⁰ hecho que aún no se ha realizado.

Si resultase la ratificación, México debería: a) adecuar su ley suprimiendo obstáculos legislativos o administrativos para el ejercicio de derechos de organización sindical; b) eliminar las normas discriminatorias que alberga la ley actual, sobre todo a partir de la obligatoriedad de la formalización laboral de las personas trabajadoras del hogar con acceso a todas las prestaciones, incluidas la de guardería, y prestaciones sociales como el fondo de ahorro para la vivienda; c) incorporar un mecanismo de registro de las personas trabajadoras, empleadores/as y las horas realizadas; d) crear mecanismos de queja accesibles para denunciar casos de abusos, acosos y violencia, con el fin de facilitar las acciones judiciales; e) incluir medidas para eliminar o reducir los riesgos relacionados con el trabajo, procurando un ambiente laboral sano y seguro; f) incorporar un sistema de inspección para dar efectividad a la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, capacitando a inspectores para realizar las labores de fiscalización en las puertas de hogares privados sin violar el artículo 16 de la Constitución, y g) implementar políticas y acciones de capacitación y fomento de las competencias de las personas trabajadoras del hogar para mejorar su desempeño y perspectivas laborales.¹¹

En conclusión, la reforma laboral de 2012 —que se limitó a una mejora parcial de la situación laboral del trabajo del hogar sin enfocarse en la obligatoriedad de la formalización laboral—, la no ratificación del Convenio 189 y el oficio de la Secretaría de Gobernación de 2015 muestran que el principal obstáculo para la formalización y mejora de la calidad del empleo del trabajo del

¹⁰ “Buscan ratificar convenio para trabajadores del hogar”, en *El Universal* [en línea]. México, 31 de marzo de 2014. <<http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2014/buscan-ratificar-convenio-para-trabajadores-del-hogar-999660.html>>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

¹¹ Candy Florencio Thome, “La división sexuada del trabajo doméstico y su regulación legal en Brasil, Argentina y Uruguay”, en *Derecho y Cambio Social*, año 11, núm. 38, 2014.

hogar en México es la falta de interés político. Esto hace suponer que en el Estado mexicano no existe la disposición de hacer valer los derechos de todas y todos los trabajadores del país, tal y como estipula expresamente el artículo 123 constitucional.¹²

Descripción cuantitativa

Este apartado describe la situación laboral y sociodemográfica de las personas trabajadoras del hogar en México. Para ello se realiza un estudio desde cuatro perspectivas. En primer lugar, se hace una descripción de la situación sociodemográfica (edad, situación civil, número de hijas/os y nivel de estudios). En segundo lugar, se analizan las características del empleo, es decir, tipo de trabajo que se realiza y las condiciones del acuerdo laboral. En tercer lugar, se presenta un estudio según el nivel de ingresos o salario percibido. Finalmente, se hace una descripción del colectivo según las prestaciones laborales a las que esta población tiene acceso.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el segundo trimestre de 2015 existían en México 2 376 767 personas trabajadoras del hogar remuneradas. Esto es 4.7% de la población ocupada en el país en esa fecha (50 336 088 individuos).

Si desagregamos por sexo, encontramos que, del total de las personas trabajadoras del hogar, aproximadamente 9% son hombres (208 534 trabajadores) y 91% son mujeres (2 168 233 traba-

¹² Artículo 123 de la CPEUM: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el 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: I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas”, <<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10677>>. [Consulta: 6 de mayo, 2016].

adoras). Esta cifra confirma la segregación laboral por género del trabajo del hogar en México.¹³

De los más de dos millones de personas que trabajan en este sector, sólo 61 283 son formales. Esto es 2.6% de la población total de trabajadores. Curiosamente, en el grupo de las personas trabajadoras del hogar remuneradas formales, el porcentaje por sexo varía respecto a la totalidad de las mismas. Si tenemos en cuenta el total de quienes trabajan en el sector, la distribución por sexo es de 9% de hombres frente a 91% de mujeres, como se expuso anteriormente, pero si consideramos sólo a las personas trabajadoras del hogar formales, 40% son hombres y 60% mujeres.¹⁴ Así podemos concluir que, en datos porcentuales, si bien es mínima la formalidad de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, ésta beneficia principalmente a los varones.

Personas trabajadoras del hogar en México: características sociodemográficas

Si tomamos en cuenta la distribución por edad (Tabla 2), los datos del INEGI reflejan que en ambos sexos el principal grupo de edad es de 40 a 49 años y que, además, la mitad de la población de personas trabajadoras del hogar remuneradas tiene entre 30 y 49 años. Cabe destacar también que, dentro del grupo de la población menor de edad (12 a 17 años) y de los mayores (60 años y más), los hombres son casi el doble de la población femenina.¹⁵

¹³ Georgina Rojas García y Mónica Toledo González, *op. cit.*

¹⁴ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) [en línea]. Segundo trimestre, 2015. <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

¹⁵ INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico (22 julio). Datos Nacionales* [en línea]. Aguascalientes, INEGI, 2015. <<http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf>>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

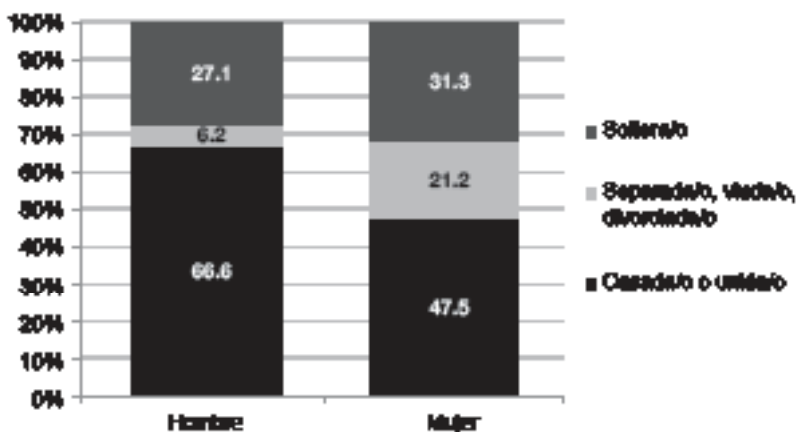
Tabla 2. Población ocupada en trabajo del hogar remunerado y su distribución porcentual por grupo de edad según sexo (2015)

Población	Grupo de edad	Hombres %	Mujeres %
92 489	12 a 17 años	5.9	2.9
395 281	18 a 29 años	15.9	17.0
552 206	30 a 39 años	19.4	23.9
633 478	40 a 49 años	25.7	27.2
466 672	50 a 59 años	17.8	20.1
215 016	60 años y más	15.3	8.9
2 335 142		100	100

Fuente: INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico, op. cit.*, p. 7. Primer trimestre, 2015.

Acerca de la situación conyugal de las personas trabajadoras del hogar, la mayoría se encuentra casada o en convivencia con su pareja. Sin embargo, se observan diferencias por sexo, sobre todo entre la población de personas separadas, viudas o divorciadas, que es mayor entre las mujeres (Gráfica 3).

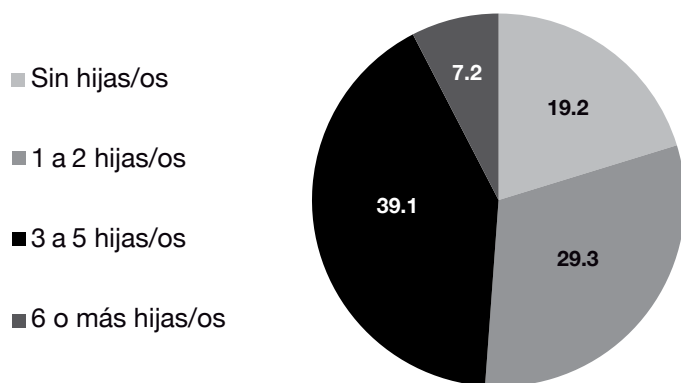
Gráfica 3. Distribución porcentual de personas trabajadoras del hogar remuneradas por situación conyugal según sexo (2015)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

Respecto al número de hijas e hijos (Gráfica 4), el mayor porcentaje es el de personas trabajadoras con más de tres hijos (39.1%), lo que supera el promedio nacional de hijos nacidos vivos por mujer de 12 y más años, que en 2010 era de 2.3 hijos por mujer. El segundo grupo de mayor importancia es el de quienes tienen 1 o 2 hijos (29.3%).¹⁶

Gráfica 4. Distribución porcentual de personas trabajadoras del hogar remuneradas por número de hijas/os, 2015



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

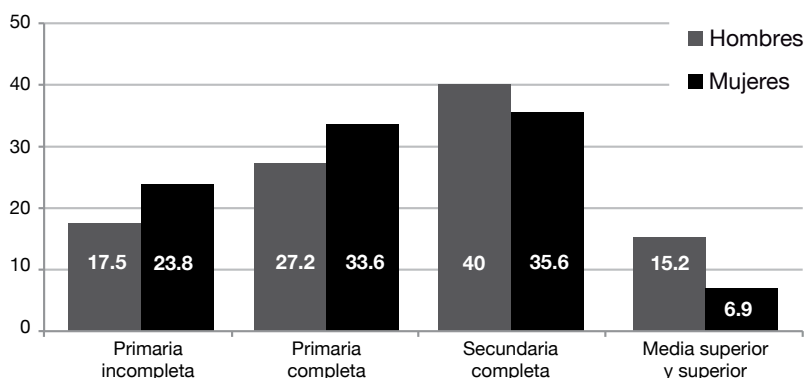
Respecto al nivel de estudios (Gráfica 5), el mayor porcentaje está entre las personas que tienen la secundaria completa. En este segmento poblacional los hombres tienen un 5% de ventaja sobre las mujeres, porcentaje que se invierte en el segmento poblacional con la primaria completa, donde el porcentaje de las mujeres es aproximadamente un 5% mayor que el de los hombres. El porcentaje de quienes registran la primaria incompleta ronda 20% en promedio.

En general se puede decir que el perfil sociodemográfico de la persona trabajadora del hogar en México está cambiando el patrón clásico de mujer joven, sin casar y de poco nivel educativo

¹⁶ *Idem.*

por mujeres trabajadoras de mayor edad, con hijos y responsabilidades familiares y con mayor grado educativo, si bien casi 1 de cada 4 trabajadoras del hogar no tiene la primaria completa.¹⁷

Gráfica 5. Distribución porcentual de personas trabajadoras del hogar remuneradas por sexo según nivel de escolaridad, 2015



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

Personas trabajadoras del hogar según la modalidad de ocupación

De acuerdo con las cifras publicadas por el INEGI con datos del primer trimestre de 2015, la principal ocupación es la realización de labores domésticas en casas particulares tanto en el caso de hombres como de mujeres (Tabla 3).

¹⁷ Georgina Rojas García y Mónica Toledo González, *op. cit.*; INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico*, *op. cit.*

Tabla 3. Población ocupada en trabajo del hogar remunerado y su distribución porcentual por sexo según tipo de ocupación, 2015

Tipo de ocupación	Personas	Hombres %	Mujeres %
Empleados domésticos	1 958 389	49.3	85.8
Cuidadores de personas	186 589	4.4	8.2
Lavaderos y planchadores	110 160	0.4	5
Choferes en casas particulares	56 170	45.4	0
Cocineros domésticos	23 958	0.4	1.08
Total	2 335 266	100	100

Fuente: INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico*, op. cit., p. 7. Primer trimestre, 2015.

De los cinco tipos de ocupación destaca que casi 86% de las mujeres se dedica al empleo doméstico (como se denomina en la tabla) y es, por mucho, la labor principal. En el caso de los hombres, el trabajo doméstico o del hogar es también la actividad principal, seguida muy de cerca por la ocupación de chofer. Llama la atención que la ocupación en actividades de manejo de vehículos en casas particulares por parte de mujeres sea cero.

Para profundizar en las características de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México, es importante conocer la distribución por esquema de contratación o relación laboral (en caso de que no exista contrato). En este rubro se pueden diferenciar tres tipos de situaciones:

- *Personas trabajadoras del hogar de entrada por salida con un solo empleador/a.* Con horario de entrada y salida en el mismo día y que laboran en un solo domicilio.
- *Personas trabajadoras del hogar de entrada por salida con varias personas empleadoras.* Varias horas a la semana en varios domicilios.

- *Personas trabajadoras del hogar de planta.* Viven y trabajan en la misma casa.

Para conocer el perfil de las personas trabajadoras del hogar en México de acuerdo con esta clasificación, disponemos de datos de 2010, según los cuales 93.5% no reside en el hogar donde labora y 6.5% sí lo hace. Cabe destacar que el porcentaje de mujeres trabajadoras que residen en la casa donde laboran (6.7%) es mayor que el de hombres (3.5%).¹⁸

Éstos son los únicos datos oficiales que se han podido encontrar al respecto, ya que no se dispone de otras bases de datos que brinden más información o más actualizada. Pero, con la finalidad de ahondar en este rubro, se puede consultar una encuesta que realizó el Conapred en octubre de 2014 a 1243 trabajadoras del hogar en el país (no incluye hombres). De acuerdo con esta encuesta, 71% son empleadas de entrada por salida, de las que 61% trabajan en una sola casa para un solo empleador/a y 10% trabajan varias horas en varios domicilios y con varias personas empleadoras a la semana. El restante 29% declara ser empleada de planta, es decir, vive en el hogar en el que trabaja. Si bien en México la cifra de trabajadoras de planta está muy por debajo de la de trabajadoras de entrada por salida, si la comparamos con el contexto latinoamericano resulta muy superior al de trabajadoras de planta de otros países.

Esta misma encuesta refleja, además, condiciones laborales diferentes para cada uno de estos rubros, ya que las empleadas de planta trabajan un promedio 10.7 horas al día, mientras que las de entrada por salida trabajan en promedio 7.4 horas diarias.¹⁹ Se debe señalar que en las horas de entrada por salida no se contabilizan las horas de transporte destinadas a llegar al lu-

¹⁸ INEGI, *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2010*. México, INEGI, 2012.

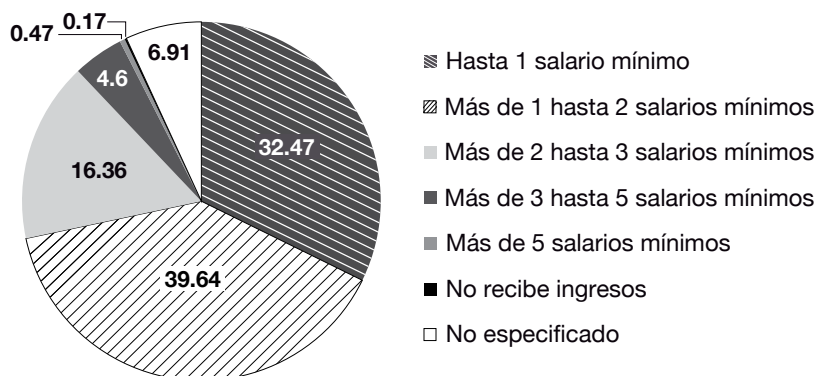
¹⁹ Conapred, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras* [en línea]. México, Conapred, 2015. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf>.

gar de trabajo ni las del regreso al hogar que, sobre todo en zonas urbanas como la Ciudad de México, pueden llegar a superar las dos o, incluso, tres horas diarias.

Personas trabajadoras del hogar según sus niveles de ingreso o salarios percibidos

Respecto al ingreso mensual, de acuerdo con datos de la ENOE del primer trimestre de 2015 (Gráfica 6), se observa que más de 30% de las personas trabajadoras del hogar no reciben por su trabajo un salario mínimo al día. Estas cifras están calculadas con datos del salario mínimo para la Ciudad de México de 2015, que se situaba en 70.10 pesos; para 2017 el salario mínimo ascendió a 80.04 pesos.²⁰

Gráfica 6. Distribución porcentual de personas trabajadoras del hogar remuneradas por nivel de ingreso, 2015



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

²⁰ Datos obtenidos de <http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tablas_indicadores/Paginas/salarios_minimos.aspx> [Consulta: 17 de abril, 2016].

Al comparar los ingresos de la población trabajadora remunerada en México, se observa que los ingresos de quienes laboran en el hogar son menores (Tabla 4). Cabe señalar que el porcentaje de personas que reciben hasta un salario mínimo es de más del doble entre quienes trabajan en el hogar del conjunto de trabajadores remunerados. La diferencia se reduce conforme aumenta el nivel de ingresos y llega a revertirse cuando se superan los dos salarios mínimos.

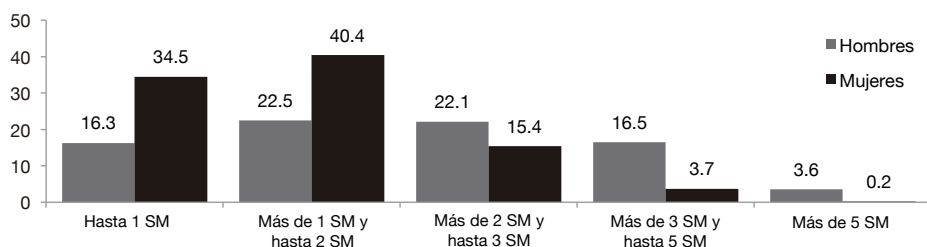
Tabla 4. Población ocupada remunerada según nivel de ingreso, 2015

	Hasta 1 salario mínimo	Más de 1 hasta 2 salarios mínimos	Más de 2 hasta 3 salarios mínimos	Más de 3 hasta 5 salarios mínimos	Más de 5 salarios mínimos	No recibe ingresos	No especificado
Porcentaje de personas trabajadoras del hogar	32.47	39.64	16.36	4.6	0.47	0.17	6.91
Porcentaje de población trabajadora remunerada en general	13.37	25.23	20.41	15.34	6.82	6.90	11.94

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

Si el dato por ingreso de las personas trabajadoras del hogar se estudia de manera desagregada por sexo, tal y como hace el estudio del INEGI de julio de 2015 con datos de la ENOE del primer trimestre de 2015, se observa que las mujeres reciben salarios menores a los de los hombres. El porcentaje de mujeres con menores ingresos es mayor al de hombres. Estas cifras se equiparan (véase Gráfica 7) a medida que aumentan los salarios hasta que, al llegar a los salarios más altos (más de tres salarios mínimos), el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres. Este hecho nos muestra una desigualdad de salarios a favor del hombre. Ésta es una situación que afecta al mercado laboral en Latinoamérica, tal y como se demuestra en los informes de la CEPAL.²¹

Gráfica 7. Distribución porcentual de la población ocupada en trabajo del hogar remunerado por sexo según nivel de ingresos 2015



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico, op. cit.*

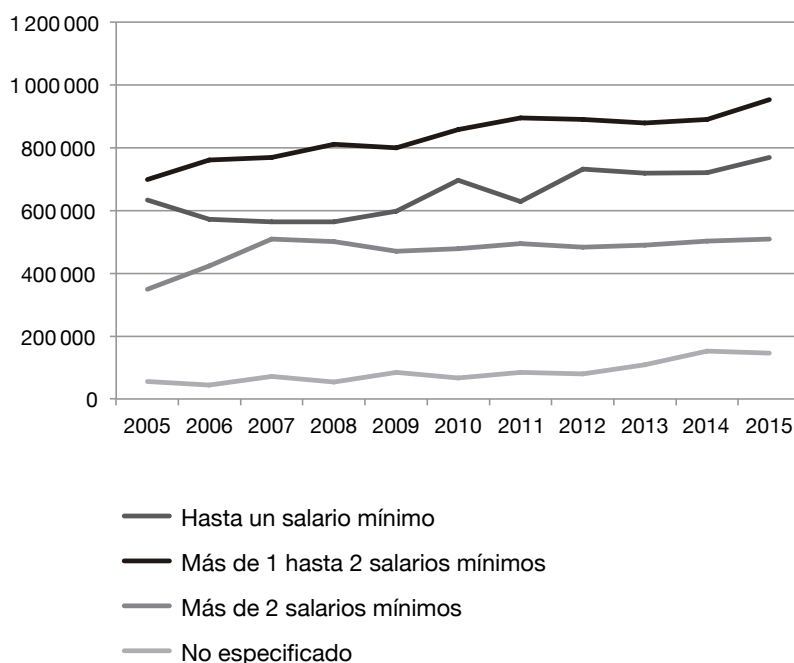
Respecto a la evolución del salario de las personas trabajadoras del hogar en los últimos diez años, se observa que el número de quienes cobran más de 1 y hasta 2 salarios mínimos ha aumentado en mayor medida que los que cobran hasta un salario mínimo. Estos dos grupos siguen siendo los segmentos principales. También ha aumentado la población trabajadora del hogar que cobra más de 2 salarios mínimos pero, en los últimos años, ha sufrido un estancamiento en su crecimiento. Es decir,

²¹ CEPAL, *Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible, op. cit.*

está creciendo a mayor ritmo el grupo de personas trabajadoras del hogar peor remunerados. Este dato es preocupante sobre todo si tenemos en cuenta el escaso valor del salario mínimo en México.

Se debe señalar que, además del menor salario que reciben las personas trabajadoras del hogar, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 334, determina la posibilidad de pagos en especie (alimentos y habitación) equivalentes a 50% del salario que se pague en efectivo, lo que es un porcentaje muy superior al que la OIT recomienda (que denomina “una proporción limitada” en el artículo 12 del Convenio 189) y que disminuye la capacidad económica del trabajador o la trabajadora.

Gráfica 8. Población ocupada en trabajo del hogar remunerado según nivel de ingreso. Evolución de 2005 a 2015.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op.cit.* Segundo trimestre de 2005 a 2015.

El bajo salario de este sector de la población es parte importante de un análisis que en 2015 realizó el Instituto Belisario Domínguez (IBD), adscrito al Senado de la República Mexicana. De 2005 a 2014 la población trabajadora del hogar, que, por ingreso, se puede decir que está en situación de pobreza, ha aumentado en un 12%. El estudio señala que en 2005 casi 50% de estas personas se encontraban en situación de pobreza por ingreso, mientras que en 2014 la cifra ascendió a 62.8%. Es decir, de cada 100 personas trabajadoras del hogar remuneradas en México, casi 63 no recibieron ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas.

Trabajadores y trabajadoras del hogar según las prestaciones laborales a las que tienen acceso

Tal y como se comentó al inicio de este capítulo, de las 2376767 personas trabajadoras del hogar que existen en México, sólo 2.6% trabajan en la formalidad, esto es, 61283 personas (véase Tabla 5). Así, únicamente 2.6 de cada 100 personas cuentan con derecho al sistema de salud público nacional y al sistema de ahorro para el retiro. Cabe recordar que la Ley del Seguro Social establece como voluntaria la inscripción de las personas trabajadoras del hogar al IMSS y no incluye la posibilidad de su inscripción al Infonavit. Como puede observarse en la Tabla 5, el porcentaje de formalización de este sector ha ido disminuyendo gradualmente en los últimos diez años al pasar de 5.1% en 2005 a 2.6% en 2015.

Tabla 5. Personas trabajadoras del hogar remuneradas subordinadas y asalariadas, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

Año	Informal	Formal	Total	Porcentaje de formalización
2005	1 651 417	85 107	1 736 524	5.15
2006	1 718 582	81 552	1 800 134	4.75
2007	1 816 223	98 022	1 914 245	5.40
2008	1 840 734	90 003	1 930 737	4.89
2009	1 860 850	92 297	1 953 147	4.96
2010	2 009 347	90 531	2 099 878	4.51
2011	2 033 798	70 181	2 103 979	3.45
2012	2 105 027	80 321	2 185 348	3.82
2013	2 137 225	58 843	2 196 068	2.75
2014	2 209 940	57 799	2 267 739	2.62
2015	2 315 484	61 283	2 376 767	2.65

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Estudiar las condiciones laborales y las prestaciones de las personas trabajadoras del hogar resulta difícil por la falta de datos disponibles. La información más completa se encuentra en el informe del INEGI de 2012 (con datos del censo ampliado de 2010), denominado *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2010*.²² Este detallado informe realiza un conteo de las personas trabajadoras del hogar que tienen derecho a servicios de salud. Presenta un alarmante 43% de personas sin derecho a estos servicios. No obstante, 20.7% de esa población sí cuenta con el IMSS (véase Tabla 6). Si comparamos este porcentaje con el porcentaje de personas trabajadoras del hogar formales (2.6%), que dan las cifras del INEGI de 2015, es posible afirmar que 17 personas de este 20.7% tienen derecho a servicios de salud del IMSS por ser dependientes de un familiar

²² INEGI, *op. cit.*

inscrito como trabajador/a formal. Si esta relación —que puede ser de matrimonio— finaliza, la persona quedaría desprotegida al perder ese derecho. Es muy importante destacar que el porcentaje de hombres trabajadores del hogar que tiene derecho al IMSS es mayor que el de mujeres, mientras que el porcentaje es a la inversa en el caso del Seguro Popular.

Tabla 6. Distribución porcentual de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, por sexo según institución de derechohabencia a servicios de salud 2010

Institución	Hombres	Mujeres	Total
Seguro Popular o para una nueva generación	17.9	30.1	29.4
Seguro social (IMSS)	33.9	19.9	20.7
Seguro privado	2.4	2.2	2.2
ISSSTE (federal, estatal, Pemex, Defensa y Marina)	3.7	1.7	1.8
Otra institución	1.3	1.8	1.7
No tiene derecho a servicios médicos	40.6	44.0	43.8
No especificado	0.3	0.4	0.4
Total	100	100	100

Fuente: INEGI, *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2012, op. cit.*, p. 11.

El dato anterior es una muestra de la desprotección de este sector debido a la carencia de prestaciones laborales, como lo detalla el INEGI con datos de 2010 (Tabla 7). El 76.3% de las personas trabajadoras del hogar no tiene ninguna prestación laboral, es decir, carece de vacaciones pagadas, aguinaldo, derecho a sistema de salud por su trabajo y ahorro para el retiro.

Además, quienes tienen alguna de estas prestaciones se debe sólo a la voluntad de sus empleadores/as. La prestación más común es el aguinaldo o el goce de vacaciones con derecho a sueldo, pero menos de 10% de esta población cuenta con derecho a servicio médico por su trabajo y menos de 5% tiene una cuenta de ahorro para el retiro.

Tabla 7. Porcentaje de personas trabajadoras del hogar remuneradas beneficiarias de prestaciones laborales, por tipo de prestación laboral 2010

Tipo de prestación	%
Aguinaldo	27.4
Vacaciones con goce de sueldo	16.4
Servicio médico	9.3
Ahorro para el retiro	4.0
Prima vacacional	3.4
Otras prestaciones laborales	3.3

Fuente: INEGI, *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2012, op. cit.*, p. 13.

Nota: Los porcentajes están calculados sobre el total de 1 150 461 personas trabajadoras del hogar remuneradas, clasificadas según posición en el trabajo como empleado/a, obrero, jornalero o peón y ayudante.

Conclusión

El trabajo del hogar remunerado en México parte de una discriminación amparada por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. La inscripción voluntaria al seguro social y la posibilidad de que la jornada laboral sea de 12 horas son quizá los aspectos más preocupantes de esta situación legal. Se trata de una discriminación laboral legal que afecta a un colectivo que trabaja mayoritariamente en la informalidad y, por lo tanto, sin acceso, por contrato o relación de trabajo, a servicios de salud o ahorro para el retiro. A esto se suma que son personas que cobran menos de la media nacional por su trabajo, es decir, con ingresos muy bajos.

Estas condiciones muestran un problema público que debe atenderse: las pésimas condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar en México. Además de una alta informalidad laboral, sufren bajas remuneraciones y, por lo tanto, se convierten en una población con alto grado de vulnerabilidad social que, de no remediarse, puede acabar en condiciones de pobreza.²³

El texto de Mary Goldsmith, “¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en México”,²⁴ es muy relevante, ya que analiza las iniciativas gubernamentales en favor de quienes laboran en este sector. Tales iniciativas siguen dejando la calidad del trabajo del hogar remunerado en manos de la voluntad del empleador/a, con un marco legal discriminatorio, acciones paliativas y programas centrados en la capacitación del trabajador y la trabajadora, en lugar de plantear la defensa de la igualdad de sus derechos laborales.

²³ Henio Millán Valenzuela, *En la cuerda floja. Vulnerabilidad hacia la pobreza y fragilidad laboral en México*. México, El Colegio Mexiquense, 2014.

²⁴ Mary Goldsmith, “¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en México”, en Juan A. Cruz Parceros y Rodolfo Vázquez (coords.), *Mujeres, familia y trabajo*. México, Fontamara, 2014.

Entre estas iniciativas se encuentra el programa Conocer — del año 2003, posteriormente reformado y renombrado como Valora—, orientado a la formación y capacitación de las personas trabajadoras del hogar. Años después se realizaron acciones de afiliación de trabajadoras y trabajadores al Seguro Popular o el programa voluntario Infonavit para Todos. Se trata de iniciativas que, como se anotó más arriba, apelan a la voluntad del empleador/a con muy pobres resultados en términos de cobertura social. Son acciones que pretenden actuar en campos donde la ley actual discrimina a las personas trabajadoras del hogar, pero no nacen de la voluntad estatal por equiparar los derechos de estas personas a los del resto de la población trabajadora, ni forman parte de una política pública multifactorial que tenga por objetivo el incremento de la formalidad de este colectivo.

Por parte del gobierno mexicano, Mary Goldsmith muestra el interés que instituciones como el Inmujeres o el Conapred han tenido hacia la mejora de la situación laboral de las mujeres. Además, el IMSS ha realizado algunas acciones para facilitar los trámites de afiliación, como el acuerdo de 2014 para autorizar el pago bimestral de las cuotas a cargo del empleador/a persona física por el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar.²⁵ Sin embargo, las acciones sólo se quedan en lo simbólico más que en lo sustantivo, como lo refiere la Dra. Goldsmith. Las buenas o malas condiciones de las personas trabajadoras siguen dependiendo de la voluntad del empleador/a, con un marco legal discriminatorio, acciones paliativas y programas centrados en la capacitación en lugar de la defensa de la igualdad de los derechos laborales.

Es por esto que resulta necesario contar con una ley y una política pública inclusiva que mejore la calidad del empleo, elimine

²⁵ “Acuerdo relativo a la autorización del pago bimestral de las cuotas a cargo del patrón persona física por el aseguramiento de los trabajadores domésticos”, en *Diario Oficial de la Federación* [en línea], México, 26 de agosto de 2014. <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5357577&fecha=26/08/2014>. [Consulta: 30 de septiembre, 2016].

la discriminación y reduzca la desigualdad social,²⁶ atendiendo de manera puntual las condiciones laborales de todas y cada una de estas personas. Esto con la finalidad de que las personas trabajadoras del hogar remuneradas, sean de planta o de entrada por salida, cuenten de manera efectiva con las coberturas que deben atender a toda la población trabajadora y que actualmente no tienen. Para garantizar el cumplimiento de la política pública será importante, por un lado, prever mecanismos para el cumplimiento de la ley y la sanción ante el incumplimiento. Por otro lado, sería deseable contar con incentivos para el cumplimiento de la ley, esto es, conseguir cambios en actitudes con conductas deseadas mediante la aplicación de filtros que ayuden al cumplimiento de la norma; por ejemplo, las desgravaciones fiscales a las personas empleadoras. Ésta es una medida que se implementó en Argentina y que abrió la posibilidad de deducir, del impuesto a las ganancias, los salarios de las personas trabajadoras del hogar y las contribuciones patronales.²⁷ Ambas ideas tanto de inclusión de métodos coercitivos como de incentivos no son excluyentes, pueden operar de manera conjunta para el mejor cumplimiento de la ley a través de la coherencia entre el diseño legal y las estrategias que buscan hacerlo efectivo.²⁸

En el estudio del diseño de políticas públicas se ha considerado, desde inicios de los años ochenta, el análisis del grado de coerción necesario para el cumplimiento de la ley. Esa década dio lugar a gobiernos liberales, política y económicamente, que apostaron por un mínimo grado de coerción y dejaron los mayores grados de métodos coercitivos para casos de fuerte resistencia social. En este contexto, cada vez fue más frecuente el uso de otro tipo de métodos para el cumplimiento de la ley: simplifica-

²⁶ Graciela Bensusán, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, *op. cit.*

²⁷ Francisca Pereyra, “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”, en *Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina*, núm. 256, marzo-abril de 2015.

²⁸ Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real...*, *op. cit.*

ción de procesos administrativos y trámites, esfuerzos de educación de la ciudadanía en el cumplimiento de la ley y medidas de incentivos, principalmente fiscales.²⁹

Por todo lo anteriormente mencionado, se presume que el cambio institucional para la mejora de las condiciones del trabajo del hogar remunerado en México debe pasar por el reconocimiento y diálogo con los actores involucrados (personas empleadoras y personas trabajadoras). Además, este cambio debe basarse en una modificación a la ley con la finalidad de eliminar los elementos discriminatorios e incorporar mecanismos que favorezcan e inciten a su cumplimiento o castiguen su incumplimiento. El nuevo texto debe atender las especificaciones de las diferentes situaciones laborales: personal de planta, de entrada por salida, de tiempo completo, de medio tiempo, con un empleador/a o con varios empleadores/as, estableciendo las obligaciones y condiciones de trabajo para cada una de ellas.

²⁹ Michael Howlett y Jeremy Rayner, “Patching vs. Packaging in Policy Formulation: Complementary Effects, Goodness of Fit, Degrees of Freedom, and Feasibility in Policy Portfolio Design”, en *Annual Review of Policy Design*, 2013, vol. 1, núm. 1, pp. 1-19.

III. Análisis comparado

El objetivo de este capítulo es conocer la legislación internacional y dos casos de éxito que, al ser comparados con el caso mexicano, nos ayuden a definir una propuesta de política pública para la mejora laboral de las personas trabajadoras del hogar en México.

Para llevar a cabo este objetivo, se analizan diferentes regulaciones y políticas públicas orientadas a la mejora de la calidad laboral de este colectivo. La regulación internacional se estudia con base en el marco normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, para conocer ejemplos de políticas públicas, se presentan dos casos de estudio: Argentina y Uruguay. Para comprender el porqué de la elección de estos países, se incluye una introducción sobre el mercado y las políticas laborales que los caracterizan. El capítulo finaliza con una descripción de la regulación y políticas existentes para el fomento de la formalización y la mejora de las condiciones del trabajo del hogar en estos dos países.

La regulación internacional

En el ámbito internacional, en un principio la regulación de las personas trabajadoras del hogar se incluía dentro del marco de la legislación general, como la Convención de 1935 de la OIT sobre las jornadas laborales de 40 horas semanales o la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, que en su artículo 24 reconoce: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”.¹

¹ Declaración de Derechos Humanos del Hombre, Organización de las Naciones Unidas, 1948. <<http://www.un.org/es/documents/udhr/>>. [Consulta: 27 de octubre, 2010].

En 1957 se aprobó el Convenio relativo al descanso semanal en el comercio y en las oficinas de la OIT, que estipula que el descanso laboral de los trabajadores debe ser, al menos, de 24 horas consecutivas a la semana. En 1970 se aprobó el Convenio internacional que establece el derecho a tener vacaciones pagadas por un mínimo de tres semanas al año (siempre que se cumpla con un periodo mínimo de meses trabajados). En 1952 se aprobó el Convenio sobre la protección de la maternidad, que en su contenido se dirige explícitamente a trabajadoras del hogar en casas privadas. En el año 2000 fue revisado con dos objetivos: asegurar que el trabajo no amenace la salud de la mujer y el bebé durante el embarazo y lactancia y, segundo, asegurar a la madre la incapacidad por maternidad, beneficios médicos y económicos, la protección de su empleo, protección a su salud y facilidades para la lactancia en el lugar de trabajo.²

Ante la inexistencia de una legislación general específica en el mundo, en 2011 la OIT aprobó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, así como la Recomendación 201.³ Se trata de un instrumento no vinculante, cuya ratificación implica el interés del país por incluir el tema como parte de su agenda política.

El Convenio 189 tiene como objetivo la defensa de los derechos humanos —y por lo tanto laborales— de las personas trabajadoras del hogar, garantizando, entre otros aspectos, medidas que impidan el abuso y la explotación de este colectivo. El instrumento está diseñado para que los países firmantes fomenten medidas que aseguren que estas personas, “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

² OIT, *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2013.

³ El Convenio 189 ha sido ratificado y está en vigor en los países siguientes: Alemania, Argentina, Bélgica, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Chile, Ecuador, Filipinas, Finlandia, Guyana, Irlanda, Italia, Mauricio, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Portugal, República Dominicana, Sudáfrica, Suiza y Uruguay.

decentes que respeten su privacidad”.⁴ El Convenio 189 está acompañado por la Recomendación 201, que desglosa cada uno de los artículos del Convenio con propuestas sobre cómo facilitar el cumplimiento del texto en los países miembros (condiciones de vivienda, erradicación de trabajo infantil, contenido del contrato de trabajo, etcétera).

El Convenio 189 insta a los Estados miembros a establecer mecanismos de comunicación y diálogo con los actores involucrados, trabajadoras/es y empleadoras/es. Reconoce el derecho de asociación y de negociación colectiva (artículo 3). Aboga por el diseño y puesta en marcha de procedimientos para la investigación de quejas y abusos (artículo 15) y de medidas para la inspección de trabajo (artículo 17). Es objetivo principal del Convenio eliminar las medidas discriminatorias que afectan a las trabajadoras y los trabajadores del hogar remunerados y al resto de la población laboral en aspectos como: horas de trabajo y descanso, salario, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, condiciones de vivienda para quienes trabajan de planta, acceso a seguro social, protección de maternidad y erradicación de abusos.

Síntesis del panorama laboral en Argentina, México y Uruguay

Los tres países latinoamericanos que forman parte de este análisis, a pesar de sus evidentes diferencias (México tiene una población de 120 millones, frente a 40 millones de Argentina y apenas 3.4 millones en Uruguay), comparten niveles de desarrollo económico y humano similares. Por ejemplo, se encuentran en la parte alta de la clasificación del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en la medición global del índice de desarrollo humano (IDH).

⁴ OIT, “Remuneration in domestic work”, en *Domestic Work Policy Brief*, núm. 1. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2011.

Como se muestra en la Tabla 8, Argentina se considera un país con desarrollo humano muy alto y México y Uruguay con desarrollo humano alto.

De los tres componentes del IDH (esperanza de vida al nacer, escolaridad promedio e ingreso por persona), en los dos primeros se observan similitudes entre los tres países, mientras que en el ingreso per cápita México muestra una cifra menor respecto a los dos países sudamericanos.

Ahora bien, en lo que concierne al panorama laboral, de acuerdo con el estudio de la OIT,⁵ los principales agregados en términos relativos evidencian características estructurales comunes entre los tres países. Respecto al total de la población en edad de trabajar, seis personas de cada diez participan de la actividad económica (véase Tabla 9). Asimismo, es común que el grueso de la actividad se concentre en los hombres (trabajan o desean hacerlo tres de cada cuatro), mientras que la tasa de participación femenina implica que sólo una de dos mujeres ofrezca su fuerza de trabajo en el mercado laboral.

Asimismo existe coincidencia en que la tasa de ocupación total no es significativamente más baja que la de actividad, lo que indica bajas tasas de desempleo. Esto es, más de 90% de la población trabajadora que desea incorporarse al empleo lo consigue, pero ello puede evidenciar también que el desempleo abierto no es, en los tres países latinoamericanos, un problema tan drástico como en economías desarrolladas; aunque esto puede sugerir, a su vez, la presencia de altas tasas de informalidad o de empleo precario, como parece ser el caso en la región.

⁵ OIT, *Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

III. Análisis comparado

Tabla 8. Indicadores de desarrollo humano y desigualdad de Argentina, México y Uruguay (2014)

País	Nivel de IDH	Clasificación mundial	IDH	Esperanza de vida al nacer (años)	Escolaridad promedio	Ingreso per cápita (us dólares)	IDH ajustado por desigualdad
Argentina	Muy alto	40	0.836	76.3	9.8	22 050	0.711
México	Alto	52	0.756	72.2	8.5	16 056	0.587
Uruguay	Alto	74	0.793	76.8	8.5	19 283	0.678

Fuente: Elaboración propia a partir de PNUD, *Informe sobre desarrollo humano, 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano*. Nueva York, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015.

Tabla 9. Indicadores del mercado de trabajo en Argentina, México y Uruguay (2014)

Indicadores	Argentina	México	Uruguay
Tasa de participación económica (%)	58.3	59.8	64.7
Tasa de participación masculina (%)	70.9	78.3	74.3
Tasa de participación femenina (%)	46.9	43.1	55.9
Tasa de ocupación total (%)	54.0	56.9	60.4
Tasa de ocupación masculina (%)	66.3	74.4	70.5
Tasa de ocupación femenina (%)	42.9	41.0	51.3
Tasa de desempleo (%)	7.3	4.8	6.6
Tasa de desempleo masculina (%)	6.5	4.8	5.1

(Continúa tabla)			
Indicadores	Argentina	México	Uruguay
Tasa de desempleo femenina (%)	8.4	4.9	8.3
Población ocupada con subempleo (%)	9.6	8.1	6.9
Trabajo del hogar remunerado sobre total (%)	7.2	4.3	6.6
Trabajadores del hogar remunerados sobre total (%)	0.2	0.7	1.0
Trabajadoras del hogar remuneradas sobre total (%)	17.0	9.3	13.3
Personas trabajadoras del hogar remuneradas con cobertura de seguridad social (%)	25.5	0.1	43.2

Fuente: oIT, Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe. Lima, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

Por lo que se refiere al trabajo del hogar, este tipo de actividad laboral representa 7.2% del total de la ocupación en Argentina, 4.3% en México y 6.6% en Uruguay. En los tres casos, ese porcentaje se incrementa de forma significativa si se toma en cuenta a las trabajadoras del hogar sobre el total de mujeres ocupadas en comparación con el peso que tiene el sector dentro del empleo masculino. La diferencia más significativa se observa en la tasa de cobertura de la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar entre los tres países seleccionados. En Uruguay, cuatro de cada diez contribuyen a la seguridad social, en Argentina sólo una de cada cuatro, mientras que en México es una por cada mil personas trabajadoras.

No obstante ser países relativamente similares tanto en su desarrollo económico como en las condiciones estructurales de la incorporación de la fuerza de trabajo al mercado laboral, es

evidente que existen condiciones institucionales, en los ámbitos normativo y de las políticas públicas, que hacen que las condiciones laborales del trabajo del hogar sean muy contrastantes en México respecto a los países sudamericanos. Por ello es importante analizar el contexto de las políticas públicas dirigidas al mercado de trabajo en general y, en particular, hacia el trabajo del hogar en los países de esta investigación.

Los mercados laborales de Latinoamérica se caracterizan, en rasgos generales, por “niveles bajos de calificación, regulaciones de alto perfil, altas tasas de rotación laboral, un extendido sector informal y sindicatos politizados, pero con escasa presencia en el lugar de trabajo y poder de negociación”.⁶ La principal causa de la informalidad del mercado laboral, que es característica principal de nuestra población objetivo, se explica por la falta de interés político que derivó en la debilidad política y de negociación de sindicatos, así como por la falta de instrumentos efectivos fiscalizadores y sancionadores.⁷ La informalidad es compensada a menudo por políticas sociales asistencialistas en las que la persona trabajadora se ve protegida socialmente, desincentivando a los empleadores/as a proveer —y a los trabajadores/as a demandar— la protección laboral que la ley obliga. Es decir, se trata de una mezcla, por un lado, de la impunidad de los empleadores/as ante el incumplimiento de la ley, que les incentiva a no cumplirla. Por otro, de la sensación que tienen los trabajadores y las trabajadoras de protección social a través de programas asistenciales, que los lleva a que, junto con otros factores como tener prestaciones sociales cubiertas por matrimonio o familia, desinformación o el miedo a reacciones de los empleadores/as, no encuentren incentivos para demandar el cumplimiento de sus derechos laborales tal y como la ley establece.

⁶ Graciela Bensusán, “Políticas laborales y calidad de los empleos en América Latina: antes y después de la crisis (2008-2009)”, en Alicia Puyana Mutis (coord.), *Paradojas de la globalización y el desarrollo latinoamericano*. México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), 2015, p. 161.

⁷ *Idem*.

Esta situación ha llevado a los gobiernos de Latinoamérica a actuar desde diferentes perspectivas ideológicas. Por un lado, políticas y gobiernos que a partir del siglo XXI han buscado, en países como Argentina y Uruguay, mejorar políticas laborales dentro de una estrategia global de lucha contra la pobreza y la desigualdad generada por el mercado de trabajo. Han procurado el bienestar y beneficio de su población trabajadora, en especial mediante mecanismos de formalización laboral, negociación colectiva y reconocimiento del poder sindical. En los últimos años, en Argentina y Uruguay se han implementado medidas laborales que priorizan al trabajador/a y sus condiciones laborales (en especial a los grupos más vulnerables o que sufren mayor discriminación, como las personas trabajadoras del hogar), a partir del fortalecimiento de los sindicatos, de la negociación colectiva y del diálogo social.⁸ También se han realizado mejoras en el campo de la inspección laboral, buscando un mejor equilibrio entre la asesoría y las medidas sancionadoras. Como resultado de estas reformas laborales se elevó la calidad del empleo, disminuyó la tasa de informalidad y se incrementaron de manera importante los salarios mínimos.⁹ Otros países, como México, eligieron un camino diferente, supeditando la reforma laboral a la competitividad económica basada en esquemas de flexibilización laboral sin tener como eje prioritario la calidad del empleo.¹⁰

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

Argentina legisló el sector laboral del trabajo del hogar (denominado “servicio doméstico” en ese entonces) a partir de 1956.

⁸ *Idem.*

⁹ Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Cámara de Diputados/Universidad Autónoma Metropolitana/Porrúa, 2006.

¹⁰ Graciela Bensusán, “Políticas laborales y calidad de los empleos en América Latina...”, *op. cit.*

El Decreto Ley 326/56 reconocía el estatus laboral específico del sector y establecía horas de descanso (artículos 3 y 4), vacaciones pagadas (artículo 5), licencia por enfermedad por un mes (artículo 6) 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 (artículo 2). Cabe destacar que este Decreto Ley ya reconocía la posibilidad de realizar visitas de inspección en los lugares de trabajo en días hábiles, con un horario de 9 a 11 y de 16 a 18 (artículo 18). Reconocer estos derechos en 1956 era un avance. Pero lo que más llama la atención es, sin duda, la definición de dos conceptos muy característicos de la política pública en favor de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en Argentina: la “libreta de trabajo” y el Consejo de Trabajo Doméstico.

La ley define la libreta de trabajo de quienes realizan trabajo del hogar remunerado (artículo 14) como instrumento público para asentar la afiliación de estas personas al Instituto Nacional de Previsión Social —reconociendo implícitamente la obligatoriedad de afiliación— y otorgar formalidad pública a la relación de trabajo entre empleador/a y empleado/a.

El Consejo de Trabajo Doméstico se creó dependiente del Ministerio de Trabajo como “organismo competente para entender en los conflictos individuales que deriven de relaciones de trabajo regladas por este decreto-ley” (artículo 21). Es decir, con esto se define la conformación y funcionamiento de un órgano arbitral de conciliación laboral específico para las personas trabajadoras del hogar en ese país.

El decreto-ley de 1956 era un texto novedoso, ya que supuso el avance laboral para un sector excluido hasta ese momento de la legislación general.¹¹ Sin embargo, albergaba elementos discriminatorios contra los trabajadores y las trabajadoras del hogar,

¹¹ María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo, 2009.

quienes se encontraban excluidos de la Ley de Jornada de Trabajo, de la de jubilaciones y pensiones y de la de riesgos del trabajo.¹² Además, no reconocía el régimen de vacaciones pagadas ni licencias por enfermedad o por maternidad y no contemplaba protección ante los accidentes de trabajo; sólo reconocía a las trabajadoras sin retiro (de planta).¹³ Un informe del Ministerio de Trabajo de 2004 mostraba que 96.4% de las trabajadoras del hogar no estaban registradas formalmente. Este hecho, entre otros, llevó al gobierno a la reforma institucional a través de una nueva ley e instituciones.¹⁴

Ante esta situación, y de acuerdo con las reformas laborales de inicios del siglo XXI —ya comentadas, que tenían por objetivo la mejora de las condiciones de trabajo de la población trabajadora mediante mecanismos como la representación sindical, el diálogo social, los instrumentos fiscalizadores y el incremento del salario mínimo—, en 2013 se derogó la Ley 326/56 y se aprobó la Ley 26.844, que marcó el cambio de denominación de las y los trabajadores “domésticos” para llamarlos, a partir de entonces, “trabajadores de casas particulares”. La Ley 26.844 sobre el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares de 2013 reconoce en su artículo 1 la heterogeneidad de quienes trabajan en el hogar, 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 empleador/a de quienes lo hacen para distintos empleadores/as

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 (artículo 14). Lo interesante de esta ley es que elimina la

¹² Conapred, *Trabajo del hogar* [en línea]. Tomo VI. México, Conapred, 2013. (Legislar sin discriminación). <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_TrabajoHogarWEB_INACCSS.pdf>. [Consulta: 18 de junio, 2015].

¹³ María Elena Valenzuela y Claudia Mora (eds.), *Trabajo doméstico, op. cit.*

¹⁴ *Idem.*

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 (artículo 25), aguinaldo (título VI), vacaciones pagadas (título VII, capítulo I), enfermedades y accidentes (título VII, capítulo II), licencias especiales de paternidad, matrimonio, etcétera (título VII, capítulo III) y brinda protección a la maternidad (título VII). Se mantiene la figura de la libreta de trabajo para facilitar la fiscalización y comprobar el cumplimiento de los derechos de la ley (artículo 16). La libreta permite que las partes involucradas en el contrato de trabajo puedan acceder al registro de pagos y da formalidad a la relación laboral.¹⁵ 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, que cuenta con un presidente y personal especializado para la conciliación laboral y resolución de conflictos laborales (capítulo XII). Se debe destacar el artículo XVII, que establece la elaboración y organización de un sistema de registro simplificado a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y de la Administración Fiscal para las relaciones de trabajo en casas particulares.

Sobre los aspectos del salario, cabe señalar que Argentina implementó desde inicios del siglo XXI una política de importantes incrementos en los salarios mínimos.¹⁶ El caso del trabajo en casa particular no es una excepción. El Ministerio del Trabajo argentino reconoció, en un estudio realizado en 2010, que los salarios mensuales de las personas trabajadoras del hogar se encontraban entre los de más bajos ingresos.¹⁷ Ante esta situación, una gran novedad de la Ley 26.844 es la creación de la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (CNTCP) para fijar el

¹⁵ Conapred, *Trabajo del hogar*, *op. cit.*

¹⁶ G. Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real*, *op. cit.*

¹⁷ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*. Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010.

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 (título XIII). Esta Comisión tiene una composición tripartita integrada por representantes de las personas empleadoras, de la población trabajadora y del gobierno. El gobierno debe estar representado con distintas áreas ejecutivas dependientes del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, del Ministerio de Desarrollo Social y del Ministerio de Economía y Finanzas. La creación y funcionamiento de la CNTCP incentiva la negociación colectiva en favor de los derechos de trabajadoras/es y empleadoras/es.¹⁸

Para la regulación del derecho a la seguridad social, la Ley 26.844 remite a la Ley 25.239 de 1999, en la que se establece un régimen especial de seguridad social de carácter obligatorio para quienes trabajan en casas particulares, que se conoce como Sistema Único de la Seguridad Social. Este sistema incorpora varios avances: derecho a la Prestación Básica Universal o jubilación ordinaria, retiro por invalidez, pensión por fallecimiento, aportes voluntarios al sistema de jubilaciones y pensiones, derecho al Sistema Nacional de Seguro de Salud mediante el programa Médico Obligatorio en beneficio del trabajador/a y su grupo familiar primario con un pago voluntario de veinte pesos. Un aspecto importante de esta ley que debe tenerse en cuenta es que solicita a la administración fiscal instrumentar un sistema simplificado de pago de los aportes y contribuciones del empleador/a. Cabe subrayar que, gracias a una reforma tributaria de 2005, desde esa fecha las personas empleadoras de trabajo del hogar remunerado pueden deducir, de la ganancia bruta gravada, el total de los importes abonados por concepto de impuestos por pago de salarios a las personas de este colectivo.

Entre 2004 y 2014 los niveles de registro de personas trabajadoras del hogar remuneradas en Argentina experimentaron un aumento de 18 puntos porcentuales. Sin embargo, y pese a

¹⁸ Conapred, *Trabajo del hogar, op. cit.*

los avances legislativos, todavía 78% del personal de casas particulares no está registrado formalmente. Este porcentaje es muy superior al promedio general de trabajadores asalariados no registrados que es de 33%. Además, un porcentaje menor a 30% de las trabajadoras tienen vacaciones pagadas, aguinaldo o derecho a licencia por enfermedad. El 54% de las trabajadoras en casas particulares de tiempo completo perciben ingresos inferiores al salario mínimo estipulado para este sector laboral.¹⁹ En estos datos se observa un problema que también se encuentra en el caso uruguayo. Pese a que la legislación completa obliga a afiliarse a las personas trabajadoras del hogar, y si bien el número de trabajadoras/es formales aumenta, existe todavía un porcentaje amplio sin registro. Las causas de esta falta de registro, cobertura y derechos apenas se han estudiado en la bibliografía existente. Pereyra incluye algunas causas de la falta de formalización en contextos de obligatoriedad legal:

Los miedos más comunes tienen que ver con perder la cobertura de la seguridad social del cónyuge (percibida como mucho mejor que la del propio sector) o dejar de percibir subsidios y planes sociales. Ya sea por estos temores o bien porque en la negociación con los empleadores se priorizan demandas más urgentes —fundamentalmente aquellas que tienen que ver con el nivel de remuneración—, el tema de la formalización laboral aparece como secundario para las propias empleadas.²⁰

Si bien la última reforma legislativa en Argentina es reciente, habrá que ver si es una legislación efectiva que consiga aumentar los índices de formalización del trabajo del hogar remunerado, reduciendo la brecha de derechos y salarios con respecto a otros grupos de trabajadoras/es.

¹⁹ Francisca Pereyra, “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”, en *Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina*, núm. 256, marzo-abril de 2015.

²⁰ *Ibid.*, p. 99.

La política pública más avanzada: el caso de Uruguay

Uruguay reconoció, a mitad de la década del 2000 y en coherencia con las reformas laborales que emprendió durante esos años, la necesidad de legislar sobre el sector del trabajo del hogar para acabar con la discriminación laboral que afectaba a este sector. Con esa finalidad se creó un grupo institucional multidisciplinario que trabajó en la elaboración de un texto jurídico. Este grupo de trabajo reunió a representantes del Ministerio del Trabajo, del Instituto de la Mujer, de cámaras empresariales, del Banco de Previsión Social (BPS, institución encargada a la seguridad social) y del Ministerio de Salud Pública. Después de varios meses de trabajo, en 2006 se dictó la Ley 18.065 y su decreto reglamentario, que regula las normas del trabajo del hogar y que supuso la total inclusión de este sector en los derechos de seguridad social. La ley y su decreto regulan la limitación de la jornada laboral (8 horas diarias y 44 semanales), los tiempos de descanso (intermedio diario, semanal y nocturno), 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). Además, en 2014 se realizó un convenio entre el Banco de Previsión Social y el Banco de Seguros del Estado para facilitar y abaratar el trámite del Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales del trabajo del hogar remunerado, que garantiza el cumplimiento de las obligaciones en la materia sin requerir trámite alguno por parte del empleador/a. Asimismo, la ley de 2006 reconoció la indemnización por despido. Cabe señalar que en Uruguay existe el seguro de desempleo, un subsidio mensual en dinero que se paga a las personas desempleadas no voluntarias.

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.

En 2008 se creó el primer convenio colectivo del Consejo de Salarios del sector del trabajo del hogar, que fijó el salario mínimo y estableció la gratificación extraordinaria, primas por antigüedad, indemnización por despido, pago de horas extras, etc. Este convenio colectivo se actualizó y suscribió por las partes afectadas en 2010, 2013, 2014 y 2015. 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%. De esta manera, la ley y política pública de mejora de las condiciones laborales del trabajo del hogar en Uruguay no supone sólo un avance de los derechos laborales y de seguridad social del colectivo sino también un avance en el ejercicio de representación ciudadana, tomando en cuenta al sindicato en el proceso de negociación colectiva. En este sentido, fue difícil encontrar la contraparte representativa de las personas empleadoras, que finalmente asumió la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios del Uruguay. Como acto simbólico, el primer día de reunión del Consejo de Salarios, 19 de agosto (de 2008), se estableció como el Día de la Trabajadora Doméstica en Uruguay, que es un día feriado pagado.²¹

Otro aspecto relevante de la legislación uruguaya es el establecimiento de un procedimiento de inspección laboral domiciliaria cuando hay presunción de incumplimiento de las normas laborales y cuenta con orden judicial. Desde el año 2010 se han practicado más de 15 000 actuaciones en materia de inspección. Tales actuaciones se pueden realizar de oficio (por la potestad de los órganos fiscalizadores de ejecutarlas), a partir de denuncias individuales o colectivas por operativos en momentos determinados y por fiscalizaciones articuladas conjuntamente con otros organismos competentes en temáticas similares (migrantes, trabajo infantil, trata de personas...). Cuando se actúa ante una denuncia, se realiza una visita al hogar del presunto incumpli-

²¹ Alejandra Gallo y Silvia Santos, “Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe”, en *Comentarios de la Seguridad Social*, tercer trimestre, 2015, núm. 49.

miento, así como a los hogares de la zona, buscando en todos los casos proteger al trabajador o trabajadora que denuncia. Las inspecciones se realizan siempre en la puerta del hogar sin acceder al interior y van acompañadas de un programa de sensibilización y comunicación sobre los derechos de las personas trabajadoras.

Existen otras medidas para mejorar y profesionalizar el trabajo del hogar como son los convenios con la Facultad de Derecho de la Universidad de la República con la finalidad de brindar asesoramiento jurídico a los actores implicados, esto es, empleadoras/es y empleadas/os.²² Además se cuenta con programas de capacitación a trabajadoras/es basados en perfiles ocupacionales de cocina básica o limpieza básica, validados por el Sindicato de Trabajadores y la Liga de Amas de Casa —representante de las personas empleadoras.²³

Un aspecto importante de la política pública uruguaya en favor de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar es el área de información, promoción y comunicación de medidas. El Banco de Previsión Social tiene una estrategia de sensibilización mediante folletos, anuncios en televisión, internet, etcétera. Estas acciones informativas también las realizan otros organismos públicos como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Instituto Nacional de las Mujeres, los sindicatos y las universidades.

Uruguay fue el primer país del mundo en ratificar el Convenio 189 de la OIT y es considerado uno de los países con la legislación más avanzada en la protección laboral de las personas trabajadoras del hogar. Cabe señalar que en Uruguay, al igual que en México, se parte de la base de la existencia de la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio de un salario para generar derechos, sin la necesidad de que exista un contrato formal, por

²² *Idem.*

²³ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), *Trabajo doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay. Evolución reciente*. Montevideo, Unidad de Estadística de Trabajo y de la Seguridad Social (Observatorio de Mercado de Trabajo), MTSS, 2015.

ello la ley uruguaya apela a las personas empleadoras para que extiendan un recibo de sueldo a quienes laboran en sus hogares.

Uruguay es un modelo internacional en la defensa de los derechos laborales del trabajo del hogar remunerado. Sin embargo, estudios como los de Alejandra Gallo y Silvia Santos²⁴ evidencian un porcentaje muy alto de evasión en el sector. En 2012, se registraba una evasión de 52.1% de personas trabajadoras del hogar, es decir, más de la mitad no cumplían con su registro formal en un porcentaje muy superior al de la población trabajadora en general (17.2%). Un estudio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social uruguayo de 2015 afirma que sólo la mitad de las personas trabajadoras del hogar en el país cuentan con cobertura de seguridad social, según datos de 2014, lo que supone casi 25% menos que el porcentaje del total de personas ocupadas con cobertura. Estos datos reafirman la experiencia argentina de que incluso una política pública regida por una ley completa, con medidas coercitivas como las inspecciones de trabajo y campañas de información, tiene un alto grado de incumplimiento. Si bien los porcentajes de evasión son altos, es verdad también que éstos han disminuido mucho a raíz de la entrada en vigor de la ley (que eran de 60.8% en 2006). El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social uruguayo estima que anualmente aumenta en 6% el número de personas trabajadoras del hogar que cotizan en el seguro social desde la aprobación de la ley. Este incremento es superior al que se registró para el total de las personas ocupadas. A principios de los años noventa, las personas trabajadoras del hogar representaban 2.6% del total de la población trabajadora que cotiza al BPS, mientras que para el año de 2014 el porcentaje era de 4.6%. En este sentido, es importante también el papel que el subregistro juega en las cifras oficiales; es decir, el número de empleadoras/es que registran a sus trabajadoras/es por menos horas de las que realmente trabajan, lo que repercute en menores aportaciones para su sistema de jubilación, hecho que afectará directamente a las personas trabajadoras en un fu-

²⁴ A. Gallo y S. Santos, "Trabajo doméstico remunerado en Uruguay...", *op. cit.*

turo. En Uruguay, 18.1% de los trabajadores y las trabajadoras del hogar remunerados (con cifras de 2012) no cotizaban por la totalidad de sus horas de trabajo. Si se observa el porcentaje de subregistro para la población trabajadora en general, éste se situaba en alrededor de 7.5% del total.

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. A pesar de las mejoras, sigue existiendo una brecha importante entre los derechos formales que establece la ley y el ejercicio real de los mismos. Esta diferencia se traduce también en menor protección laboral real de este colectivo frente al resto de las ocupaciones.²⁵

A modo de conclusión de este capítulo se incorpora una tabla con datos comparativos de enfoques multidimensionales para la formalización del trabajo del hogar remunerado en la región (Tabla 10).

²⁵ MTSS, *Trabajo doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay*, op. cit.

Tabla 10. Datos comparativos de enfoques multidimensionales para la formalización del trabajo del hogar en la región

	México	Argentina	Uruguay
NORMATIVA	<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>
SEGURIDAD SOCIAL	<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>
SALARIOS	<p>La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos no ha especificado salario mínimo para trabajo del hogar.</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>

(Continúa tabla)			
	México	Argentina	Uruguay
INSPECCIÓN	<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 del hogar.</p>	<p>Inscripción obligatoria de libreta de trabajo.</p>	<p>Modalidad de fiscalización sin ingreso al domicilio.</p>
INCENTIVOS	<p>No existen incentivos fiscales.</p> <p>No hay 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>
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	<p>No existen mecanismos de negociación colectiva.</p> <p>Reconocimiento de un sindicato, no de asociación de personas empleadoras de trabajo del hogar</p>	<p>Negociación colectiva con varias organizaciones sindicales y dos organizaciones de las personas empleadoras</p>	<p>Negociación colectiva con Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas (SUTD) y la Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios.</p>

III. Análisis comparado

(Continúa tabla)			
	México	Argentina	Uruguay
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Según la Secretaría de Gobernación, "cuestiones como garantizar: la libertad sindical, la negociación y contratación colectivas [...], no tendrían consistencia con las características especiales que reviste la prestación de este servicio".		
ACCIONES DE INFORMACIÓN Y ASESORÍA	Realizadas por el Sindicato de Empleadas del Hogar y el Conapred.	Servicio de asesoría para trabajadoras y empleadoras a través del Tribunal del Trabajo para el Personal de Casas Particulares. Campañas de sensibilización.	Campañas de información y divulgación impulsadas desde diferentes instituciones del Estado y organizaciones de la sociedad civil.

Fuente: Elaboración propia con datos de OIT, *Panorama laboral, 2015*, para los casos de Argentina y Uruguay, y con la bibliografía ya citada para el caso de México.

IV. Una propuesta multifactorial de política pública para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT),¹ se deben establecer estrategias políticas para la formalización del trabajo del hogar remunerado, ya que las reformas legales, si bien son fundamentales y se convierten en el eje de la política, por sí mismas no logran el objetivo. Las normas reconocen jurídicamente los derechos y deberes de trabajadoras/es y empleadoras/es con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales. Sin duda, uno de los primeros pasos para la mejora de la situación de las personas trabajadoras del hogar es lograr que este tema forme parte de la agenda gubernamental. El papel del gobierno es muy importante en el establecimiento de una política pública integral, favoreciendo acuerdos para la visibilidad del tema y la concientización social de las discriminaciones que sufre este colectivo, así como para el reconocimiento institucional de actores, fomentado sus acuerdos e impulsando la iniciativa para la reforma de la ley. En el caso de México, tras una inclusión en la agenda política, sería necesaria la ratificación del Convenio 189 y la adecuación correspondiente a la Ley Federal del Trabajo (LFT). En este sen-

¹ OIT, *Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

tido, algunas reformas fundamentales en el capítulo XIII de la ley serían:²

- › Establecer la obligatoriedad de un registro de relaciones laborales de trabajo del hogar remunerado, ya que no existe en México la obligatoriedad de un contrato de trabajo.
- › Limitar a 8 horas de trabajo por día, ya que el texto legal actualmente permite la jornada de 12 horas. Dentro de la regulación de horas de trabajo es importante considerar la legislación de horas de estancia (tiempo de presencia o presencia responsable) en el caso sobre todo de las personas trabajadoras de planta.³ Esto se refiere a las horas en las que deben estar disponibles, “por si acaso”, aunque no sea realizando labores físicas; por ejemplo, la disposición para atender a niñas o niños dormidos si se despiertan por la noche cuando los padres han salido. Para quienes laboran de entrada por salida, sería recomendable evaluar la posibilidad del pago de las horas de traslado (especialmente en grandes ciudades).⁴
- › Reducir el porcentaje del pago en especie, que actualmente es, según la ley mexicana, de hasta 50%. La OIT recomienda que sea de un máximo de 33% del salario.
- › Establecer en la Ley del Seguro Social el derecho a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar sin exclusión de ningún tipo de prestación, como la incorporación al sistema de guarderías y la obligación de aportación patronal al fondo nacional de vivienda (Infonavit).

² Instituto Belisario Domínguez (IBD), “Trabajadores(as) del hogar”, en *Temas estratégicos*, núm. 22, reporte quincenal. México, Senado de la República, 2015.

³ Bridget Anderson, *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. Nueva York, Zed Books, 2000.

⁴ OIT, “Working hours in domestic work”, en *Domestic Work Policy Brief*, núm. 2. Ginebra, OIT, 2011.

Si México ratificase el Convenio 189 de la OIT, tendría un periodo de un año para cambiar la ley y un año más para presentar el primer informe ante el organismo internacional, adquiriendo la obligación de rendir cuentas de manera periódica sobre el cumplimiento del mismo.

Teniendo en cuenta que México es un país que cuenta con un gran número de personas trabajadoras del hogar que viven en el mismo domicilio de trabajo, se debe considerar que las tendencias mundiales señalan un cambio de perfil hacia trabajadoras/es que viven en su propia casa y, sobre todo, hacia quienes trabajan en varios domicilios con empleadores/as diferentes en la misma semana. Por ello, el nuevo texto legal tendría que considerar de origen la distinción entre el trabajo de planta y el de entrada por salida. Dentro de este último, deberían establecerse los mecanismos para la formalización de quienes laboran para varios empleadores/as, estableciendo los mecanismos de incorporación al seguro social de cada uno de sus lugares de trabajo para que, juntando las horas, se completase el salario de cotización, aspecto fundamental para las pensiones. En este sentido, la reforma laboral de 2012 incluyó modificaciones al artículo 83 acerca del pago de salario por unidad de tiempo (pago por cada hora de prestación de servicio). El nuevo texto estableció que el salario no podía ser menor a una jornada diaria. Especialistas en el tema⁵ aseveran que la confusa redacción del nuevo texto ha resultado en un recurso legal poco útil, que no genera trabajo formal, ya que contratar a una persona por dos horas supone pagarle al menos un salario mínimo.

Dentro de la visión integral de política pública que sugiere la OIT —además de esta reforma legal fruto o no de la firma de un convenio internacional—, se deben establecer otro tipo de acciones. Todas ellas, de manera coordinada, conforman una visión multifactorial de política pública, que se presenta a continuación:

⁵ Véase el artículo de Zenyazen Flores, “Pago por hora es ‘letra muerta’ pese a reforma laboral”, en *El Financiero* [en línea], México, 25 de junio de 2015. <<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/pago-por-hora-es-letra-muerta-pese-reforma-laboral.html>>. [Consulta: 23 de septiembre, 2016].

A. Medidas en favor de la afiliación obligatoria a la seguridad social

En México es fundamental que la afiliación no sea, como lo es actualmente, voluntaria sino obligatoria, y se reduzcan así las discriminaciones actuales. De manera congruente con esto, sería importante garantizar el acceso a todas las prestaciones existentes, eliminando la cláusula actual de no acceso a los servicios de guardería del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Además de su inclusión en la Ley del Seguro Social, sería necesaria una estrategia de simplificación administrativa para agilizar los trámites de afiliación tanto de trabajadoras/es como de empleadoras/es. En este sentido cobran importancia las nuevas tecnologías para acceder desde internet a los trámites a realizar. En 2014, el IMSS aprobó un acuerdo para el pago bimestral de las cuotas de la persona empleadora por el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar, facilitando el pago por internet. Si bien en dicho acuerdo también se exhorta al establecimiento de procedimientos técnicos, operativos y formatos necesarios para agilizar la incorporación de estas personas al régimen obligatorio del seguro social, este hecho no ha tenido impacto en un incremento de las tasas de formalización de las mismas.⁶

Murayama y Samaniego proponen la creación de un programa *ad hoc* de inscripción de las personas trabajadoras del hogar al IMSS.⁷ Conscientes de que los pagos onerosos por parte de los empleadores/as pueden ser factores desincentivadores, sugieren diez tramos de cotización en función del salario mínimo, con un piso mínimo de contribución patronal de la décima parte del

⁶ En la Tabla 5 (p. 51) se observa que el incremento de formalidad de las personas trabajadoras del hogar entre 2014 y 2015 es de 0.03%.

⁷ Ciro Murayama y Norma Samaniego, *Balance de la red de protección social en México desde la problemática de los trabajadores pobres de la economía informal. "Fortaleciendo la voz de los trabajadores informales en las decisiones de política social en América Latina"* [en línea]. Manchester, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), 2011. <<http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Murayama-Samaniego-Vision-Nacional-Mexico.pdf>>.

salario mínimo vigente y un tope máximo de cotización que alcanzaría un salario mínimo. Este esquema parte del hecho de que ninguna persona trabajadora del hogar pueda cobrar menos de un salario mínimo y considera exentar del pago de las cuotas del trabajador/a a todas aquellas personas cuyo salario sea inferior a tres salarios mínimos. Los autores también plantean mecanismos adicionales como: asegurar que si el empleador/a no presenta el pago durante dos periodos mensuales continuos, se notifique al trabajador/a y que sea acumulable el saldo de la cuenta cuando se cambie de empleador/a. Sugieren adicionalmente que se permita que las personas trabajadoras puedan cotizar al IMSS por sí mismas como autónomas para facilitar la incorporación de quienes trabajan de entrada por salida con varias personas empleadoras.⁸ En este sentido existen esquemas flexibles de afiliación para quienes trabajan jornadas no completas, fijando, como en el caso de Argentina, diferentes contribuciones según las horas trabajadas semanalmente.⁹ Este sistema se puede aplicar a trabajadoras/es que laboran para varios empleadores/as. En este caso, siguiendo el ejemplo de Uruguay, se pueden establecer esquemas de suma de sueldos de los distintos trabajos.¹⁰ En este rubro sería importante también legislar los derechos de quienes se contratan a través de las cada vez más numerosas agencias de colocación de personas trabajadoras del hogar.¹¹ El hecho de subcontratar la búsqueda y selección del trabajador/a no debería mermar la calidad de sus derechos.

⁸ *Ibid.*, pp. 63-64.

⁹ OIT, *Panorama laboral 2015*, *op. cit.*

¹⁰ *Idem.*

¹¹ Las agencias de colocación funcionan mediante una base de datos de personas trabajadoras del hogar (algunas tienen también servicios de cuidado de personas, mantenimiento del hogar...) y cuentan con referencias y documentos de estas personas. Los empleadores/as solicitan un servicio puntual (de una sola vez) o regular (cada cierto tiempo). Con base en las peticiones de quienes emplean se seleccionan personas candidatas al trabajo que son entrevistadas por el empleador/a. En ninguna de las páginas web consultadas hablan de establecimiento de contratos o alta ante el IMSS, pero en algunas ofrecen servicios de facturación electrónica para el pago de empleadas/os.

- › Un aspecto importante en este tipo de acciones es, de acuerdo con el caso uruguayo, adecuar el lenguaje jurídico a los actores de la ley. Esto es, simplificar el lenguaje de manera que sea fácilmente entendible para los usuarios de las normas legales y que les ayude a ejercer sus derechos. Sería entonces recomendable crear páginas de internet donde acceder a la ley, a la explicación de los términos más usados, con un apartado de preguntas y respuestas que pueda ayudar a entender el texto tanto a empleadas/os como a empleadoras/es.¹²

B. Identificación y reconocimiento de los actores involucrados frente al establecimiento de procedimientos de negociación colectiva

El reconocimiento de los actores involucrados es una herramienta fundamental para establecer una política efectiva. En el caso de las personas trabajadoras del hogar, su organización tiene un grado de dificultad superior al de otros grupos de trabajadores del sector industrial o servicios, ya que sus centros de trabajo son domicilios particulares que implican cierto aislamiento. El aislamiento es un obstáculo para la unión de este colectivo y, por lo tanto, para la visibilidad de su situación laboral. Sin embargo, es indispensable reconocer la libertad sindical de estas personas trabajadoras. El primer paso en ese reconocimiento se ha realizado mediante la toma de nota del Sindicato Nacional de Trabajadores

¹² Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe (Forlac)/ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay. Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo*. Lima, Forlac/OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

y Trabajadoras del Hogar de México, que tuvo lugar el 18 de febrero de 2016.¹³

De cara al establecimiento de procedimientos de negociación colectiva, sería indispensable reconocer, además, al otro actor involucrado, las personas empleadoras. Existen en varios países (Estados Unidos, por ejemplo) asociaciones organizadas de manera informal. En México es el caso del colectivo “Hogar Justo Hogar”, que agrupa a empleadoras/es que defienden condiciones de trabajo decentes para las personas que contratan. Sin embargo, frente a una negociación colectiva sería necesario el reconocimiento de las empleadoras/es a través de asociaciones oficiales (sindicatos patronales, como los regula la LFT), como sucede en Francia (Fédération des Particuliers Employeurs de France), Italia (Federazione Italiana Datori di Lavoro Domestico), Argentina (Empleadores de Trabajadores Comprendidos en el Régimen Especial de Trabajo para el Personal de Casas Particulares) o Uruguay (Liga de Amas de Casa, Consumidores y Usuarios de la República Oriental del Uruguay).¹⁴ En México aún no se ha identificado una asociación con dichas características. Sería factible considerar a la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex), por ser un sindicato patronal, como una posibilidad mediante la creación de una sección especial para representar empleadoras/es en el hogar.

El reconocimiento de actores y su participación, junto con el gobierno, en una institución que favorezca la negociación colectiva, sería el instrumento óptimo para la mejora de las condiciones de trabajo, logrando acuerdos y compromisos entre trabajadoras/es y empleadoras/es. Casos como Uruguay y Argentina —y los de muchos otros países— muestran los avances alcan-

¹³ José Soto Galindo, “El sindicato de empleados del hogar recibe toma de nota”, en *El Economista* [en línea]. México, 18 de febrero de 2016. <<http://eleconomista.com.mx/economicon/2016/02/18/sindicato-empleados-hogar-recibe-toma-nota>>. [Consulta: 25 de marzo, 2016].

¹⁴ OIT, “Domestic workers organize — but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector”, en *ILO's Work in Progress*, febrero, 2015.

zados a través de la negociación colectiva en la mejora de las condiciones de trabajo, aumento salarial y otros derechos, como el establecimiento de una prima de antigüedad o de estímulos por puntualidad o asistencia. Actualmente, en México está en proceso de aprobación una reforma de justicia laboral que tiene entre sus objetivos la creación de un organismo federal descentralizado con facultades en el orden nacional para el registro de todos los contratos colectivos de trabajo y de las organizaciones sindicales.¹⁵

El reconocimiento de actores es también importante ante la visibilidad del problema público y la concientización de sus soluciones. Acciones como la promoción de modelos de contrato que puedan ser usados por empleadoras/es y trabajadoras/es, ayudan a sensibilizar, y se ha comprobado que éste es un método efectivo para estandarizar los términos y condiciones de trabajo.¹⁶

C. Medidas de incentivos

Otro tipo de medidas sería la fijación de incentivos fiscales y reducciones en el pago de cuotas para empleadoras/es, que ya existe en países como Argentina. Esta medida permite al empleador/a deducir parte del monto pagado por concepto de impuestos, remuneraciones y pagos a la seguridad social de sus trabajadoras/es.

Algunas acciones más que incentivan el cumplimiento de la ley es la simplificación de trámites para la formalización, pago y declaración de la relación de trabajo y sus obligaciones fiscales.

¹⁵ Véase “Reforma laboral avanza en la modernización de las condiciones laborales”, en *gob.mx*. México, 7 de noviembre de 2016 <https://www.gob.mx/justiciacotidiana/articulos/la-reforma-laboral-avanza-en-la-modernizacion-de-las-condiciones-laborales?idiom=es>. [Consulta: 11 de diciembre, 2016].

¹⁶ OIT, “Labour relations and collective bargaining. Improving working conditions for domestic workers: organizing, coordinated action and bargaining”, en *Issue Brief*, Ginebra, noviembre, 2015, núm. 2.

En este sentido, cobra importancia el uso de tecnología como internet para registrar acciones administrativas y facilitar pagos que eviten dedicar tiempos excesivos al cumplimiento de la ley.

D. Medidas para el incremento del salario mínimo

En el caso de México es necesario adecuar la ley laboral en este término a los estándares que recomienda la OIT. Por ello, habría que reducir el porcentaje de pago —actualmente de 50% del salario, según el artículo 334 de la LFT— que se puede realizar en alimentos y habitación (para quienes trabajan de planta). Los estándares internacionales lo reducen a, como máximo, un tercio del salario.

Por otro lado, sería necesario establecer mecanismos para que 30% de las personas trabajadoras del hogar remuneradas que no cobran ni un salario mínimo, lo hagan. Es decir, mecanismos que obliguen al pago del salario mínimo. Sin embargo, este piso salarial en México es bajo. Actualmente han surgido iniciativas para el incremento del salario mínimo, y en fecha reciente se logró su desindexación de la medida de valor para pago de cuotas, pagos, créditos o infracciones administrativas.

Para el incremento del salario mínimo de las personas trabajadoras del hogar en México sería deseable que se cumpliera el artículo 335 de la LFT, que exhorta a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos a fijar un salario mínimo profesional para el sector. Sería deseable que este salario fuese superior al que existe actualmente para toda la población trabajadora. Una buena iniciativa en este sentido es establecer diferentes pisos de salario mínimo según el tipo de trabajo que se realiza, como sucede en Argentina, favoreciendo la especialización del trabajo.

E. Medidas de coerción

Un tipo de medidas necesarias, sobre todo para el cumplimiento de la ley, sería el establecimiento de medidas coercitivas, esto es, inspecciones laborales efectivas en los lugares de trabajo. Este tema resulta controversial al ser el lugar de trabajo una casa particular y representar, como señala el gobierno mexicano, un posible conflicto con el artículo 16 constitucional que defiende los derechos a la intimidad o la inviolabilidad del espacio privado. En este sentido, y para facilitar la inspección laboral, sería necesario crear, en primer lugar, un sistema de registro de las relaciones de trabajo ante una autoridad (Secretaría del Trabajo, de preferencia), recabando información sobre las condiciones laborales en cada caso.¹⁷ Esta medida debe conllevar la colaboración estrecha entre autoridades laborales, sanitarias y fiscales, que permita contar con registros completos y actualizados.¹⁸ Las medidas coercitivas se acompañan de inspecciones en la puerta del hogar, tal y como ya existe en Uruguay, para la revisión de la documentación que garantice las condiciones de trabajo. En el caso uruguayo, las inspecciones actúan bajo sospecha o presunción de incumplimiento de normas laborales y con orden judicial o también se realizan de oficio, es decir, por propia voluntad de la autoridad. Tienen lugar en la puerta del domicilio, donde se interroga a la trabajadora o el trabajador y al empleador/a.

Para realizar las inspecciones laborales ante una queja, es necesario simplificar y facilitar los medios de establecimiento de la denuncia contra los derechos laborales. Además del procedimiento de establecimiento de queja, es importante contar con un servicio de conciliación laboral que existe generalmente en todas las legislaciones. En México, este servicio está a cargo de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje (JLCA), actualmen-

¹⁷ OIT, *Panorama laboral 2015*, op. cit.

¹⁸ OIT, *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector. Introductory guide*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2015.

te dependientes del Poder Ejecutivo. Es posible que estas juntas desaparezcan en los próximos meses tras la reforma de justicia laboral que actualmente está en proceso de aprobación; sus competencias previsiblemente pasarán a los tribunales laborales del Poder Judicial.¹⁹

Es muy común que los cuerpos de inspección laboral tengan menos interés en realizar su labor en un domicilio particular, donde pueden encontrar uno o dos casos de incumplimiento, que en una fábrica, donde en una misma visita pueden dar mucha mayor visibilidad a su labor con la detección de numerosos casos de incumplimiento. En el caso de las visitas a domicilios, quien realice la inspección debe recibir instrucción adecuada y regular en materia de acercamiento a empleadoras/es y trabajadoras/es.²⁰

Las revisiones deberían contar con un sistema de sanciones en caso de infracción o incumplimiento de la ley, así como un sistema de reducciones de multas en caso de pronto pago de las mismas. Para ello ayudaría el diseño y ejecución de campañas de información sobre la existencia de este tipo de multas. En caso de violaciones serias a los derechos laborales o humanos, es importante establecer una estrecha colaboración entre los organismos de inspección y el Poder Judicial. En temas de violación de derechos migratorios, la colaboración deberá ser también estrecha con los organismos nacionales en la materia.²¹

Sería deseable que estas labores de inspección contasen con el acompañamiento de acciones informativas sobre el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes (empleadoras/es y trabajadoras/es). En el caso de México, la inspección del trabajo actualmente es insuficiente y poco efectiva —fruto de la inacción política en este sentido—, por lo tanto, resulta poco visible para el trabajador o la trabajadora. La inspección local es, en términos

¹⁹ Véase “Justicia Ciudadana”, en *gob.mx*, México, 29 de abril de 2016. <<https://www.gob.mx/justiciacotidiana/articulos/justicia-cotidiana-reformas-e-iniciativas-29921?idiom=es>>. [Consulta: 18 de octubre, 2016].

²⁰ OIT, *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector*, *op. cit.*

²¹ *Idem.*

generales, inexistente,²² lo que añade un problema de fondo a la ejecución de este tipo de medidas fiscalizadoras del trabajo del hogar en nuestro país.

Considerando los restos estructurales existentes en la inspección laboral en nuestro país, la fiscalización de la ley podría tener un primer paso inmediato y efectivo mediante la incorporación de la obligatoriedad del registro de relaciones laborales en la ley, que permita, al menos, tener un control de las personas trabajadoras del hogar para una posible inspección laboral.

F. Educación ciudadana

La especialista en el tema, la Dra. Mary Goldsmith, reconoce en las campañas de educación y sensibilización un instrumento fundamental para mejorar los derechos de las personas trabajadoras del hogar. Esta línea de acción debe iniciar por la visibilidad del valor del trabajo del hogar,²³ y desde esa visión informar a trabajadoras/es y empleadoras/es acerca de sus derechos y obligaciones. La educación de la ciudadanía es un instrumento primordial para dar valor al trabajo del hogar y concientizar sobre las discriminaciones y abusos que sufren estas personas, en especial, las mujeres.

Las campañas de información se deberían presentar en medios de comunicación a los que empleadas/os y empleadoras/es tengan acceso. En el caso de Uruguay se realizaron en televisión, radio, periódicos y mediante el reparto de folletos. Establecer un Día del Trabajo del Hogar Remunerado es un hito que ayuda mucho como eje de campañas de sensibilización.²⁴ Actualmente, el 22 de julio se celebra el Día Internacional del Trabajador

²² Graciela Bensusán, *Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano*. México, CEPAL, 2008.

²³ OIT, *Panorama laboral 2015*, *op. cit.*

²⁴ Forlac/OIT, *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay*, *op. cit.*

Doméstico. Otros recursos informativos pueden ser folletos publicitarios que resuman los derechos y beneficios de la formalización del trabajo de este colectivo para su distribución en hogares, algunos con formato para colgar en las manijas de las puertas de entrada a domicilios, como se hizo en Uruguay.²⁵ En este sentido, se podría pensar en herramientas de información interesantes como manuales de buenas prácticas para la formalización de este sector con preguntas y respuestas frecuentes, centros de atención telefónica (*call centers*), redes sociales informativas, etc.²⁶ En 2015, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México publicó el *Manual para empleadas y empleadoras del hogar: Derechos y obligaciones*, disponible únicamente a través de internet, previa compra en Google Play, lo que no parece un medio de fácil acceso para las trabajadoras y los trabajadores interesados.

Dentro de las acciones de información para la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del hogar, se deben plantear actividades de visibilidad y sensibilización para el funcionariado o personal del sector público.²⁷ Estas acciones y campañas de información deberían contar con herramientas y estrategias de formación específica para el personal del IMSS, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) o el Servicio de Administración Tributaria (SAT), que estaría involucrado en la política pública, con la finalidad de que tengan un conocimiento detallado de las medidas.

Como apoyo a estas acciones, se puede disponer de servicio de asesoría legal laboral para las personas trabajadoras del hogar y sus empleadoras/es. Este tipo de asesoría se puede realizar en convenio con universidades del país (retomando el caso

²⁵ *Idem.*

²⁶ OIT, *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector*, *op. cit.*

²⁷ Neetha N. (Centre for Women's Development Studies), *Minimum wage setting practices in domestic work: an inter-state analysis*. Ginebra, OIT, 2015. (Conditions of Work and Employment Series, 66).

uruguayo); también los sindicatos pueden llevarla a cabo, ya que muchas veces son la primera instancia en recibir la queja de sus agremiados/as ante una situación de abuso. Estos mismos sindicatos de trabajo del hogar son un instrumento fundamental en la realización de acciones de información y capacitación de trabajadoras/es, quienes suelen acudir a los sistemas de bolsa de trabajo sindicales y, gracias a este acercamiento, conocen y se les capacita en sus derechos.²⁸

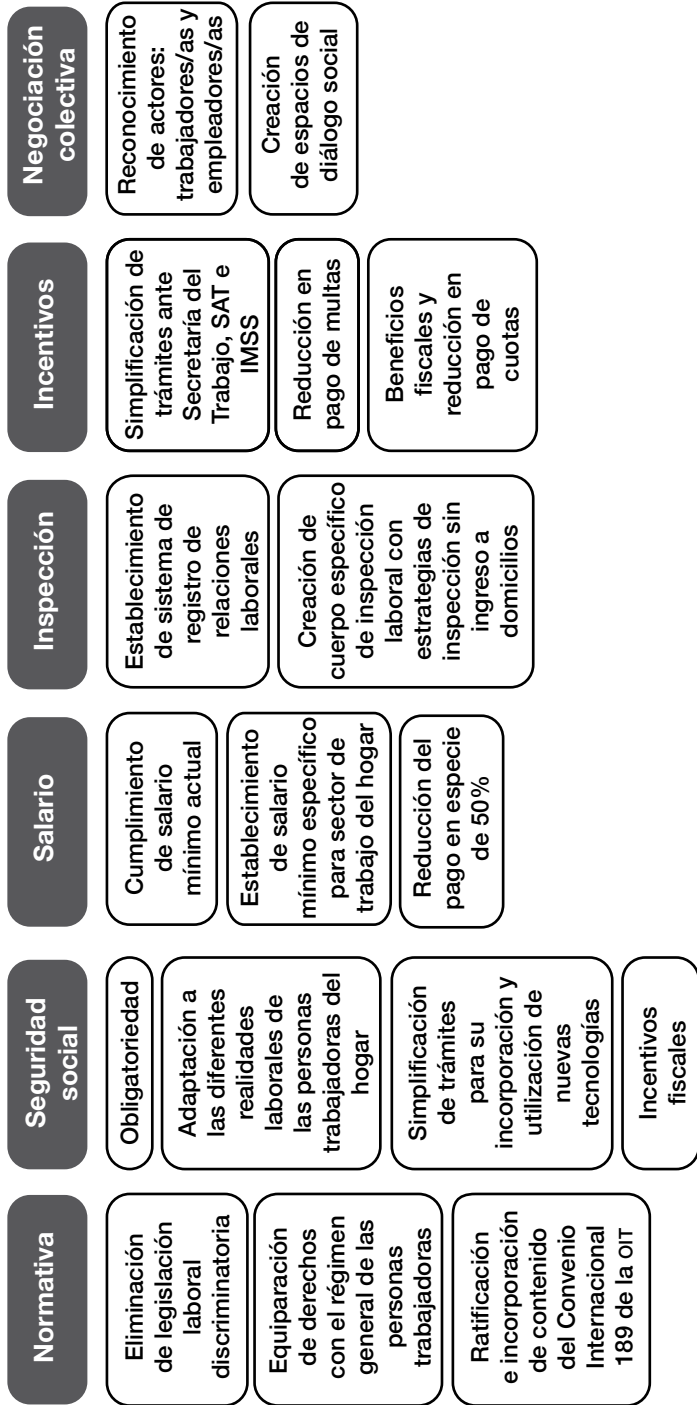
Como complemento a las acciones de información, sería necesario conocer de manera periódica no sólo la situación laboral de las personas trabajadoras del hogar sino también sus deseos, quejas y temores en temas laborales. Este instrumento de consulta, que podría ser una encuesta regular por parte de instituciones gubernamentales, permitiría conocer mejor a las personas de este colectivo para ir adecuando los instrumentos de política pública a sus necesidades, incentivos e inquietudes.

A continuación se presenta el Cuadro 1 con un esquema del enfoque multifactorial de una política pública para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México.²⁹

²⁸ Confederación Sindical de Trabajadores/as de las Américas (CSA) y Confederación Sindical Internacional (CSI), *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas. Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT*. Turín, CSA/CSI/Centro Internacional de Formación de la OIT, s/a.

²⁹ El esquema se basa en el que propone la Organización Internacional del Trabajo, véase OIT, *Panorama laboral 2015, op. cit.*, p. 63.

Cuadro 1. Enfoque multifactorial para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México



Campañas de información y sensibilización / Asesoría legal / Estadísticas regulares sobre la situación del trabajo del hogar

Muchas son las buenas prácticas que México puede retomar para la formalización del trabajo del hogar remunerado. Sin embargo, se debe considerar que, si bien la implementación de una política pública multifactorial ayudaría a la mejora de las condiciones laborales de este sector, sería muy difícil que esa mejora beneficiase al total de personas que laboran en este sector productivo. Esta afirmación se basa en casos como el de Uruguay, que cuenta con una de las legislaciones más avanzadas en favor de la formalización del trabajo del hogar. La legislación uruguaya está acompañada a su vez de una política pública que incluye medidas coercitivas, de reconocimiento de actores o de campañas de información, visibilidad y sensibilización. No obstante estos avances que han incrementado la tasa de formalización laboral, en este país todavía 50% de las personas trabajadoras del hogar laboran en condiciones de informalidad. Es decir, la instauración de una política pública es necesaria, sin duda —tal y como se demuestra en los países donde se ha implementado—, y puede ser exitosa cuando se incrementa considerablemente la tasa de formalidad y mejoran las condiciones de trabajo —sobre todo de salarios y derechos reconocidos—, sin embargo, el caso de Uruguay confirma que es necesario además un cambio de mentalidad total de las personas trabajadoras del hogar para que consideren su relación no como un acuerdo privado sino como uno laboral, sujeto a las leyes existentes.³⁰ Incrementar el grado de cumplimiento de la política requiere —en voces de expertos como Oelz y Rani—³¹ informar e implementar las sanciones por no cumplimiento de tal manera que las empleadoras y empleadores sientan que pueden ser descubiertos y multados si fuese el caso.

En este sentido, sería de gran utilidad conocer las motivaciones que llevan a trabajadoras/es y empleadas/os, en países donde

³⁰ Martin Oelz y Uma Rani, *Domestic work, wages, and gender equality: lessons from developing countries*. Ginebra, International Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch (GED)/OIT, 2015. (Working paper, 5)

³¹ *Idem.*

se implementan políticas públicas completas, a no formalizar su relación de trabajo para analizar las causas y trabajar sobre ellas.³² Pereyra³³ ha realizado una investigación para el caso argentino, donde se detecta el temor de trabajadoras/es a que, dentro de la formalidad, puedan perder la seguridad social del cónyuge (en casos de diferencia de cobertura en favor de la del otro) o dejar de percibir subsidios o planes sociales. Asimismo, la prioridad de establecer acuerdos en otros aspectos, como la remuneración, lleva a considerar secundario el tema de la formalización, dentro de un esquema con escasa información acerca de los beneficios de la misma en el presente y futuro (acceso a pensiones en la vejez). Poco se conoce, o casi nada se ha estudiado, sobre los incentivos por el cumplimiento de la ley, más allá de los incentivos fiscales para quienes emplean personal.

³² El fenómeno de las causas de la informalidad en el mercado laboral ha sido estudiado ampliamente, sin embargo, son pocos los estudios aplicados al sector del trabajo del hogar. En términos generales, existen diversas corrientes de pensamiento opuestas en este sentido. Autores como Levy señalan a los programas sociales (el caso del Seguro Popular, por ejemplo) como causas de la informalidad, ya que la ciudadanía puede tener acceso a servicios públicos de salud sin necesidad de declarar su trabajo como formal. Es decir, Levy define como voluntaria la decisión del trabajador/a de no formalizar su trabajo al no ver “ventajas” en términos de salud pública, ya que puede acceder a los servicios a través del Seguro Popular. Corrientes contrarias a Levy, como Murayama y Samaniego, consideran errónea la premisa de que el trabajador/a puede optar libremente entre un trabajo formal y uno informal. Para Murayama y Samaniego la informalidad no es voluntaria como tampoco lo es el desempleo. Programas sociales como el Seguro Popular no explican la informalidad sino que nacen fruto de la desprotección a la que es sometida la población que trabaja en el sector informal. El Seguro Popular es una respuesta ante la informalidad, no su causa; véase Murayama y Samaniego, *op. cit.*

³³ Francisca Pereyra, “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”, en *Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina*, núm. 256, marzo-abril de 2015.

Conclusiones

El trabajo del hogar remunerado es un sector laboral que se caracteriza en todo el mundo por sufrir un alto grado de dispersión en los hogares, fenómeno que obstaculiza la visibilidad de sus problemas y la organización de las personas que se dedican a esa actividad. En México, además, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social contienen artículos con consideraciones discriminatorias para las personas trabajadoras del hogar y son un marco normativo que adolece de un alto grado de incumplimiento, lo que genera una alta y grave precariedad laboral. La falta de una agenda política para elaborar una política pública que mejore el bienestar laboral de estas personas y la falta de iniciativa de los poderes ejecutivo y legislativo para la firma del convenio internacional existente en la materia suponen, de inicio, importantes obstáculos para la mejora de este colectivo.

En consecuencia, la propuesta de una política pública multifactorial expuesta en este libro para la formalización del trabajo del hogar remunerado debe atender este tipo de factores generadores de precariedad laboral. Esta política, como se ve en los ejemplos de Argentina y Uruguay, tiene su punto de partida en el reconocimiento del problema público por parte del Estado y en su incorporación a la agenda política con la finalidad de resolverlo mediante una política pública.

La propuesta que se presenta en este libro enfrenta su primer obstáculo en la falta de presión suficiente para que el tema forme parte de la agenda política, así como en el desinterés de los responsables de la política laboral del país. En México, la mejora de las condiciones laborales del trabajo del hogar remunerado no es parte de las prioridades políticas ni del Ejecutivo ni del Legislativo. Si bien el Secretario de Gobernación ha manifestado en declaraciones públicas el interés de enviar al Senado la ratificación del Convenio 189 de la OIT, la falta de voluntad política para resolver este problema público ha ocasionado que esto aún

no haya ocurrido. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social tampoco ha dado muestras de entender la importancia de proteger a este colectivo, prueba de ello es el escaso avance alcanzado en la reforma de 2012. Es decir, se reconoce el problema pero no se avanza en su solución con hechos concretos y, por lo tanto, continúa sin formar parte de la agenda política gubernamental. Por ello, la adopción de la política propuesta encuentra en este hecho un gran obstáculo. La cuestión es que, sin una movilización social y política que presione para cambiar la situación de este contingente, difícilmente se asumirá el reto que supone modificar pautas de comportamiento muy arraigadas en amplios sectores de la sociedad que se benefician del trabajo del hogar remunerado.

El segundo problema que enfrenta la propuesta de política pública aquí planteada está en las características del trabajo del hogar remunerado. Su carácter aislado no favorece la unión de las personas de este sector laboral para la reivindicación de sus derechos ni la heterogeneidad de sus condiciones de trabajo (trabajadoras/es de planta frente a trabajadoras/es de entrada por salida con uno o varias personas empleadoras) es compatible con una regulación uniforme que deja muchos aspectos sin atender. Por el contrario, el marco legal debe asegurar los derechos laborales tomando en cuenta la diversidad de modalidades bajo las cuales se prestan los servicios. Sin embargo, este hecho no debe ser una excusa para la no intervención del gobierno en un problema que, tal y como demuestra este texto, es de orden público.

El tercer problema está relacionado con la eliminación de las discriminaciones que existen actualmente en la ley mexicana. La incorporación del tema a la agenda política y el acuerdo de las fuerzas parlamentarias permitirían un cambio de la ley para legislar los aspectos faltantes. Si bien el lugar de trabajo reúne características especiales respecto a otros sectores laborales, de ello no se deriva razón alguna para no reconocer plenamente los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, que deben ser iguales a los del resto de la población trabajadora, salvo en algunos aspectos que merecen realmente una regulación

especial. Es el caso, por ejemplo, de la reinstalación en el empleo cuando existe despido injustificado (como actualmente lo establece la Ley Federal del Trabajo, que determina una excepción en el caso de las personas trabajadoras del hogar).

Sería especialmente importante incorporar la obligatoriedad de su afiliación al seguro social, legislar las horas de trabajo, el pago de horas extras o el pago en especie. Cabe recordar que la legislación que en la actualidad regula el trabajo del hogar en México no cumple con el texto del artículo 123 constitucional, que incluye entre sus beneficiarios a quienes trabajan en este sector.

La propuesta de política pública multifactorial que se presenta en este libro intenta identificar y responder a los obstáculos más importantes que hoy en día existen en México para la mejora de las condiciones laborales y la formalización del trabajo del hogar remunerado. La propuesta, sin embargo, no se detiene ahí, defiende también otros ejes de acción. Las reformas legales pueden ir acompañadas de la simplificación de trámites administrativos, medidas de incentivo (desgravaciones fiscales por parte de las empleadoras/es sobre los impuestos pagados por la contratación de personal de trabajo del hogar) y la promoción del registro de quienes trabajan por horas y con varias personas empleadoras. El establecimiento de campañas informativas y de asesoría laboral para las personas afectadas —trabajadoras/es y empleadoras/es— es parte fundamental de esta política y, como se ha visto en los casos estudiados en Argentina y Uruguay, son recursos muy útiles para asegurar su éxito. Así, estos instrumentos de política pública parecen acciones dependientes más de una decisión política que de una técnica.

La aprobación de leyes e instrumentos de política pública comentados se enfrentaría, sin embargo, a la actual fragilidad de los instrumentos coercitivos para la aplicación de la ley. La existencia de mecanismos fiscalizadores (en el caso que nos ocupa, la inspección de trabajo) resulta muy importante para el cumplimiento de la normatividad. No obstante, en México son insuficientes los recursos humanos y técnicos de que dispone la inspección laboral, especialmente en los ámbitos locales, que son

competentes en este caso. Como lo señala el oficio de la Secretaría de Gobernación, existe una incapacidad real para ejercer la inspección domiciliaria de las condiciones laborales del trabajo del hogar remunerado; esta incapacidad se debe al olvido de los mecanismos de inspección laboral a nivel general por parte del Estado mexicano.

En el caso de las condiciones de trabajo, el cambio de ley comentado sería un primer paso, pero, con la finalidad de avanzar en este campo, sería necesario el establecimiento de una negociación colectiva a nivel de todo el sector, lo que conllevaría el reconocimiento de actores capaces de llevar adelante este proceso. Ya se ha logrado, por una parte, el reconocimiento del sindicato de personas trabajadoras del hogar. Respecto a las empleadoras/es, por la otra, y ante la ausencia de una organización específica, sería necesario la integración y reconocimiento de una asociación oficial e institucional que represente los intereses de este colectivo. Si hasta ahora no se ha considerado necesario representar a las empleadoras/es del hogar es porque no ha habido una presión social suficiente para proteger esta actividad laboral mediante una nueva regulación o, en su defecto, la decisión política de avanzar en esa dirección.

Finalmente, en la propuesta planteada se resalta el aspecto de la mejora salarial. Cumplir el mandato de la ley actual con la conformación de un salario mínimo para el trabajo del hogar a través de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos puede ser posible. Asimismo, y con voluntad política, resultarían factibles reformas a la ley, como la reducción del pago en especie. En este sentido, sería indispensable contar con la participación de los actores sociales y económicos mencionados —trabajadoras/es y empleadoras/es— para el diálogo continuo de las mejoras en las condiciones de trabajo, incluido el salario.

Este libro presenta un concepto de política pública multifactorial conformado por una serie de medidas, mismas que son difíciles de concebir en un contexto aislado respecto del panorama laboral mexicano. Para contar con resultados positivos, la política de mejora de las condiciones de trabajo del hogar remunerado

debe estar incluida en una agenda política de mejora de condiciones laborales en el país. Sólo así se podrán tener, por ejemplo, los recursos legales, políticos y económicos para impulsar una ley no discriminatoria que se haga cumplir mediante una inspección laboral efectiva y acompañada del incremento del salario mínimo en México.

En caso de que esto no suceda —lo que no parece posible en el corto plazo considerando la agenda política mexicana—, se podría actuar sólo para el ámbito del trabajo del hogar mediante un primer paso que sería la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Este hecho significaría la obligación de actuar conforme a estándares internacionales para la mejora de las condiciones de trabajo de más de dos millones de trabajadores y trabajadoras en México. Aun en este caso, la ratificación del Convenio 189 de poco serviría si no se acompaña de reformas laborales generales que den más peso, por ejemplo, a los métodos de fiscalización laboral o a la mejora del salario mínimo.

Bibliografía

- ANDERSON, BRIDGET, *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*. Nueva York, Zed Books, 2000.
- BENSUSÁN, GRACIELA (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Cámara de Diputados/Universidad Autónoma Metropolitana / Porrúa, 2006.
- BENSUSÁN, GRACIELA, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2007.
- BENSUSÁN, GRACIELA, “Políticas laborales y calidad de los empleos en América Latina: antes y después de la crisis (2008-2009)”, en Alicia Puyana Mutis (coord.), *Paradojas de la globalización y el desarrollo latinoamericano*. México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso), 2015.
- BENSUSÁN, GRACIELA, *Regulaciones laborales, calidad de los empleos y modelos de inspección: México en el contexto latinoamericano*. México, CEPAL, 2008.
- BENSUSÁN, GRACIELA, “Rupturas y continuidades en las relaciones laborales: evidencias en Argentina, Brasil y México”. Documento de trabajo. México, UAM Xochimilco, 2016.
- CARLS, KRISTIN, *Decent work for domestic workers. The state of labour rights, social protection and trade union initiatives in Europe*. Ginebra, ACTRAV-ITC-ILO/ETUC, EFFAT/ETUC, 2012.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), *Cambio estructural para la igualdad. Una visión integrada del desarrollo*. Trigésimo cuarto periodo de sesiones de la CEPAL. San Salvador, CEPAL, 2012.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*. Brasilia, CEPAL, 2010.

- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), *Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible*. Lima, CEPAL, 2014.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS (CSA) Y CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI), *Organización de las trabajadoras del hogar en las Américas. Buenas prácticas y desafíos en función del Convenio N° 189 de la OIT*. Turín, CSA/CSI/Centro Internacional de Formación de la OIT, s/a.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (Conapred), *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras* [en línea]. México, Conapred, 2015. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf>.
- CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN (Conapred), *Trabajo del hogar* [en línea]. Tomo VI. México, Conapred, 2013. (Legislar sin discriminación). <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_TrabajoHogarWEB_INACCSS.pdf>.
- GALLO, ALEJANDRA Y SILVIA SANTOS, “Trabajo doméstico remunerado en Uruguay. Regulación, resultados y situación actual. Actualización de informe”, en *Comentarios de la Seguridad Social*, tercer trimestre, 2015, núm. 49.
- GARCÍA HUERTA, DANIEL ANTONIO, “Género y trabajo doméstico remunerado: un análisis de un quehacer invisible”, en Juan Cruz y Rodolfo Vázquez (coords.), *Mujeres, familia y trabajo*. México, Fontamara, 2014.
- GOLDSMITH, MARY, “De sirvientas a empleadas del hogar. La cara cambiante del servicio doméstico en México”, en Marta Lamas (coord.), *Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo xx*. México, Fondo de Cultura Económica/ Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, 2007.
- GOLDSMITH, MARY, “¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en

- México”, en Juan A. Cruz Parceroy y Rodolfo Vázquez (coords.), *Mujeres, familia y trabajo*. México, Fontamara, 2014.
- GÓMEZ TOVAR, ROSA Y CIRO MURAYAMA, *El mercado de trabajo en México. La opinión social sobre la precariedad laboral*. México, UNAM, 2015.
- GORBAN, DÉBORA, “Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad”, en *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, octubre-diciembre, 2012, núm. 140.
- HOWLETT, MICHAEL Y JEREMY RAYNER, “Patching vs. Packaging in Policy Formulation: Complementary Effects, Goodness of Fit, Degrees of Freedom, and Feasibility in Policy Portfolio Design”, *Annual Review of Policy Design*, vol. 1, núm. 1, 2013, pp. 1-19.
- INGRAHAM, PATRICIA W., “Toward more systematic consideration of policy design”, en *Policy Studies Journal*, junio, 1987, vol. 15, núm. 4.
- INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ (IBD), “Trabajadores(as) del hogar”, en *Temas estratégicos*, núm. 22, reporte quincenal. México, Senado de la República, 2015.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI), *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2010*. México, INEGI, 2012.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI), *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico (22 julio)*. Datos Nacionales [en línea]. Aguascalientes, INEGI, 2015. <<http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf>>.
- LEVITSKY, STEVEN Y MARÍA VICTORIA MURILLO, *Building institutions on Weak Foundations: Lessons from Latin America*. Documento de investigación presentado en la conferencia “Guillermo O’Donnell y el estudio de la democracia”, Buenos Aires, marzo, 2012.
- LEVITSKY, STEVEN Y MARÍA VICTORIA MURILLO, “Variation in institutional strength”, en *Annual Review of Political Science*, 2009, núm. 12, pp. 115-133.

- MILLÁN VALENZUELA, HENIO, *En la cuerda floja. Vulnerabilidad hacia la pobreza y fragilidad laboral en México*. México, El Colegio Mexiquense, 2014.
- MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, *Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina*. Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (MTSS), *Trabajo doméstico e impacto de las políticas públicas en Uruguay. Evolución reciente*. Montevideo, Unidad de Estadística de Trabajo y de la Seguridad Social (Observatorio de Mercado de Trabajo), MTSS, 2015.
- MURAYAMA, CIRO Y NORMA SAMANIEGO, *Balance de la red de protección social en México desde la problemática de los trabajadores pobres de la economía informal. "Fortaleciendo la voz de los trabajadores informales en las decisiones de política social en América Latina"* [en línea]. Manchester, Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO), 2011. <<http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Murayama-Samaniego-Vision-Nacional-Mexico.pdf>>.
- NEETHA N. (Centre for Women's Development Studies), *Minimum wage setting practices in domestic work: an inter-state analysis*. Ginebra, OIT, 2015. (Conditions of Work and Employment Series, 66)
- NEFFA, JULIO CÉSAR, "El trabajo no registrado como modalidad límite de precariedad", en Mariana Busso y Pablo Pérez Pablo (coords.), *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*. Buenos Aires, Miño y Dávila/CEIL PIETTE/Conicet, 2010.
- NELSON, BARBARA, "Setting the public agenda: The case of child abuse", en Judith May y Aaron Wildavsky (eds.), *The Policy Cycle*. Beverly Hills, Sage, 1978.
- OELZ, MARTIN Y UMA RANI, *Domestic work, wages, and gender equality: lessons from developing countries*. Ginebra, Inter-

- national Labour Office, Gender, Equality and Diversity Branch (GED)/OIT, 2015. (Working paper, 5)
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Coverage of domestic workers by key working conditions laws”, en *Policy Brief*, núm. 5. Ginebra, OIT, 2011.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Domestic work voice and representation through organizing”, en *Policy Brief*, núm. 8. Ginebra, OIT, 2015.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Ginebra, OIT, 2013.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Domestic workers organize — but can they bargain? Mapping collective bargaining and other forms of negotiation in the domestic work sector”, en *ILO’s Work in Progress*, febrero, 2015.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Effective protection for domestic workers: a guide to designing labour laws*. Ginebra, OIT, 2012.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector. Introductory guide*. Ginebra, OIT, 2015.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Labour relations and collective bargaining. Improving working conditions for domestic workers: organizing, coordinated action and bargaining”, en *Issue Brief*, Ginebra, noviembre, 2015, núm. 2.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Meeting the needs of my family too. Maternity protection and work-family measures for domestic work”, en *Policy Brief*, núm. 6. Ginebra, OIT, 2013.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe*. Lima, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Remuneration in domestic work”, en *Domestic Work Policy Brief*, núm. 1. Ginebra, OIT, 2011.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Working hours in domestic work”, en *Domestic Work Policy Brief*, núm. 2. Ginebra, OIT, 2011.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), “Working time of live-in domestic workers” en *Policy Brief*, núm. 7. Ginebra, OIT, 2013.
- PEREYRA, FRANCISCA, “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”, en *Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina*, núm. 256, marzo-abril de 2015.
- PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD), *Informe sobre desarrollo humano, 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano*. Nueva York, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2015.
- PROGRAMA DE PROMOCIÓN DE LA FORMALIZACIÓN EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (FORLAC)/ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), *Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay. Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo*. Lima, Forlac/OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.
- RENDÓN GAN, TERESA, *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, 2003.
- ROJAS GARCÍA, GEORGINA Y MÓNICA TOLEDO GONZÁLEZ, “Reproducción social estratificada: el trabajo doméstico remunerado en México y la interacción entre mujeres de estratos medios y populares”, en Luciana Gandini y Mauricio Padrón (coords.), *Población y trabajo en América Latina: abordajes teórico-metodológicos y tendencias empíricas recientes* (pp. 403-442). Río de Janeiro, Asociación Latinoamericana de Estudios de Población (ALAP)/Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2013.

- THOME, CANDY FLORENCIO, “La división sexuada del trabajo doméstico y su regulación legal en Brasil, Argentina y Uruguay”, en *Derecho y Cambio Social*, 2014, año 11, núm. 38.
- TOKMAN, VICTOR, *Domestic workers in Latin America: Statistics for new policies*. Manchester, Women in Informal Employment Globalizing and Organizing (WIEGO), 2010. (Working Paper, 17)
- TOLEDO GONZÁLEZ, MÓNICA PATRICIA, “El papel de la confianza en los arreglos particulares del trabajo doméstico remunerado”, en *Trayectorias*, 2013, año 15, núm. 36, pp. 45-64.
- VALENZUELA, MARÍA ELENA Y CLAUDIA MORA (eds.), *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo, 2009.

Fuentes de datos

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) [en línea]. <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>>.

Referencias a convenios internacionales y leyes nacionales

Internacionales

Convenio 189 y Recomendación 201 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. OIT 2011.

Argentina

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

Ley 26.844 del Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares. 2013.

México

Ley Federal del Trabajo, 1970 – 2012. Estados Unidos Mexicanos.

Ley del Seguro Social, 1995 – 2015. Estados Unidos Mexicanos.

Uruguay

Ley 18.065 Trabajo Doméstico. Normas para su regulación. Uruguay.

Decreto Reglamentario de la Ley nº 18065 de 27 de noviembre de 2006.

Anexo I

Ley Federal del Trabajo

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.

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 mal trato 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 concurran 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 lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

Anexo II

Convenio 189, de la OIT, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Adoptado el 16 de junio de 2011 en Ginebra.

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 trans-

ferencia 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.

1. 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 especi-

fiquen 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 acordadas 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 in-

mediata 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.

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
Elena Azaola Garrido
Miguel Concha Malo
Gabriela Warkentin de la Mora
Amaranta Gómez Regalado
Marta Lamas Encabo

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

Salomon Achar Achar
Silvia Dalí Ángel Pérez
Elena Azaola Garrido
Miguel Concha Malo
Santiago Corcuera Cabezut
Sarah Corona Berkin
Tiaré Scanda Flores Coto
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
Gabriela Warkentin de la Mora

Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública se terminó de imprimir en marzo de 2017 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 1 000 ejemplares.

Visibilizar la discriminación sistemática hacia las personas trabajadoras del hogar, motivada por la naturaleza de su profesión y por el hecho de ser mujeres en su mayoría, es el primer paso para avanzar en el reconocimiento y la defensa de sus derechos laborales y humanos.

En este libro, Marta Cebollada evidencia las condiciones injustas que caracterizan el trabajo del hogar remunerado en México: jornadas de más de ocho horas, falta de prestaciones y de acceso obligatorio a la seguridad social, salarios arbitrariamente precarios, pagos en especie hasta por 50% de sus remuneraciones y ausencia de registro de relación laboral.

A partir del análisis de la situación legal del trabajo en el hogar —que incluye disposiciones discriminatorias hacia esta ocupación—, así como de un estudio comparativo con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (y la Recomendación 201) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos y con los casos de estudio de Argentina y Uruguay, la autora formula una propuesta de política pública multifactorial para la formalización de este sector que en México comprende más de 2.3 millones de personas, casi todas mujeres.

La estrategia propuesta integra varios ejes de acción para generar resultados positivos: cambios a la ley, aspectos a considerar respecto a la afiliación obligatoria a la seguridad social, identificación y reconocimiento de actores involucrados de cara al establecimiento de procedimientos de negociación colectiva, medidas de incentivos para empleadoras/es, medidas para el incremento del salario mínimo, medidas de coerción y acciones de educación ciudadana.

Para el Conapred este título es un insumo obligado para el reconocimiento de los derechos de este grupo de población, que a la fecha enfrenta serios obstáculos para la garantía del derecho a la no discriminación y para la realización de una vida digna.

Fundamentos

La colección Fundamentos ofrece conocimientos y herramientas indispensables en temas específicos sobre discriminación, dirigidos a organizaciones de la sociedad civil, organismos defensores de derechos humanos, instituciones públicas y cualquier persona interesada en esta materia.