

Las trabajadoras del hogar en México: ¿impracticabilidad del marco jurídico aplicable o vulneración de derechos?

Flores y Hernández Montserrat

2021-05-19

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/4867>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA PUEBLA

Estudios con Reconocimiento de Validez Oficial
Por Decreto Presidencial del 3 de abril de 1981



Los derechos de las trabajadoras del hogar en México ¿Impracticabilidad del marco jurídico aplicable o vulneración de sus derechos?

TESINA

Que para obtener el título de Licenciado en

DERECHO

Presenta

Itandehui Donají Mayren Martínez

Montserrat Flores y Hernández

Paulina Ross García

Mónica Unzaga Pimentel

Directora del Trabajo de Titulación:
Mtra. Ana María Estela Ramírez Santibañez

San Andrés Cholula, Puebla
Primavera 2021

ÍNDICE

SECCIÓN DE ABREVIATURAS Y SIGLAS.....	3
LATINISMOS.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES HISTÓRICOS Y SOCIALES DEL TRABAJO DOMÉSTICO.....	7
1.1 ORIGEN Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA:	7
1.2 PERCEPCIÓN SOCIAL DEL TRABAJO DEL HOGAR.....	14
A. <i>Opinión de las trabajadoras del hogar</i>	16
B. <i>Interseccionalidad: idioma español y origen indígena</i>	20
C. <i>Interseccionalidad: edad</i>	23
1.3 ENFOQUE SOCIOLÓGICO.....	24
CAPÍTULO II. MARCO JURÍDICO ACTUAL RESPECTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	29
2.1 CONCEPTO DEL TRABAJO	29
2.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO	29
2.2 DERECHOS HUMANOS.....	33
A. <i>Recomendación 201 “Sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”</i>	34
2.3 PERSPECTIVA DE GÉNERO	37
CAPÍTULO III. PROPUESTA DE SOLUCIONES INTEGRALES.....	44
3.1 DERECHO COMPARADO Y TRABAJO DEL HOGAR.....	44
A. <i>América Latina y sus avances en la protección del trabajo del hogar</i>	46
B. <i>Referente ejemplar: Bolivia</i>	48
3.2 POLÍTICA PÚBLICA PARA LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR.....	50
3.3 REGISTRO Y HOMOLOGACIÓN DE DATOS.....	53
CONCLUSIONES.....	57
BIBLIOGRAFÍA.....	62
ANEXOS	68
ANEXO 1. PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN.....	68
ANEXO 2. INFOGRAFÍA	85
ANEXO 3. SINOPSIS.....	86
ANEXO 4. GRÁFICA: ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO PARA EL PRIMER TRIMESTRE DE 2018.....	87
ANEXO 5. GRÁFICA: MOTIVOS POR LOS CUALES SE LABORA EN EL TRABAJO DEL HOGAR (CONAPRED 2015)	88
ANEXO 6. GRÁFICA 1: TRABAJADORAS DEL HOGAR: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2020	89
ANEXO 6. GRÁFICA 2: TRABAJADORAS DEL HOGAR: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2020	90
ANEXO 6. GRÁFICA 3: TRABAJADORAS DEL HOGAR: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2020	91
ANEXO 6. GRÁFICA 4: TRABAJADORAS DEL HOGAR: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2020	92
ANEXO 7. GRÁFICA: PERCEPCIÓN DE LOS DERECHOS LAORALES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS (CESOP 2014).....	93
ANEXO 7. GRÁFICA 2: PERCEPCIÓN DE LOS DERECHOS LAORALES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS (CESOP 2014).....	94

SECCIÓN DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

CONAPRED Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación

ENADIS Encuesta Nacional sobre Discriminación en México

IMSS Instituto Mexicano del Seguro Social

INEGI Instituto Nacional de Estadística y Geografía

LFT Ley Federal del Trabajo

OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT Organización Internacional del Trabajo

PROFECO Procuraduría Federal del Consumidor

SAT Servicio de Administración Tributaria

SCJN Suprema Corte de Justicia de la Nación

STPS Secretaría de Trabajo y Previsión Social

LATINISMOS

Serví publici Servidores públicos, destinados a trabajar para el Estado

Serví privati Servidores al servicio de su dueño

Vicarius Diputado

Grammatici Críticos

Musici Músico

Gladiatores Gladiadores

Obsecium Respeto al patrón

INTRODUCCIÓN

México prevalece ante la mirada internacional como un país poco consternado en torno a la vulneración multifactorial hacia los derechos de las trabajadoras del hogar, ya que ha sido un tema ignorado al restarle la importancia social que conlleva, pues culturalmente se le ha considerado como una ocupación informal y “natural” en las mujeres.

La frágil economía y la crítica situación correspondiente al desempleo, orillan diariamente a más mujeres trabajadoras del hogar a aceptar el salario y las condiciones del empleador. La reforma de la Ley Federal del Trabajo en 2019, reconoció distintas obligaciones patronales que brindan una aparente protección jurídica respecto de las personas trabajadoras del hogar; empero, la práctica evidencia la falta de correlación entre el texto de la ley y las condiciones reales de estas personas.

El capítulo II abarca el análisis de la impracticidad del marco jurídico actual para la protección integral, puesto que subyacen variantes agravantes en su perjuicio, como la vulneración desde el género, edad, falta de educación, y origen étnico en la problemática abordada. Por tanto, es menester que el estudio del tratamiento diferenciado, no sólo se limite a analizar el carácter del trabajo desempeñado, sino a la afectación desproporcionada que la realidad produce en estas mujeres.

Los antecedentes históricos del trabajo doméstico, exponen la jerarquización de clases de dicho trabajo, por lo que existe paralelamente una percepción generalizada de lo que implicaba laborar en este sector. Es así que, la relación obrero patronal de las trabajadoras del hogar con sus empleadores ha sido mayormente informal, pues las obligaciones laborales vinculantes para los empleadores son escasamente conocidas. Llevando a la poca dignificación del trabajo doméstico y a la desregularización en las jornadas laborales y salario.

Por otra parte, la asignación de roles de género, asume que las mujeres están destinadas al cuidado y atención del hogar y la familia, por lo que, es necesaria terminar con la perpetuación del mencionado estereotipo de la mujer, en qué con naturalidad se le otorga el lugar del hogar y todas las tareas que este conlleva. Esta asignación genera que este tipo de trabajo tan indispensable y demandante, sea generalmente

invisibilizado y desvalorizado, motivo por el cual, se vuelve un trabajo pobremente remunerado.

CAPÍTULO I

Antecedentes históricos y sociales del trabajo doméstico

1.1 Origen y evolución histórica:

El análisis histórico de cualquier institución brinda un entendimiento mucho más amplio del actual funcionamiento de la misma. Conocer el surgimiento y el desarrollo histórico del trabajo del hogar resulta pertinente para poder apreciar la existencia del modelo actual, de las corrientes pasadas y presentes que aportan un relieve muy diverso al razonamiento personal.

Debido a que en la antigüedad carecíamos de fuentes reconocidas, se puede observar detenidamente la generalidad de los datos que ciertamente se basan en relatos del momento y de esta manera, enfocar un desenlace del trabajo del hogar desde su nacimiento.

La esclavitud y los estrictos trabajos industriales se caracterizaban por la eterna explotación del individuo, al igual que el *trabajo doméstico*¹.

La civilización romana ofrece más fuentes de conocimiento certero que los tiempos antecesores a aquél periodo; se afirma que el trabajo doméstico comprendía una forma de esclavitud, donde el trabajador o la trabajadora eran percibidos como objetos que respondían en su totalidad a los deseos del *titular o dueño* de los mismos².

Se planteaba una distinción entre los esclavos, que atendiendo a la clase de funciones que se les encomendaban, separaba los *serví publici* y los *serví privati*, cabiendo en aquéllos su aplicación doméstica si sus servicios eran prestados a Pretores o Magistrados: los *serví privati* se agrupaban en Roma en dos secciones: la familia urbana y la rústica. La primera comprendía a los esclavos puestos al servicio doméstico y personal del dueño, donde el *mediasciaus* o *qualis qualis*, hasta el *dispensatur* o *vicarius*, así como a los demás que ponían su técnica (carpinteros,

¹Para denominar el servicio en general se hablaba de "servicio doméstico". Ampliación disponible en: Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)

Información visible en: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/domestic-workers/WCMS_538862/lang--es/index.htm (Fecha de consulta: 2 Marzo 2021)

²PÉREZ LEÑERO, José, "Antecedentes de la relación laboral en el Derecho romano", Escuela Social de Madrid, 1948, p. 16 y 17.

herreros, entre otros) su cultura o arte (*grammatici, medid, musici, gladiatores*), su habilidad en los negocios al servicio del *dueño*³.

De lo anterior se desprende que bajo el marco genérico y absorbente de la esclavitud se englobaban en la especie privada de ella, junto a lo que hoy reputamos estrictamente servidores domésticos, una serie de actividades laborales que aunque prestadas no pocas de ellas en el ámbito concreto del domicilio y de la familia, no pueden, en modo alguno, incluirse en la especialidad de trabajo estudiada. La unión del trabajo doméstico con otras formas laborales más amplias, englobadas ambas en la esclavitud, se mantiene en líneas generales en toda la evolución posterior que el Derecho Romano planteó.

Existió una figura, de cierto modo con tinte transitorio, de trabajadores denominados en Roma como *los libertos*, cuya situación se alcanza después de pasar por la esclavitud en virtud del llamado *obsecium* de su anterior *dueño*. Si bien, la nota que interesa destacar es el desenvolvimiento ideológico que se produce: iniciando con ser objeto susceptible de apropiación personal, es decir, como si fuera una auténtica cosa, a posteriormente ser liberado en su personalidad y obra propia⁴.

No obstante, resulta necesario dejar finalmente sentado que este proceso de liberación del trabajo fue menos aplicado al servicio doméstico que a otras actividades laborales, hasta el punto de que seguía revistiendo la forma de esclavitud con bastante frecuencia.

En la Edad Media, la inicial influencia viene del concepto servicial y dominical del Derecho Romano, sin embargo conforme el tiempo avanza rápidamente, el trabajo del hogar evoluciona lentamente: la regulación legal es mínima, ya que si existía regulación alguna se trataba de otorgarle beneficios al titular, además de que la legislación no los planteaba en un plano de igualdad jurídica, sino que fomentaba el desnivel. Resultan de gran peso los prejuicios raciales, religiosos y sociales; además, los practicantes de trabajo del hogar quedaban plenamente excluidos de toda tutela de previsión social⁵.

³ *Idem.* p. 19

⁴HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel. *Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico.* (pdf) Madrid, España, p.9. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2494646> (fecha de consulta: 17 Febrero 2021).

⁵Cfr. *Idem.* p. 11

Una de las iniciales regulaciones legales que existieron se estableció en el Código de las Costumbres de Tortosa del siglo XIII; resulta de gran interés la descripción de trabajadores domésticos: *“Domestiques persones son apélleteles mullers, servus, nomens, qui estarán a loguer, nebot, deixebles, acholans, e tots homens, e fembres quin son de la companya de algú”*. Es decir, son llamadas personas domésticas las esposas, siervos, hombres que ganan sueldo, sobrinos, discípulos, sacristanes y todos los hombres y mujeres que están en la compañía de alguno⁶.

Es en el siglo XVII que se implementa un sistema de *“vigilancia y orientación”* en la colocación de servidoras femeninas, iniciativa realizada por los Alcaldes de la Casa y la Corte de Madrid sumamente inefectiva y perjudicial para las mujeres. Un Pregón en 1607 dispone que *los padres y madres de mozas acomoden a éstas dentro de tres días, y pasados, no habiéndose querido acomodar, las echen de sus casas y den orden para que sean castigadas; que la moza que acomoden no la pueden tomar para volver a acomodar sino pasados tres meses; y que lleven un libro y tomen informes de ellas*. Dicho sistema constituye un antecedente para lo que hoy conocemos como Agencias de empleo.⁷

Estudiando las denominadas bolsas de colocación especializadas, destacan las Casas de Madres de Mozas. El 19 de agosto de 1614, en España, el Consejo de los Alcaldes de Casa y Corte de la misma dictó un auto que aprobaba las Ordenanzas de las Casas de Madres de Mozas; aparentemente sólo respondía a *“remediar los excesos de las mozas de servicio”*. Contenía una regulación de bastos aspectos de esta forma de trabajar, ya que no sólo eran Oficinas de Colocación, sino que contenían auténticas garantías para ambas partes contratantes, aunque sin perder la ya denunciada herencia histórica del concepto de esclavitud⁸.

La desigualdad latente se manifestaba de manera más evidente cuando las disposiciones que consignaban las condiciones de trabajo establecían al efecto: *“que no pueden pedir ni concertar que sus amos les den un día a la semana, o cada quince*

⁶Cfr. *Idem*. p. 11 y 12

⁷Cfr. *Idem*. p. 14 y 15

⁸Cfr. *Idem*. p. 17

días o cada mes, ni por otro ningún tiempo para salir de casa so color de tener negocios o persona a quien ver, y las que la pidieren o hicieren concierto de ello sea habida por vagamunda y se la eche de la Corte". De esta manera podemos observar la severidad extrema que no solo prohíbe las salidas, sino limita enteramente el libre acuerdo sobre ello: *"no puedan asentar a servir por meses, sino por años enteros o por lo menos medio año y cumplan el servicio entero"*.

En lo relativo a la retribución del trabajo del hogar, no se cuenta con información abundante relacionada con la normatividad jurídica, si bien de acuerdo a la visión reduccionista que brinda la información a nuestro alcance, el pago del mismo es una auténtica liberalidad del empleador, luego entonces la consideración del salario se le atribuye enteramente a su arbitrio. Sin embargo, aparecen algunos preceptos aislados que aluden a la cuantía de este tipo de salarios. Su tasa es naturalmente bastante variable, como corresponde a la gran diversidad de lugares y épocas en que se dictaron.

En España, en tiempos de Edad Media, la manutención del criado corresponde a la esencia misma del servicio doméstico. Este acuerdo resulta tan íntimo e interno del hogar, que resulta dificultoso que sea regulado, y si hay alguna excepción a ello, no es precisamente, como hoy se orienta, es decir, hacia una tutela del trabajador. Por su minuciosa estipulación, consideramos oportuno transcribir lo señalado en el Fuero de Navarra, que establece que los *"amos no deben dar carne a sus criados sino el domingo, martes y jueves de cada semana; en los demás días una vez conducho o cebolla, o alguna cosa con que comer el pan; no deben darle merienda en todo el año, sino desde el quinceno día de Cuaresma hasta i.º de septiembre; deben darles pan, la mitad trigo y la otra mitad comuña"*⁹.

También, el Fuero de Aragón, estipula que *"el dueño que no proveyese de los alimentos necesarios al criado enfermo, pierda el servicio y el salario, si algo le dio, cuando recobre la salud. Sin embargo, si mientras está enfermo el criado, el amo le*

⁹Cfr. *Idem.* p. 20

*proveyese, como se ha dicho, complete el año o el término, indemnícesele sirviendo, de este modo; sirviendo dicho sirviente tantos días cuantos estuvo enfermo*¹⁰.

La posibilidad del trabajador de renunciar a su trabajo fue extremadamente limitada. Respecto de esto, resulta relevante la inclinación del Fuero de Cuenca, que establece que:

Del sirviente cómo se deude espedir de su señor, disponiendo que el sirviente asoldado, quando de su señor se quisiere espedir, despídase del en su poblado; o estonce si el señor del ouire querella demánde sobrelevador del día del espedimiento fasta nueve días, e recibido el sobrelevador, demánde cuando quisier; pero si el señor fuese en hueste o en apellido, o fuera del término, así que antes de los nueve días non pueda tornar, alasu venida demánde sobrelevador doquier que lo fallare e haya derecho del; e si el señor en el término fuere e ante de los nueve días non le demandare sobrelevador pasados los nueve non le responda; e el señor desde el día del despedimiento fasta nueve días dele su soldada, si non, peche gela doblada. Se extiende bastante la tendencia sancionadora hacia el criado que se despide antes de finiquitar el tiempo para el cual se contrató, revistiendo esta orientación formas variadas, pero de análoga severidad para el servidor del hogar. En ocasiones, se incluye prohibición expresa de hacerlo y multa si incumple este precepto, pero la corriente más generalizada a este respecto, alude a una pérdida de salarios devengados, que si en alguna ocasión solamente es parcial, otras es total¹¹.

Podemos observar que de manera general, la protección que se le brindaba al empleado o empleada del hogar consiste únicamente en que cobre la totalidad del sueldo correspondiente al periodo de trabajo. El Fuero Viejo de Castilla aumentó la tutela a favor del empleado despedido, estableciendo *“si el señor le echare de casa sin culpa de él, otrosí le deve pechar la soldada doblada”*¹².

Resulta de gran relevancia la Real Cédula de 16 de septiembre de 1784: sentó normas para evitar *dilaciones o perjuicios* en el pago y las deudas debidas a los empleados. La eficiencia de los criterios anteriores se amplió con la Real Orden del 9 de junio de 1788: *“Ninguna especialidad estrictamente rituarial es de resaltar en esta*

¹⁰HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel, *Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico*. (pdf) Madrid, España, p. 23. cit. pos. FUERO DE ARAGÓN, Libro IV.

¹¹HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel, *Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico*. (pdf) Madrid, España, p. 23. cit. pos. FUERO DE CUENCA, rúbrica 3º.

¹²HERNÁINZ MÁRQUEZ, Miguel, *Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico*. (pdf) Madrid, España, p. 24. cit. pos. FUERO VIEJO DE CASTILLA, De 1356. Libro IV, título III, ley V. Según la colección de la época de D. Pedro I.

*clase de trabajo, salvo el muy especial valor que se da al juramento como elemento probatorio, particularidad nada extraña en aquellos tiempos*¹³.

La prescripción de la labor del hogar se establecía en diversos textos legales. El Fuero de Aragón establece un plazo de *“un mes después que saliere del servicio, o tres meses después, si el dueño hubiese fallecido”*, tiempo que se eleva hasta un año en otros textos legales. Si bien, el término más generalizado es de tres años¹⁴.

Es necesario destacar lo estipulado en las Leyes de Indias, que referían al servicio doméstico con cuestiones como *la oposición a la esclavitud, evangelización de los servidores indios, especial defensa a la honestidad de las mujeres. Se prohibía pagar el jornal en vino, chicha, miel ni hierba, y ningún indio se puede concertar para servir por más de un año*¹⁵.

Acercándonos a la historia de México, las *Leyes de Indias* también planteaban que *“si el indio que sirviere por mita o concierto enfermase y quisiese irse a curar fuera de la casa de su amo, puédalo hacer dejándolo libre, y el amo será compelido a ello y a que pague lo que le debiere, y no sea obligado el indio a cumplir su concierto”*. De igual manera, un precepto de la misma ley prohibía expresamente *“que ninguna mujer nativa pueda salir de su pueblo a criar hijo de español, teniendo el suyo vivo”*¹⁶.

Para el siglo XIX, se producen fenómenos ideológicos que impactan las instituciones. En 1811 la ciudad de México tenía el 30% de su población trabajaba en el servicio doméstico. Esta proporción disminuyó al avanzar el siglo XIX y para 1900 encontramos sólo el 10% de la Población Económicamente Activa como sirvientes domésticos. La distribución de los sirvientes en la población total varió según las zonas de la ciudad. La mayoría estaban en aquellas zonas que tenían valores de la tierra y rentas altas. Conforme nos vamos alejando del centro de la ciudad, sobre todo hacia

¹³ HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel, *Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico*. (pdf) Madrid, España, p. 25. cit. pos. Real Cédula de 16 de septiembre de 1784.

¹⁴ HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel, *Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico*. (pdf) Madrid, España, p. 25. cit. pos. FUERO DE ARAGÓN, Libro IV.

¹⁵ HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel, *Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico*. (pdf) Madrid, España, p. 26 cit. pos. Ley VII, título XIII, libro VI, de la Recopilación.

¹⁶ HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel, *Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico*. (pdf) Madrid, España, p. 27 cit. pos. Vid. JUAN DE SOLÓRZANO PEREIRA: *Política indiana*. Madrid, 1930; y FEDERICO SUÁREZ: «La política social en las Leyes de Indias», en *Revista Española de Seguridad Social*, núm. 1 de 1949, págs. 29 y sigs.

sus afueras, la proporción de los sirvientes va disminuyendo pero aún los encontramos. Las zonas donde los valores del suelo y las rentas eran más bajos, ocupaban menos sirvientes, por ejemplo: el porcentaje de sirvientes respecto a la población total de la zona central era de 25.5%, en cambio en la zona sur-oriente era de 15.2% y en las zonas norte y oriente sólo de un 5.2%. El porcentaje de sirvientes del conjunto de estas zonas representaba el 11.0%.⁴ En general los sirvientes pertenecían en un 73% a las calidades indio y casta¹⁷.

En 1846, José María Lafragua propuso que se establecieran, como anteriormente se ha mencionado, agencias donde se tratara el servicio y el contrato de trabajadores y trabajadoras del hogar. En dichos establecimientos se pretendía llevar un control eficaz y seguro de los sirvientes, contando con la vigilancia de la policía, con la finalidad de garantizar el buen trabajo de los labores en cuestión.

Posteriormente, en 1852, se decretó un reglamento que obligaba a los y las trabajadores del hogar, entre otros laboradores, a acudir a la sección de policía para que se les expidiera un escrito que conste de toda la información referente a su persona, la cual se les daría en "*vista del certificado de su amo*", y a quien no estuviera trabajando se le daría en vista la "*recomendación*" a instancias legales y modificar la contratación de los trabajadores. La sección de policía funcionaría como una agencia de contratación¹⁸.

La Constitución de 1856, en su artículo quinto, establecía que ninguna persona será obligada o forzada a prestar trabajo personal sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. Hasta 1870 se señalaron con claridad los derechos y obligaciones de ambas partes (trabajador del hogar y empleador) en la prestación del servicio, las especificaciones contractuales de tiempo y salario (si lo había, ya que muchas veces no se pactaba), al igual que las causas de disolución del contrato.

En lo relativo al pago a los trabajadores del hogar, la generalidad del siglo XIX señalaba dos partes: una en especie, que consistía en casa y comida, y otra en dinero.

¹⁷SALAZAR, Flora, *Los trabajadores del "servicio doméstico" en la Ciudad de México en el siglo XIX*. Ciudad de México, México, p. 64. Disponible en: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/8122/anua-II-pag64-75.pdf;sequence=2> (fecha de consulta: 20 febrero 2021)

¹⁸ Cfr. *Idem*. p. 70

Durante la primera mitad del siglo, los trabajadores del hogar fueron incluidos para el cobro de impuestos sobre su forma particular de pago.

Para 1823, todas las personas que *recibían renta, salario, sueldo, giro u otro ingreso de carácter industrial personal, debía pagar lo correspondiente a tres días de trabajo al año*; añadiendo a su vez, para los trabajadores del hogar, *el importe de real y medio más por concepto de casa y comida*. Dicha norma se derogó en 1838 para los sirvientes y para los militares de "*inferior clase*" y todas las personas de "*bajo rango social*" a quienes se les suspendieron además, los derechos particulares del ciudadano, en específico el derecho a votar y ser votado¹⁹.

De mediados a finales del siglo XIX, vemos que aproximadamente el 72% de los trabajadores del hogar eran mujeres; ganaban menos que los hombres salvo algunas excepciones, (el ama de llaves, la costurera, entre otros oficios) aunque realizaran la misma ocupación: el cocinero ganaba 75 pesos mientras la cocinera ganaba 15; el galopín ganaba 13 pesos y la galopina 8²⁰.

1.2 Percepción social del trabajo del hogar

Después de haber abordado los orígenes históricos del trabajo doméstico, podemos comprender el contexto social que de este se emana, ya que la jerarquización de clases que dio lugar dicho trabajo, desató de manera simultánea una percepción generalizada de lo que implicaba laborar en este sector. Es así que, atendiendo a la naturalización del trabajo doméstico asignado a los esclavos en los tiempos de Roma, y la cosificación de los mismos en él, se originó un estigma que parece ser perpetuado hasta nuestros tiempos.

Esto es, la visión y carga social que implica ser trabajadora del hogar actualmente, acarrea un peso histórico de un trabajo repudiable y denigrante, ya que anteriormente fue asignado únicamente a esclavos. De esta manera, podemos entender también las expresiones coloquiales aún presentes en nuestra época que denotan pertenencia sobre una persona trabajadora del hogar como "mi muchacha", haciendo alusión a la cosificación histórica que daban los dueños a sus esclavos.

¹⁹ Cfr. *Idem*, p. 72

²⁰ Cfr. *Ibidem*

El capitalismo ha contribuido mayormente en la división de clases sociales, puesto que distingue, jerarquiza y estructura a las sociedades. En otras palabras, el sistema económico fortalece dichas relaciones denostativas, pues inclusive se ha observado a lo largo de la historia la reproducción del servicio doméstico por mujeres de forma no remunerada. Al respecto, *“se asevera que esta ocupación históricamente se ha caracterizado por condiciones de trabajo precarias, ya que suele presentarse un elevado grado de dependencia entre la empleada y el empleador, predominando un estado constante de subordinación. También se afirma que en este sector productivo existe una exclusión de la legislación laboral”*²¹.

La relación obrero patronal de las trabajadoras del hogar con sus empleadores ha sido mayormente informal, pues las obligaciones laborales vinculantes para los empleadores son escasamente conocidas. Esto lleva a una desregularización en las jornadas laborales y el salario. Es decir, el acceso a la seguridad social es un derecho que todo trabajador debería tener, sin embargo en la práctica no siempre se cumple. En particular: *“96% de las trabajadoras del hogar no cuentan con un contrato escrito que especificara sus actividades”*²². El contar con un contrato escrito formal es la excepción de la regla para este gremio.

Asimismo, hemos de destacar la vulnerabilidad multifactorial del mencionado grupo laboral, haciendo hincapié en la perspectiva de género de dicho trabajo. De acuerdo con la cifra proporcionada por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el primer trimestre de 2018, se determinó que en México 2.3 millones de personas se dedican al trabajo del hogar remunerado. Sin embargo, del total, 92% son mujeres²³. Este contraste expone la feminización del trabajo del hogar, que implica un mayor grado de vulnerabilidad para las mujeres que lo realizan.

²¹ VELÁZQUEZ NARVÁEZ, Yolanda. *et al.*, “Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral”, *Revista de Estudios de Género La Ventana*; México, nueva serie, 2020, Vol. 6, número 51, ene-jun de 2020, pp. 138-162.

²² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Ficha temática: Trabajadoras del hogar*, México, s. e., 2018, p. 2, visible en: [https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH\(2\).pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH(2).pdf) [Fecha de consulta 11 de marzo de 2021]

²³ *Cfr.* Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018, Cuestionario ampliado, datos correspondientes al primer trimestre*, México, s.e, 2018, visible en: <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/448> [Fecha de consulta 11 de marzo de 2021] (ver anexo 4)

A todo esto, las personas trabajadoras del hogar se han pronunciado de manera escasa a través de encuestas sobre su perspectiva y experiencia laborando en tareas domésticas, pues millares de mujeres se ven obligadas a laborar en dicho sector por la frágil economía y la crítica situación correspondiente al desempleo, orillándolas a que acepten el salario y las condiciones del empleador. De un estudio realizado por la CONAPRED en 2015 se determinó que *“Cuatro de cada cinco (81%) de las trabajadoras encuestadas se emplean en el trabajo doméstico por razones de necesidad económica y por factores asociados a la marginación y la pobreza, como escaso logro educativo y falta de oportunidades”*²⁴

A. Opinión de las trabajadoras del hogar

La red de investigación “Evaluación e intervención en factores de riesgos psicosociales” efectuada por Yolanda Velázquez Narváez, Fabiola Peña Cárdenas, y Lucía Ruíz Ramos en el año 2020, expuso las condiciones de empleo de las trabajadoras del hogar en México y la perspectiva que tienen respecto al trato de sus empleadores hacia ellas. La muestra de la investigación fue conformada por 404 mujeres trabajadoras del hogar en la República Mexicana, y se halló una condición generalizada de irregularidad laboral, además de determinar un trato sin respeto por parte de los empleadores en un 23.7% de la muestra.

El 44.6% de dicha investigación declaró no tener un horario fijo, el 49% no recibir aguinaldo, el 51.7% no contar con vacaciones pagadas. En el mismo orden, el 86.9% no obtiene cobertura médica como trabajadora y el 3% no percibe un sueldo con regularidad²⁵. En cuanto a la percepción del trato brindado por parte de sus patrones, se encontró que el 75% de la muestra consideran que son tratadas con respeto, mientras que el 23.7% manifiestan no ser tratadas con respeto ocasionalmente. Únicamente el 1.2% no supo definir si ha sido tratada o no con respeto, u omitió responder.²⁶

²⁴ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, op. cit., nota 22, p.2. (ver anexo 5)

²⁵ Cfr. VELÁZQUEZ NARVÁEZ, Yolanda. *et al.*, op. cit., nota 21, p. 154. (ver anexo 6)

²⁶ Cfr. *Ibidem.* (ver anexo 6)

De la investigación previamente mencionada, se concluyó que la única variable asociada al trato con respeto fue aguinaldo. Esto es, *“una trabajadora que reciba aguinaldo tiene 2.1 veces más probabilidades de percibir un trato con respeto que quien no lo reciba”*²⁷. A manera de análisis, hemos de destacar que el hecho de recibir aguinaldo se percibe como gratificación por la buena voluntad de su empleador, en lugar de otorgarlo uniformemente por obligación legal.

En cuanto a la percepción del trato brindado por los empleadores, se determinó que una trabajadora que tenga acceso a usar libremente el teléfono de la casa donde labore, *“tiene 2.5 veces más probabilidades de sentirse tratada con respeto que una empleada a la que no se le permita usarlo”*²⁸. Del mismo modo, *“una trabajadora del hogar que obtenga permiso de salir cuando lo necesite tiene el doble (2.06) de probabilidades de tener una percepción de ser tratada con respeto que una colega a quien no se le otorgan permisos”*²⁹.

En suma, una encuesta nacional sobre discriminación realizada la ENADIS en 2010 analizó diversas prácticas discriminatorias respecto de los trabajadores del hogar. Se destacó el ejemplo, de dar de comer alimentos sobrantes a una persona trabajadora del hogar resultó ser justificable en algo, poco y mucho para un 24.8% de la muestra. La percepción social demostró que la población mexicana en general piensa que las trabajadoras y los trabajadores del hogar son vulnerados en sus derechos por ser un grupo marginado. En concreto, tres de cada diez personas consideran que los derechos de las y los trabajadores del hogar no se respetan. En contraste, los propios empleados encuestados de este sector manifestaron en un *“15.3% estar de acuerdo con que no se respetan sus derechos; cinco de cada diez manifiestan estar en desacuerdo, y 23.5% señala no estar de acuerdo ni en desacuerdo”*³⁰.

²⁷ VELÁZQUEZ NARVÁEZ, Yolanda. *et al.*, op. cit., nota 21, p. 156.

²⁸ *Ibidem.*

²⁹ *Ibidem.*

³⁰ RUBÍ SALAZAR, Ignacio (coord.), *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016, p. 50, visible en: https://idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@_@display-file/attachment_1?__cf_chl_jschl_tk__=1087c920b72afc23e99ec2cf3293f6d99fc27908-1615882651-0-AV7Vpghtt2B51EVJCLEwQIRtu38ygJCVknX-8uppCvNnNadcQCj1EolG8LVNYZEGd3gtsLIbcRXDZ8pcT7m3mpsGZpAoh3Mc7eDFTe5Vt82BA1jKMJwWfU77dNV0iFTtU4RjXGjel_WIQR3LwuMQccTFS7yHf9KmwCHPhanSnIRUVVmp3ZkkV3XBPiWXMdaQ

Otra encuesta sobre la *percepción de los derechos laborales de los trabajadores domésticos*, efectuada por el Centro de Estudios Sociales y de Opinión (CESOP) en 2014, expuso la opinión de dichos laboradores respecto del respeto a sus derechos. “*El 31% respondió que no se respetan en lo absoluto, 46% declaró que poco, 14% dijo que algo y solo un 5% mencionó que mucho*”³¹. De esta manera, se refleja que en un alto porcentaje de los trabajadores del hogar advierten sus derechos laborales son poco o nada respetados. “*Un cuarto de los participantes en el estudio (25%) manifestaron conocer a alguna persona dedicada al trabajo doméstico que sufre algún tipo de discriminación. Cuando se les preguntó qué tipo de discriminación sufren estos trabajadores, las respuestas más comunes fueron: humillación, maltrato y abuso*”³²

Es menester señalar que no existen numerosos estudios respecto de los testimonios de las trabajadoras del hogar, pues inclusive los resultados podrían verse viciados, debido al temor a represalias contra ellas en su trabajo. No obstante, tenemos una idea clara de las necesidades sociales y laborales de este gremio para poder brindar una solución integral.

La violencia estructural hacia las trabajadoras del hogar, reside principalmente en la supuesta naturalidad femenina del trabajo doméstico, puesto que uno de los factores más importantes en la percepción que se tiene de las trabajadoras del hogar, es el estigma de los roles de género. Es importante resaltar que al hablar del trabajo del hogar, la imagen inmediata que surge en nuestro pensamiento, es asociada a una mujer, pues muchas veces de las características biológicas del sexo femenino, surgen mitos culturales que justifican una estructura social de jerarquía, como nuestra actual estructura social que tiene una visión androcéntrica.

La división sexual es una construcción social que se ha formado históricamente y representa un conjunto de características asociadas que aparecen como un estereotipo naturalizado en las percepciones y las relaciones sociales de los sexos femenino y masculino, esto quiere decir que, socialmente se realiza la

3YPIWY7skgM7LFiFwgV5qiGIG_UszgdTv1ocWc0G_kaiakxZ5FPE3jp2FiP8kwpKhpXGorHyLvwiMKIO-DhZb7Rsg7QBn1H7IVZC2BcYRicgOopuWqEIKvMQ787Veq-j5lZisdhMyb5-o0IGi7-g77z1HJ0F9tAhUjkX5_s06GHe7K7bPHA_nKvjW-MQqVKU0ZSaC26DrLge2l-KV5EV9XUakD-DNZeo65drWI0vz4BXq_-LWdsktCVvk49VonpsrQ [Fecha de consulta 11 de marzo de 2021]

³¹ *Ibidem* (ver anexo 7)

³² *Idem*. p. 52. (ver anexo 7)

adjudicación del ámbito público y productivo al hombre y del ámbito privado y doméstico a la mujer. Esta asignación no se relaciona solo con las actividades productivas, como el trabajo remunerado o el trabajo del hogar, igualmente se relaciona con las características biológicas y reproductivas, así como el papel que desempeñan en éstas a hombres y mujeres.³³

Visto desde el ámbito económico, actualmente el trabajo valorado por la sociedad, es aquel trabajo remunerado y que se desarrolla en el ámbito público, formando parte del mercado. Sin embargo, esta percepción orientada únicamente a la productividad y la ganancia económica deja fuera a un gran conjunto de actividades indispensables para el mantenimiento, la reposición y la reproducción de esa misma fuerza de trabajo y que, por no participar de la lógica del mercado no se encuentra valorizado, por lo tanto, el ámbito privado, relacionado con las actividades domésticas es constantemente invisibilizado o menospreciado, encontrándose siempre en segundo plano respecto al trabajo de producción. Es así que, en conjunto, la división sexual del trabajo y la distinta apreciación que se les da a los tipos de trabajo sobre esta redefinición y junto a la noción de división sexual del trabajo, se posibilita poner de manifiesto la desigual participación de hombres y mujeres en dichas actividades.

Por otra parte, esta construcción arbitraria y fundada en ejes discriminatorios en relación a los géneros adaptándose a los modelos de organización familiar prevalecientes en las sociedades, reconociéndose actualmente que el concepto de familia al igual que el de género constituye una construcción social histórica naturalizada. En una evolución del modelo familiar, puede apreciarse que las familias dejan de ser consideradas unidades aisladas, agrupaciones de autocontención y aparecen insertas en redes sociales más amplias. Sin embargo, la familia empieza a ser conceptualizada como un espacio en el que se crean y reconstruyen o reafirman relaciones sociales, ya sean de índole positivo o negativo según el género, y que contribuyen al mantenimiento de la subordinación de las mujeres respecto de los varones.

³³Cfr. SCARAFONI, María-Eugenia, División sexual del trabajo doméstico y el uso del tiempo en las tareas de cuidado. Derecho y Ciencias Sociales, Argentina, Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica, 2016, pp. 130-132

Esta asignación de roles de género, se genera desde dentro de la familia nuclear, estableciendo límites de actuación para hombres y mujeres, generalmente se asocia únicamente al hombre con la esfera pública y a la mujer se le deja en un segundo plano, en la esfera privada. Por lo tanto, aparentemente en nuestra sociedad, las mujeres están destinadas al cuidado y atención del hogar y la familia, mientras que los hombres a proveer los bienes necesarios para subsistir.

Dichas asignaciones culturales se justifican en la característica de la mujer por su papel preponderante en la reproducción biológica, formando parte de la asignación identitaria femenina cultural y socialmente construida. Por lo tanto podemos apreciar con facilidad que, en la sociedad se genera un estereotipo de la mujer, en qué con naturalidad se le otorga el lugar del hogar y todas las tareas que este conlleva, actualmente hablar de trabajo doméstico o trabajo del hogar es también hablar del “lugar natural” de la mujer, esta asignación genera que este tipo de trabajo tan indispensable y demandante, sea generalmente invisibilizado y desvalorizado, motivo por el cual, se vuelve un trabajo pobremente remunerado.

B. Interseccionalidad: Idioma español y origen indígena.

Como se ha establecido anteriormente, la vulneración que sufren las trabajadoras del hogar proviene de diversos factores, este hecho está estrechamente relacionado con el concepto de interseccionalidad, que como establece Angie Mary Hancock *“El enfoque interseccional considera las interacciones entre los distintos ejes de discriminación y explora las relaciones entre éstos como una cuestión abierta y vinculada al contexto específico.”*³⁴ Por lo tanto, entendemos la interseccionalidad en la discriminación como el cruce de diversas condiciones de opresión, que generan marginación y exclusión.

La marginación y la exclusión son fenómenos sociales con la característica del dinamismo y se experimentan en diversos ámbitos de la vida cotidiana, no solamente afecta a la esfera de las relaciones económicas de la sociedad, de las familias y de los

³⁴ HANCOCK Angie-Mary. When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on Politics*, no.5 2007, pp. 63-79 Traducción de Maria Caterina.

individuos; se manifiesta también en procesos de distintos órdenes, como el orden, el político y el étnico o cultural.

Para el análisis de los procesos de exclusión, podemos encontrar tres vertientes básicas:

- A. la exclusión cultural, como segregación o marginación social, modos de estar o no estar en la sociedad ya sea voluntaria o forzosamente, lo que involucra la estigmatización y la discriminación, sobre todo para quienes son apartados.
- B. la exclusión económica, que implica la pobreza o la carencia de recursos y,
- C. la exclusión social o alienación del trabajo y de las capacidades productivas, como consecuencia del vivir situaciones laborales de especial precariedad que alejan a las personas de la posibilidad de contar con un trabajo y condiciones de vida dignas.³⁵

Para el estudio en cuestión, todas las vertientes resultan relevantes debido a los resultados que estos procesos de exclusión generan en los derechos de nuestro grupo de estudio, ya que las mujeres trabajadoras del hogar, conforman un grupo que carece de ciertos atributos fundamentales para la inserción en el mercado como la falta de escolaridad, la condición de vulnerabilidad por ser mujeres y ser trabajadoras informales, por ser indígenas. Así como el hecho de vivir con desconocimiento y/o violación a sus derechos, principalmente los sociales y laborales. Como hemos visto anteriormente, esta situación se refleja en la presencia de ingresos insuficientes, pero también en falta de seguridad en el empleo, y la privación de recursos económicos, así como una ruptura en los lazos familiares y sociales, esta marginación trae consigo la consecuencia de una privación social y, finalmente, la invisibilización de las trabajadoras del hogar y el menoscabo de sus derechos, pues carecen de una representación efectiva para la defensa de los mismos.

³⁵ TEZANOS, José, La sociedad dividida. Estructuras de clase y desigualdades en las sociedades tecnológicas, Madrid, Biblioteca Nueva, 2001, p. 275-279 Versión electrónica visible en: <https://papers.uab.cat/article/download/v66-garcia/pdf-es>

La discriminación que sufren los pueblos y comunidades indígenas ha dado lugar al nacimiento de Estados que solventan la dominación sobre una doble hegemonía: de clase y étnica. El etnocentrismo y el mito de la superioridad racial y étnica configuran las bases de una hegemonía monoétnica y la división de clases se convierte, también, en una división étnica; situación que configura un tipo de violencia que se torna estructural, al negar la participación y ejercicio de derechos a los pueblos indígenas³⁶.

En México existen diversos estudios que ponen de relieve la discriminación que sufren las personas provenientes de comunidades indígenas. Uno de estos es el realizado por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (2006) que evidencia cómo los grupos indígenas son estigmatizados en varios sentidos, pues son considerados como: pobres, marginados y discriminados por su lengua y apariencia. De esta manera, y relacionado con su origen indígena, socialmente se excluye a las trabajadoras del hogar y comúnmente son vulneradas por medio de burlas por hablar su lengua indígena originaria o en su defecto por su forma de hablar el español, aunado a esto es frecuente que se les descalifique por el uso de las vestimentas típicas de su comunidad y otras características y rasgos físicos como su peinado o color de piel.

“Cuando la discriminación está presente en la sociedad tiene fundamentalmente dos consecuencias: en primer lugar, los sujetos que han sido formados en un clima adverso no se creerán dignos no sólo de exigir derechos que les ayuden a fortalecer su diferencia, sino tampoco que puede utilizar los derechos ya existentes. En segundo lugar, la sociedad no ayudará a la generación de más derechos diferenciados y dificultará la garantía y el fortalecimiento de los derechos que ya están en el marco legal”³⁷. En consecuencia de esto, la discriminación no únicamente socava los derechos, si no que también limita la evolución de los mismos y la posibilidad de generar otros derechos que les permita a este sector de la población mejorar su calidad de vida, por el contrario, lo llevan a la exclusión social, a la pobreza y a la

³⁶Cfr. ROITMAN, Marcos, Formas de estado y democracia multiétnica en América Latina. En Democracia y Estado Multiétnico en América Latina, coordinado por Pablo González Casanova y Marcos Roitman, México, UNAM, 1996, p. 37

³⁷ HERNÁNDEZ GARCÍA, María, Los retos de la democracia mexicana: una ciudadanía sin discriminación, México, Espiral. pp 222-227

profundización del debilitamiento en los procesos de construcción de una ciudadanía plena. La discriminación en general no sólo perjudica a este grupo social y a las personas que las sufren, sino también al tejido social en su conjunto, poniendo en riesgo la armonía y los vínculos entre todos los sectores socioculturales que lo integran³⁸. Ser mujer, ser pobre, ser indígena y trabajar en una actividad, que social y culturalmente es considerada una de las más bajas en términos de estatus social, el servicio doméstico; así pues, estas son las coordenadas que condicionan y contextualizan su situación de explotación, abuso, discriminación e invisibilidad social, cultural y jurídica³⁹.

C. Interseccionalidad: edad

Las trabajadoras del hogar mujeres, que por tradición inician su actividad laboral más jóvenes que los varones, se ubican entre los 7 y los 85 años de edad. Como se ha estudiado con anterioridad, la gran mayoría proviene de las áreas rurales, comunidades indígenas y, en menor medida, de los sectores urbanos empobrecidos, sin embargo otra condición que las ubica en posición de desventaja, respecto a la interseccionalidad, es la temprana edad con la que empiezan su vida laboral.

Vista la situación de las trabajadoras del hogar desde el análisis de las encuestas y cifras que arrojan los estudios pertinentes en nuestro país (véase anexo 7), puede observarse que, salvo casos excepcionales de los que se tiene conocimiento, este sector sufre de manera sistemática y permanente abusos y malas condiciones de trabajo, fundamentalmente por problemas de discriminación así como de acceso inequitativo a los derechos laborales.

El término “Trabajo doméstico infantil” hace referencia de manera general al trabajo realizado por niños (es decir personas menores de 18 años) en el sector del trabajo del hogar, con o sin remuneración, en hogares de terceros o empleadores. Este

³⁸ ESCALANTE BETANCOURT, Yuri, Derechos de los pueblos indígenas y discriminación étnica o racial, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2009 p. 8 Visible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/CI011.pdf

³⁹ CHÁVEZ CASTILLO, Sandra, Mujeres indígenas del servicio doméstico en la Ciudad de México. Su lucha por el respeto a sus derechos humanos, laborales y culturales. México, 2006 p. 2

concepto general engloba tanto situaciones permitidas como situaciones no permitidas.⁴⁰

Cómo hemos visto anteriormente, existe una multiplicidad de factores que contribuyen a la vulneración que se da a las trabajadoras del hogar, otro de estos múltiples factores, es la temprana edad en la que comienzan a desenvolverse en este ámbito. El desarrollo de las actividades domésticas generalmente impide que las niñas acudan a la escuela.

Para el presente equipo es evidente y no como una conclusión a priori, sino de origen lógico, que la menor que trabaja automáticamente se inserta en un mundo regido por una normativa que impone a estas niñas obligaciones y responsabilidades que no corresponden a su rango de edad. En las comunidades indígenas es habitual que los padres envíen a sus hijas a las ciudades para trabajar en el servicio doméstico con el propósito de que comiencen a contribuir a la economía familiar. Esta situación de necesidad económica en la que se encuentran las menores de edad que ingresan desde esta etapa tan temprana, implica condiciones que ponen en riesgo la salud, integridad y educación de las menores.

1.3 Enfoque sociológico

Para analizar la relación de las trabajadoras del hogar frente a la sociedad, es necesario comprender las condiciones en las que se encuentran dentro de ella. El ser mujeres conlleva reconocer que, aunque han existido diversos avances sociales y políticos, siguen siendo insuficientes, ya que continúan existiendo numerosas situaciones que afectan las relaciones de género que se establecen en el ambiente laboral y social.

Actualmente, ser mujer se asocia con vivencias de desventaja y desigualdad en contraste con los hombres. El papel de las trabajadoras del hogar es una ocupación

⁴⁰ Información visible en: <https://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm#banner>
(Fecha de consulta: 2 de marzo 2021)

que se ha caracterizado por ser poco valorada y que a la vez descuida los derechos y obligaciones laborales.⁴¹

Para Karl Marx, quien ha contribuido al desarrollo de algunas de las corrientes del pensamiento feminista, la historia es un proceso de lucha de clases de los seres humanos por liberarse de la explotación. Para el feminismo, esta perspectiva es muy importante, pues es fundamental reconocer que se ha perpetuado la división de clases de género en la sociedad, es decir, ha sido vinculada a la lucha contra la naturalización de la feminidad —a la cual se le han asignado tareas, formas de ser y comportamientos— impuestos como algo natural para las mujeres. Esta naturalización cumple una función esencial de disciplinamiento.⁴² Al negarse a realizar determinadas tareas domésticas, resultan socialmente estigmatizadas por no cumplir con el estereotipo ideológico del género femenino, pues se presume que hacerlas, es parte de la naturaleza psicológica-biológica de la misma.

Marx reconoció la importancia de la relación entre hombres y mujeres en la historia desde sus primera obras. Denunció la opresión de las mujeres, sobre todo en la familia capitalista burguesa, ya que asentaba que la relación entre mujeres y hombres en toda sociedad, es la medida de cómo los seres humanos han sido capaces de humanizar la naturaleza. *En la ideología alemana*, habla de la esclavitud latente en la familia, y de cómo los varones se apropian del trabajo de las mujeres. En el *manifiesto comunista*, denuncia la opresión de las mujeres en la familia burguesa, cómo las tratan como propiedad privada y cómo las usan para transmitir la herencia, mientras que en los escritos de Marx, se ha logrado interpretar cierta presencia feminista, pero son pensamientos aislados que no se traducen como tal en una teoría.

⁴¹ RODRÍGUEZ DE LA VEGA CUELLAR, Teresa, "El Feminismo marxista y la sociología clásica" en Acta Sociológica, año LI, Núm. 81, enero-abril 2020, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, p. 101. versión electrónica visible en: www.revistas.unam.mx/index.php/ras/article/view/77670

[Fecha de consulta: 10 Marzo 2021]

⁴² FEDERICI, Silvia, *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*; Madrid, Editorial: Traficantes de Sueños, 2018, pp. 57 y 58

En su teoría del valor, definió al mismo como el tiempo de trabajo socialmente necesario para producir mercancía y al trabajo, como la actividad humana a partir de la cual el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades.

El obrero mismo, por consiguiente, produce constantemente la riqueza objetiva como capital, como poder que le es ajeno, que lo domina y lo explota, y el capitalista, asimismo, constantemente produce la fuerza de trabajo como fuente subjetiva y abstracta de riqueza, separada de sus propios medios de objetivación y efectivización, existente en la mera corporeidad del obrero; en una palabra, produce al trabajador como asalariado. Esta constante reproducción o perpetuación del obrero es la [conditio] sine qua non de la producción capitalista.⁴³

Dicho autor, destaca que el salario debe cubrir el fondo de medios de subsistencia del propio trabajador, es decir, debe ser suficiente para asegurar su autoconservación y reproducción.

La autora Dorothy Smith, en su libro *The Conceptual Practices of Power* considera que los conceptos, el lenguaje y el estilo de escribir dentro de la ciencia social, y en específico, en la antropología, son creaciones masculinas y funcionan para sostener el patriarcado; particularmente en las relaciones de control y regulación entre hombres y mujeres. Este modo de pensar y actuar de un gran número de antropólogos y antropólogas ha estimulado y legitimado el sistema patriarcal que oprime a las mujeres, al mismo tiempo que reproduce la dominación y los privilegios masculinos.⁴⁴

Al no dudarlo, las teóricas feministas en general han suscitado ricas discusiones sobre la importancia de puntos de vista femeninos, hasta ahora silenciados, que se tienen para aspectos de la vida cotidiana considerados, previamente, como bien conocidos y resueltos. Por lo anterior, podemos afirmar que las teorías feministas en antropología también reflejan la rica diversidad de las orientaciones teóricas generales de nuestra disciplina, jugando un papel decisivo para moldear los debates acerca del género. Como bien señala di Leonardo en la creación de una antropología feminista existe una historia compleja de caminos iniciados y

⁴³ MARX, Karl, Manifiesto Comunista, El capital cit. pos. FEDERICI, Silvia. *“El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo”* Traficantes de sueños; Madrid, 2018, pp 67-69.

⁴⁴VARGAS ARENA, Iradia., “Teoría feminista y teoría antropológica” *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer* v.13 n.30

Visible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100002&lng=es&tIng=es.

luego abandonados, nuevos comienzos, y alianzas así como fisuras entre disciplinas y entre los campos antropológicos mismos (1991, 1, traducción nuestra). La autora también apunta, a nuestro juicio acertadamente, que la antropología feminista se ha visto influida por los cambios que se han producido en la escena intelectual más amplia y también por la economía política en la cual todos vivimos (di Leonardo, 1991, 1, traducción nuestra). En este sentido, es notorio cómo los movimientos feministas del siglo XX, también reflejan y son producto de esos cambios sociopolíticos-económicos. Según esto, las relaciones de género no son inmutables sino que están determinadas históricamente.⁴⁵

Cómo hemos visto anteriormente, la participación de las mujeres en el trabajo del hogar dentro de México es mucho mayor que la de los hombres por estar relacionada a su condición sexual como parte del discurso dominante de género. Esto ha provocado tratos indebidos por parte de los patrones debido a otras condiciones sociales y económicas como lo son el ser indígena, el contar con bajos o nulos niveles de escolaridad o con recursos económicos limitados, entre otras. Todas estas condiciones en conjunto incrementan la discriminación hacia las personas que ejercen el trabajo doméstico y, por lo tanto, incrementan las dificultades en su vida cotidiana.⁴⁶

Según la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010, tres de cada diez personas considera que los derechos de las trabajadoras del hogar no se respetan. Las zonas metropolitanas donde más se considera que no se respetan los derechos de las trabajadoras del hogar son Juárez (48.4%), Puebla-Tlaxcala (45.2%) y la ciudad de México (42.2%).⁴⁷

Para Chávez Castillo, ser mujer, ser pobre, ser indígena y trabajar en una actividad que social y culturalmente es considerada de bajo estatus socioeconómico como lo es el trabajo del hogar, son las coordenadas que condicionan y contextualizan

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ FUENTES VALLE, Eugenia., *Mujeres trabajadoras domésticas: condición indígena, identidad y derechos en México*, Aposta, 2019, p. 109

⁴⁷ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Ficha temática: Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México, México, s.e., 2012 p.5 ,visible en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf [Fecha de consulta 10 de marzo de 2021]

su situación de explotación, abusos de todo tipo incluyendo sexual, discriminación e invisibilidad social, cultural y jurídica.⁴⁸

La sociedad mexicana excluye a las personas que considera inferiores por su condición y estilo de vida. El análisis de las situaciones de discriminación que viven las trabajadoras del hogar, de acuerdo con Arrieta debe poner el acento en las categorías como la clase social, género y la pertenencia étnica en la relación laboral entre mujeres generalmente (empleadas y empleadoras), con condiciones de origen étnico y clase social diferente

Tomando en cuenta los diversos factores que intervienen directamente en la desvalorización del trabajo doméstico remunerado realizado por las mujeres, es pertinente decir que el trabajo doméstico es aislado y prácticamente invisible, lo que facilita la desprotección y vulnerabilidad de las personas que trabajan en este ámbito (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2012).⁴⁹

En el documento informativo de CONAPRED (2010), de acuerdo con un estudio realizado en América Latina y el Caribe, aún cuando ha habido un creciente reconocimiento de la importancia de su labor, en buena parte de América Latina las trabajadoras del hogar perciben los ingresos más bajos de todas las categorías ocupacionales y tienen una cobertura de seguridad social muy reducida.⁵⁰

⁴⁸FUENTES VALLE, Eugenia., *Mujeres trabajadoras domésticas: condición indígena, identidad y derechos en México*, Aposta, 2019, p. 108

⁴⁹Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Informe anual de actividades y ejercicio presupuestal 2012, México, s.e., 2012 p.41 ,visible en:
https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Informe_Anual_2012.pdf
[Fecha de consulta 9 de marzo de 2021]

⁵⁰Ibidem, p.15

CAPÍTULO II

Marco jurídico actual respecto de las personas trabajadoras del hogar

2.1 Concepto del trabajo

De acuerdo a la Real Academia Española, el trabajo es una operación retribuida, resultado de la actividad humana, conceptualizable como el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza⁵¹, por ello requiere del cumplimiento de normas tendientes a la protección de quienes únicamente poseen su fuerza laboral.

En el ámbito del Derecho laboral, existen tendencias de protección que constituyen una aproximación a las diversas realidades de la colectividad y nacen para satisfacer las necesidades del trabajador, una de ellas es el enfoque de los derechos humanos del trabajo.⁵² Estos derechos están íntimamente ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo y al de ser indemnizado en caso de despido sin justa o legal causa. Asimismo a la percepción de un salario, una vivienda y capacitación; derecho a una jornada máxima laboral, reparto de utilidades, y derecho a la asociación, entre otros.

(...) es importante recordar que México fue el primer país en reconocer los derechos de los trabajadores a nivel constitucional incorporándolos en nuestra Carta Magna en 1917, seguidos por Alemania que en 1919 los incorporaría a la Constitución de Weimar, y es justo entre estos dos años (1918) cuando nace la Organización Internacional del Trabajo -incorporándose a la Organización de Naciones Unidas en 1945- como el primer organismo especializado internacional encargado de crear y velar por los derechos y condiciones mínimas en las que se deberían de desarrollar las relaciones laborales de los países miembro, dentro de los cuales se encuentra México.⁵³

2.2 Ley Federal del Trabajo

Antes de la reforma del 2019, no existía obligación por parte del patrón para inscribir a las trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ni al sistema

⁵¹Diccionario de la Lengua española en versión electrónica visible en: <https://dle.rae.es> (fecha de consulta: 2 de Abril 2021)

⁵²REYNOSO CASTILLO, Carlos, Los derechos humanos laborales, México, Tirant lo Blanch, 2015, pp.231.

⁵³QUINTANA PINEDA, Valente., “Los derechos de los trabajadores como derechos humanos” , Revista Forbes México. Información visible en: <https://www.forbes.com.mx/los-derechos-de-los-trabajadores-como-derechos-humanos/>

de ahorro para el retiro, de conformidad con la Ley del Seguro Social sólo podía realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes.

El programa piloto que incorporó a las personas trabajadoras del hogar la Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) tuvo inicio en marzo del 2019, buscando protección para estas personas, con finalidad de brindarles acceso a servicios médicos y hospitalarios, atención obstétrica, derecho a incapacidad, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, prestaciones, entre otros.⁵⁴

Hasta antes del 2 de julio de 2019, la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XII contenía el apartado de “*Trabajadores domésticos*”, sin embargo se ha reformado para quedar como “*Personas Trabajadoras del Hogar*”, definiéndolo en el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo de la siguiente forma:

Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

i. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades, ii. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades, iii. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas⁵⁵

Esto debido al impacto social de la anterior denominación, pues resultaba despectiva y por ende, discriminatoria. En adición, se aumentaron obligaciones aparentemente vinculantes para los empleadores de dichas personas, tales como la

⁵⁴ Cfr. YAÑEZ, Brenda. “El ABC de la seguridad social para trabajadoras del hogar”, Revista digital Expansión Política. Información visible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2019/04/06/el-abc-de-la-seguridad-social-para-trabajadoras-del-hogar>

⁵⁵Ley Federal del Trabajo. Información visible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf [Fecha de consulta 1 de abril de 2021]

fijación de un contrato escrito, la afiliación al régimen obligatorio del Seguro Social y la inclusión de prestaciones.

Adicionado a la reforma del 2019 de la Ley Federal del Trabajo, hubo múltiples cambios para los empleadores y sus obligaciones, tal como para respetar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, un cambio fundamental es la obligatoriedad de establecer una relación laboral con las trabajadoras del hogar mediante contrato escrito, sin embargo en la praxis esto resulta sencillamente una utopía.

El “servicio o trabajo doméstico” se circunscribe, según la misma ley, al catálogo de los trabajos especiales. Ser consideradas en este catálogo tiene importantes repercusiones, ya que a diferencia de cualquier trabajador que labore en una empresa o institución, la ley no regula aspectos fundamentales como la jornada máxima de trabajo, el salario mínimo y la seguridad social entre otros. Lo anterior dificulta la exigibilidad de derechos laborales y trato digno para las empleadas del hogar en el desarrollo de su trabajo y abre un espacio de indefinición y permisividad del abuso y explotación por parte de los empleadores.⁵⁶

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo en su artículo 331 BIS , la contratación de adolescentes mayores a quince años de edad es viable en México, siempre y cuando el patrón cumpla con las obligaciones establecidas de las cuales tienen mayor relevancia las siguientes:

1. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año
2. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia las seis horas diarias de labor y treinta y seis horas semanales
3. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.
4. Las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diario y semanal.

⁵⁶Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, México, s.e., 2008, p. 99, visible en: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/CONAPRED/conapred07.pdf>

5. El suministro de alimentos y alojamiento.⁵⁷

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 333 que las trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realizan sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la misma Ley.

El trabajo del hogar deriva de una percepción de propiedad, y en consecuencia, es evidente la poca eficacia de la reglamentación laboral para quienes laboran en el mencionado sector, ya que, al ser vistas como propiedad no existe noción alguna de las horas laboradas dentro del domicilio que a la vez es su residencia. Sin embargo, en el mismo artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo, establece que los empleadores no disponen libremente del tiempo de las trabajadoras cuando se excedan de sus horas establecidas.

Recientemente se introdujo un modelo de empleo en México, conformado por entidades de la iniciativa privada denominadas *agencias domésticas* que buscan ser un intermediario entre el empleador y las trabajadoras del hogar para asegurar a las empleadas un trabajo digno y que se encuentre dentro del régimen legal correspondiente. Es decir, ofrecen con garantías tales como: contrato laboral, registro ante la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO), salarios dignos, asesoría preventiva legal, etc. El contratiempo de estas agencias es que no son coercitivas ni un medio obligatorio para la contratación de las trabajadoras del hogar.⁵⁸

En la actualidad, en el contexto social mexicano, las empresas del sector privado buscan cumplir cabalmente con las obligaciones correspondientes para garantizar la satisfacción de las trabajadoras del hogar contratadas. Luego entonces, es pertinente y

⁵⁷ Ley Federal del Trabajo. Información visible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf [Fecha de consulta 1 de abril de 2021]

⁵⁸ Información consultada en: <https://www.legalario.com/blog/agencias-de-empleadas-domesticas-en-mexico/> [Fecha de consulta: 9 de abril de 2021]

necesario que el poder consagrado en el Estado Mexicano atienda a las necesidades exactas de dichas trabajadoras, legislando en su favor y atendiendo los llamados de justicia con estricto apego a derecho con la finalidad de mejorar el control de las contrataciones y el acceso a los derechos humanos.

Los límites y condiciones laborales están vagamente perfilados, puesto que no se definen concretamente las tareas, ni tampoco los horarios de trabajo. De misma manera, existe poca claridad respecto a la productividad y la calidad de las tareas, dado que se considera que se deben realizar acorde a los gustos de las y los empleadores. En este sentido, la Ley Federal del trabajo tiene importantes carencias como un marco que garantice los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.

2.2 Derechos Humanos

El reconocimiento de los derechos humanos de las trabajadoras del hogar ha sido hasta hace poco un tema novedoso, pues la adhesión de tratados internacionales para su mayor protección es relativamente reciente. Esto a su vez ha impactado en la Ley Federal del Trabajo al reformar distintos artículos a su favor. A la luz del Derecho Internacional, hemos de destacar que, a pesar de la adición de México a tratados de la materia en cuestión, existe poco conocimiento al respecto de ellos y aun menor de su aplicación.

La lucha de las trabajadoras del hogar organizadas en México, a través de colectivos como el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (Sinactraho) impulsaron la ratificación del Convenio 189 en nuestro país, pues pugnaron por un discurso político que se extiende más allá de lo jurídico. En otras palabras, la exigibilidad, vinculación y aplicación de la normatividad internacional es palpable en la realidad hasta que se expone la urgencia de su aplicación; haciendo evidente la marginación y discriminación diaria que hay de por medio, empezando por la denominación otorgada hacia ellas en la misma ley.

El realizar un giro lingüístico en la Ley Federal del Trabajo, implica la inclusión y reconocimiento de un marco conceptual y social que permita nombrar a todas estas mujeres bajo la idea de trabajadoras, ya que socialmente no son consideradas como tal

por la correlatividad de tareas domésticas asignadas a su género. En concreto, la Organización Internacional del Trabajo ha analizado el trabajo informal –donde se contempla al trabajo del hogar–, “*la identificación de personas y colectividades que por sus características intrínsecas necesitaban un tipo de protección particularizada que fuera complementaria a las demás normas transversales y para todas y todos los trabajadores*”.⁵⁹

El Convenio 189 entró en vigor el 5 de septiembre de 2013, pero fue ratificado por México hasta julio de 2020. En este se contempla de manera específica el trabajo doméstico remunerado, y es el primer instrumento internacional que realiza directamente el reconocimiento del derecho al trabajo digno para las personas trabajadoras del hogar.

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 y al resto de trabajadoras/es 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.⁶⁰

A. Recomendación 201 “Sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos”

El articulado del Convenio 189 deriva principalmente de la Recomendación 201, pues ha servido como guía práctica para dar cumplimiento a las obligaciones plasmadas en el Convenio 189. No obstante a ser un instrumento internacional no vinculante, la OIT señala que su aplicación fortalece las políticas de cada Estado miembro para la formulación práctica de medidas y programas para el desarrollo

⁵⁹ PATRÓN RIVERA, Mauricio, “Nunca más un México sin nosotras. La voz de las trabajadoras del hogar en su lucha por la ratificación del Convenio 189 de la OIT”, *Revista Electrónica de Investigación Aplicada en Derechos Humanos de la CDHDF*; México, nueva serie, 2017, número 12, ene-jun de 2017, pp. 90-118

⁶⁰ *Idem.* p.103

profesional de las personas trabajadoras del hogar. Las normas inmersas en la recomendación complementan las disposiciones del Convenio 189, por lo que deberán considerarse conjuntamente.

Del contenido de la recomendación, se destaca la implementación del derecho al seguro social y la eliminación de la discriminación, a través del sistema médico brindado por el Estado y relacionado con su trabajo, donde en éste se respete el principio de confidencialidad, y se evite la exigencia a las trabajadoras del hogar de someterse a pruebas médicas sobre el VIH/SIDA y el embarazo⁶¹. De misma manera, en su párrafo 7 recomiendan el establecimiento de mecanismos de queja, investigación y acción judicial para la protección contra el abuso, acoso y violencia.

Esta guía de soluciones prácticas permiten la verificación del cumplimiento de las obligaciones obrero patronales y en consecuencia, de los derechos humanos de las trabajadoras del hogar. Específicamente, para controlar la jornada máxima legal de trabajo, se añade el registro de las horas de trabajo y la regulación de los períodos de disponibilidad inmediata. Los párrafos 8 a 13 señalan la regulación del trabajo nocturno, el descanso durante la jornada laboral, el descanso semanal, el descanso compensatorio y las vacaciones anuales.

Para las trabajadoras que viven en el lugar de trabajo, se menciona la privacidad necesaria en su alojamiento y el período de preaviso razonable en caso de despido justificado. Esto es, el tiempo para la búsqueda de un nuevo alojamiento. Asimismo, se contempla la obligación del patrón de proporcionar la comida de calidad y suficiencia, sin que esto implique un pago en especie⁶². En adición, dentro de las condiciones de empleo se prevé la asistencia y comunicación de las trabajadoras del hogar, para supervisar que no se estén violentando sus derechos, ni el incumplimiento de sus contratos.

En cuanto a la inscripción del seguro social, se destaca la recomendación de establecer medios para agilizar el enteramiento de la cuota del mismo, empero en México, ha sido parte de una utopía jurídica, puesto que la Ley Federal del Trabajo

⁶¹ Cfr. GONZÁLEZ VEGA, Angélica, *Los Derechos Humanos laborales de las trabajadoras del hogar*, México, UNAM, 2013, p. 125, visible en: <http://132.248.9.195/ptd2014/febrero/0708245/Index.html>. [Fecha de consulta 3 de abril de 2021]

⁶² *Idem*. p. 126

negaba la obligación del empleador de inscribir a las trabajadoras del hogar con las que mantenía relación en 2012. Este cambio resultó significativo en la reforma del 2019 de la ley en mención, pues se adicionó la fracción IV del artículo 337 de la siguiente manera:

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

IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia⁶³.

La página del Instituto Mexicano del Seguro Social ha facilitado en su propio portal la inscripción digital de las personas trabajadoras del hogar, sin embargo, esto no asegura el cumplimiento del pago de sus cuotas. Inclusive, resulta preocupante el poco acompañamiento y protección que se brinda en cuanto a este derecho, pues en la sección de preguntas frecuentes de trabajadoras del hogar se anexan respuestas que aluden a la no obligación del patrón de su inscripción. En concreto, la pregunta *“¿Qué pasa si tengo 4 empleadores, pero 2 de ellos no quieren pagar la cuota para poder acceder a la seguridad social?”*⁶⁴, siendo su respuesta *“La prueba piloto fase II es voluntaria, por tanto no se puede obligar en este momento al empleador a afiliarla.”*⁶⁵ Sin mayor explicación, se otorga la idea de la desprotección total del seguro social.

De la misma manera, la pregunta *“¿Qué hacer si mi empleador o empleadores no quieren pagar por mi seguridad social?”* anexando como réplica, *“Durante la prueba piloto fase II es voluntaria la incorporación”*.⁶⁶ Es cierto que, durante el periodo de prueba para la contratación no es obligatoria la inscripción del seguro social, sin embargo, la respuesta de la página no responde directamente el escenario planteado, es decir, las probables acciones a seguir en caso de incumplimiento de la obligación estipulada en el artículo 337 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

⁶³ Ley Federal del Trabajo. Información visible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf [Fecha de consulta 3 de abril de 2021]

⁶⁴ Información visible en: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas> [Fecha de consulta 3 de abril de 2021]

⁶⁵ Información visible en: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas>. Fecha de consulta [3 de abril de 2021]

⁶⁶ *Ibidem*

A todo esto, resaltamos que, a pesar de las buenas intenciones de este convenio, y ser el instrumento internacional de mayor protección en materia laboral para las personas que trabajan en este gremio, es menester enfatizar que el cumplimiento del mismo se fundamenta en la legitimidad, compromiso y voluntad política del Estado miembro para ejecutarlo⁶⁷. Es decir, no existe ningún mecanismo de vigilancia para asegurar su implementación, pues los instrumentos de la OIT no son como tal vinculantes, y por tanto, el desempeño jurídico de México para su realización resulta una mera participación amistosa, imposibilitada de ser acreedora a una sanción por su incumplimiento; sin embargo México, se ha visto poco comprometido inclusive para ratificarlo, poco menos se esperarí para ejecutarlo e impulsar el proceso social a favor de este grupo vulnerado.

La inmersión de las trabajadoras del hogar en el plano internacional evidencia la precariedad de acciones y resultados palpables dentro de nuestro país, es por esto que, se debe buscar una solución integral cuya aplicación refleje la atención necesaria para transformar la realidad jurídica de las personas que laboran en este sector, haciendo énfasis en la vulnerabilidad multifactorial y estructural para mayor precisión de las medidas a realizar. Esto es, no limitarse a las disposiciones internas, sino expandir nuestro criterio en sintonía con el principio pro persona, tomando en cuenta para ello, a los instrumentos internacionales que ofrezcan mayor protección y cuya aplicación pueda ser vinculante.

2.3 Perspectiva de género

La diferencia en el desempeño y la realización de las tareas del hogar se relaciona directamente con el género de la persona que los lleva a cabo; dicha diferencia representa una de las diversas desigualdades de género más relevantes y notorias. Es visiblemente sobresaliente el tiempo que las mujeres dedican a las labores relacionadas con el trabajo del hogar, luego entonces, hablar sobre el trabajo doméstico exige reflexionar sobre el rol que desempeñan las mujeres en la mencionada actividad.

⁶⁷ PATRÓN RIVERA, Mauricio, op. cit., nota 53, p. 101

Las sociedades se forman sobre una serie de mitos culturales que justifican su funcionamiento. En específico, uno de los mitos del sistema patriarcal consiste en que las labores domésticas le corresponden al género femenino.

El trabajo relativo al hogar se encuentra íntimamente relacionado con una supuesta naturalidad del género femenino referente a actividades como lo son lavar, planchar, cocinar, limpiar, entre otras acciones que evidentemente carecen de género, empero su asignación constituye una identidad culturalmente construida que limita el desempeño de las mujeres en otros ámbitos sociales.

Si bien, hablar de trabajo del hogar en la actualidad no implica en su totalidad el rol de la mujer, sino además un trabajo desvalorizado que se vincula ampliamente con el escaso mérito que se le atribuye a lo femenino.

De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se refiere a la *“metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género”*⁶⁸.

La perspectiva de género hace alusión a una herramienta conceptual que tiene como finalidad evidenciar que las diferencias entre mujeres y hombres no surgen únicamente por nuestra composición biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a cada género⁶⁹.

Esta óptica permite comprender a profundidad los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres, abriendo la posibilidad de elaborar nuevos contextos de socialización a través de acciones como la redistribución equitativa de las actividades entre sexos, la justa valoración de los distintos trabajos que realizan las mujeres y los hombres, especialmente en lo relativo a la crianza de las hijas e hijos, el cuidado de los

⁶⁸ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Visible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf [Fecha de consulta: 10 de abril de 2021]

⁶⁹Visible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla> [Fecha de consulta: 10 de abril de 2021]

enfermos y las tareas del hogar, al igual que la modificación de las estructuras sociales que reproducen desigualdad y finalmente, fortalecer el poder de gestión y decisión de las mujeres⁷⁰.

La perspectiva de género contribuye principalmente a frenar la discriminación y limitación en contra de las mujeres, acercándonos a la equidad en la estructura pública, entidades privadas, políticas o programas de servicios, con el objetivo de transformar la legislación, costumbres comunitarias u organizaciones sociales que sean discriminatorias⁷¹.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en favor del proyecto del Ministro Alberto Pérez Dayán del amparo directo 9/2018, estableciendo que, la desigualdad de condiciones, en específico sobre el hecho de las trabajadoras del hogar sean excluidas del Instituto Mexicano del Seguro Social, afecta de manera desproporcionada a la mujer, pues estadísticamente la labor del hogar es realizada preponderantemente por ellas (nueve de cada diez empleados del hogar son mujeres según el INEGI)⁷².

En 2016, La Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió un criterio obligatorio para aplicar justicia con perspectiva de género y que establece que las personas juzgadoras deben contar con las suficientes herramientas para poder identificar prejuicios y hacer un análisis de género de las controversias que están resolviendo⁷³.

Es decir, *“la incorporación de la perspectiva de género en la labor jurisdiccional implica cumplir la obligación constitucional y convencional de hacer realidad el derecho a la igualdad, remediando las relaciones asimétricas de poder y situaciones estructurales de desigualdad, así como visibilizando la presencia de estereotipos*

⁷⁰ Visible en: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla> [Fecha de consulta: 10 de abril de 2021]

⁷¹ Visible en: <https://blog.oxfamintermon.org/conoces-como-te-ayuda-la-perspectiva-de-genero/> [Fecha de consulta: 11 de abril de 2021]

⁷² Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo 9/2018, Segunda Sala, Min. Alberto Pérez Dayán, sentencia de 5 de diciembre de 2018, México. Recuperado de <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-12/Resumen%20AD9-2018%20DGDH.pdf> [Fecha de consulta: 11 de abril de 2021]

⁷³ Visible en: <https://equis.org.mx/juzgar-con-perspectiva-de-genero/> [Fecha de consulta: 12 abril de 2021]

*discriminatorios de género en la producción e interpretación normativa y en la valoración de hechos y pruebas*⁷⁴.

De igual manera, existen diversos criterios e instrumentos internacionales que hacen especial énfasis en la necesidad de juzgar con perspectiva de género. Esto como consecuencia de las situación social que orilla a las mujeres a un estado de vulnerabilidad que se materializa en desigualdad de oportunidades, desigualdad salarial, entre otros. México se encuentra entre los países que integran la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con un alto índice de desigualdad laboral por género, debido a que 60% de las mujeres trabajadoras carece de protección social y derechos. Los indicadores de bienestar de la OCDE señalan diferencias de género en términos de vivienda, salud y equilibrio entre trabajo y vida personal, usualmente en favor de los hombres⁷⁵.

En concreto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en su artículo sexto, establece los tipos de violencia contra las mujeres. Resulta relevante la fracción IV, que a la letra establece:

Violencia económica.- Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

Lo anterior evidencia la correlación del género con la percepción salarial. La conducta prevista en la fracción anteriormente mencionada demuestra que, en ocasiones, el razonamiento humano se aleja totalmente de la capacidad individual de realizar un trabajo y se centra totalmente en la construcción identitaria de un estereotipo con la función de limitarlo y perpetuarlo.

⁷⁴ Visible en: <https://equis.org.mx/juzgar-con-perspectiva-de-genero/> [Fecha de consulta: 12 abril de 2021]

⁷⁵ VELÁZQUEZ, Marisol. *México, con un alto índice de desigualdad laboral*. Visible en: <https://www.eleconomista.com.mx/politica/Mexico-con-un-alto-indice-de-desigualdad-laboral-20180617-0078.html> [Fecha de consulta: 13 de abril de 2021]

Asimismo, La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, menciona en su artículo 34, la garantía de que las autoridades garantizarán el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, haciendo énfasis en el ámbito del empleo, así como *“el derecho fundamental a la no discriminación de aquellas en las ofertas laborales, en la formación y promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales, empresariales o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta”*⁷⁶.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación cuenta con un *Protocolo* para juzgar con perspectiva de género⁷⁷ que incluye temas muy puntuales que encaminan al juzgador a tener un buen criterio, incorporando en él conceptos básicos de género e impartición de justicia; la perspectiva de género en los sistemas universal e interamericano de derechos humanos y la doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y por último, una guía para juzgar con perspectiva de género.

El máximo Tribunal Constitucional del país emitió el documento denominado *Obligación de juzgar con perspectiva de género*, derivado de la reseña del Amparo Directo en Revisión 5999/2016; haciendo mención a la siguiente jurisprudencia:

Registro digital: 2011430

Instancia: Primera Sala

Décima Época

Materias(s): Constitucional

Tesis: 1a./J. 22/2016 (10a.)

Fuente: Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Libro 29, Abril de 2016, Tomo II, página 836

Tipo: Jurisprudencia

ACCESO A LA JUSTICIA EN CONDICIONES DE IGUALDAD. ELEMENTOS PARA JUZGAR CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

⁷⁶ Visible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH_140618.pdf [Fecha de consulta: 12 de abril de 2021]

⁷⁷ Protocolo diseñado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf> [Fecha de Consulta: 13 de abril de 2021]

Del reconocimiento de los derechos humanos a la igualdad y a la no discriminación por razones de género, deriva que todo órgano jurisdiccional debe impartir justicia con base en una perspectiva de género, para lo cual, debe implementarse un método en toda controversia judicial, aun cuando las partes no lo soliciten, a fin de verificar si existe una situación de violencia o vulnerabilidad que, por cuestiones de género, impida impartir justicia de manera completa e igualitaria. Para ello, el juzgador debe tomar en cuenta lo siguiente: i) identificar primeramente si existen situaciones de poder que por cuestiones de género den cuenta de un desequilibrio entre las partes de la controversia; ii) cuestionar los hechos y valorar las pruebas desechando cualquier estereotipo o prejuicio de género, a fin de visualizar las situaciones de desventaja provocadas por condiciones de sexo o género; iii) en caso de que el material probatorio no sea suficiente para aclarar la situación de violencia, vulnerabilidad o discriminación por razones de género, ordenar las pruebas necesarias para visibilizar dichas situaciones; iv) de detectarse la situación de desventaja por cuestiones de género, cuestionar la neutralidad del derecho aplicable, así como evaluar el impacto diferenciado de la solución propuesta para buscar una resolución justa e igualitaria de acuerdo al contexto de desigualdad por condiciones de género; v) para ello debe aplicar los estándares de derechos humanos de todas las personas involucradas, especialmente de los niños y niñas; y, vi) considerar que el método exige que, en todo momento, se evite el uso del lenguaje basado en estereotipos o prejuicios, por lo que debe procurarse un lenguaje incluyente con el objeto de asegurar un acceso a la justicia sin discriminación por motivos de género.

Tesis de jurisprudencia 22/2016 (10a.). Aprobada por la Primera Sala de este Alto Tribunal, en sesión de fecha treinta de marzo de dos mil dieciséis.

Esta tesis se publicó el viernes 15 de abril de 2016 a las 10:30 horas en el Semanario Judicial de la Federación y, por ende, se considera de aplicación obligatoria a partir del lunes 18 de abril de 2016, para los efectos previstos en el punto séptimo del Acuerdo General Plenario 19/2013.⁷⁸.

Resulta pertinente destacar que dichas condiciones se actualizan al caso específico en mención, por lo que es prudente y necesaria la aplicación de justicia con perspectiva de género. En adición, consideramos preciso acentuar que la obligación de juzgar con dicho enfoque recae en el análisis del operador de justicia.

⁷⁸ Visible en: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%2028191120%29.pdf> [Fecha de Consulta: 13 de abril de 2021]

Puede resumirse en su deber de impartir justicia sobre la base del reconocimiento de la particular situación de desventaja en la cual históricamente se han encontrado las mujeres como consecuencia de la construcción que socioculturalmente se ha desarrollado en torno a la posición y al rol que debieran asumir, por lo que con este reconocimiento, quienes realicen la función de juzgar, podrán identificar las discriminaciones que pueden sufrir las mujeres, ya sea directa o indirectamente, con motivo de la aplicación del marco normativo e institucional mexicano”⁷⁹.

Es decir, ponderar las normativas necesarias en pro del mayor beneficio a la mujer al caso en concreto, pues la vulneración multifactorial de sus derechos producto del contexto sociocultural la ha dejado en una especie de estado de abandono jurídico, pues recae en el juzgador la labor del conocimiento de leyes existentes y obligaciones alusivas a la perspectiva de género para su verdadera aplicación.

⁷⁹ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “*Obligación de juzgar con perspectiva de género*”, México, s.e., 2018, p. 7, visible en: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resenias_argumentativas/documento/2018-02/res-JMPR-5999-16.pdf [Fecha de consulta: 13 de abril de 2021]

CAPÍTULO III

Propuesta de soluciones integrales

3.1 Derecho comparado y trabajo del hogar

Este trabajo de investigación no se encontraría completo sin incluir el marco jurídico internacional que protege a las trabajadoras del hogar, es importante recalcar que el derecho comparado es un ejercicio que nos permite mostrar los contrastes existentes entre nuestra legislación interna y la de países que cuentan con rezagos o avances en la materia, el objetivo actual se enfoca principalmente en analizar las fortalezas de sistemas jurídicos que cuenten con una amplia protección de los derechos de nuestro grupo de estudio, para posteriormente analizar qué iniciativas podrían tener aplicación en nuestro país, pero también, en reconocer las principales debilidades que se han dado con esos avances, para acercarnos en la medida de lo posible, a un avance no solo legal, sino material.

El trabajo del hogar representa una fuente de empleo para millones de personas a nivel mundial su relevancia no solo como fuente de empleo, sino como una de generación de ingresos se ha incrementado en los últimos años, por lo que es importante visibilizar la contribución que realizan a la sociedad, en términos económicos y de labor social por sus servicios. A pesar de las contribuciones realizadas por este sector, las personas que forman parte de este grupo siguen sufriendo de discriminación en altos niveles y de diversas formas, de manera institucional frecuentemente se encuentran desprotegidas al margen de los sistemas de seguridad social, por lo que son constantemente vulnerados.

Actualmente, según las investigaciones de distintas legislaciones internacionales, en general *“Las disposiciones que se aplican al trabajo doméstico tienen el objetivo de abaratar el costo de la mano de obra en el trabajo doméstico y facilitar el despido, establecen ventajas desmedidas y desproporcionadas para quien emplea, inhiben al Estado en su deber de protección y garantía de los derechos sociales y generan una*

*notoria desigualdad en los resultados en desmedro de la igual protección social debida a las mujeres empleadas en el sector*⁸⁰.

Sin embargo, en algunas regiones y países en particular, se han logrado avances en la legislación concerniente al tema. Entre las principales metas que algunos países han alcanzado para la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar, se encuentran las siguientes:

- Establecer un salario mínimo
- Seguridad social
- Contratos escritos requeridos por ley
- Regulación de la jornada laboral
- Limitar el tiempo de trabajo de las trabajadoras del hogar “de planta”
- Prevención del trabajo infantil y trabajo forzoso. -El trabajo forzoso es definido por la organización Anti-Slavery como aquel en el que *“Las circunstancias y condiciones en las que algunos empleados del hogar migrantes se ven obligados a trabajar... los empleadores les prohíben abandonar el domicilio; les retienen o no les pagan el sueldo; recurren a la violencia o amenazas de violencia; les retienen el pasaporte o el documento de identidad; les limitan la posibilidad de mantenerse en contacto con su familia; o les engañan sobre sus derechos para obligarles a trabajar.”*⁸¹-
- Libertad sindical
- Días de descanso y vacaciones

La Recomendación núm. 201 que acompaña al anteriormente mencionado Convenio núm. 189 realiza una recopilación de diversos principios considerados

⁸⁰PEREIRA, Milena Y VALIENTE, Hugo, Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del MERCOSUR = Regimes jurídicos sobre trabalho doméstico remunerado nos estados do Mercosul, Uruguay, Cotidiano Mujer y OXFAM, 2007, p. 87

⁸¹TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR - UNIDOS GUÍA PARA REFORZAR EL PODER COLECTIVO PARA CONQUISTAR DERECHOS Y PROTECCIONES PARA LOS TRABAJADORES/AS DEL HOGAR, visible en:
<https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-print.pdf>
[fecha de consulta 16 de abril de 2021]

fundamentales para la progresividad en los derechos de las trabajadoras del hogar, como: Igualdad de trato y no discriminación, en razón de género, clase social, así como entre nacionales y extranjeros incluyendo la seguridad social; la preservación de los derechos adquiridos; la preservación de derechos que se encuentran en proceso de adquisición; y, el pago de prestaciones a los beneficiarios residentes en el extranjero.

A. América Latina y sus avances en la protección del trabajo del hogar

Para una comparación jurídica pertinente, es importante analizar las legislaciones de la región de América Latina, ya que, los países latinoamericanos tienen similitudes en sus sistemas jurídicos, sin embargo no hay que perder de vista que existen diferencias importantes en sus leyes nacionales y las instituciones públicas que regulan la aplicación de las mismas, ya que son producto de la complejidad de la región. Aún tomando en cuenta estas diferencias y similitudes, a partir de los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar, es posible determinar estándares en común para los países en cuestión, observando las disposiciones, normas e instituciones relacionadas con el trabajo del hogar.

Estudios llevados a cabo a partir de los años 2000 llegaban conclusiones de proyección a nivel mundial con una perspectiva desfavorable:

Solo el 10 por ciento de todos los trabajadores domésticos (5,3 millones) está cubierto por la legislación laboral general al mismo nivel que los demás trabajadores. En cambio, más de una tercera parte –29,9 por ciento, unos 15,7 millones de trabajadores domésticos– están excluidos por completo del alcance de la legislación laboral de los países. Entre ambos extremos, existen situaciones intermedias. Las exclusiones y la cobertura parcial tienen como resultado una menor protección de los trabajadores domésticos en un considerable número de ámbitos.⁸²

El Convenio OIT N° 189 Sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y su recomendación (N° 201) buscan ampliar el reconocimiento de estándares laborales de trabajo decente para el sector de las trabajadoras domésticas en cuestiones claves como el salario mínimo, la limitación de la jornada de trabajo, las vacaciones y descansos remunerados, la protección de la maternidad, el acceso a la protección

⁸²ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, La OIT en América Latina y el Caribe. Avances y perspectivas, Perú, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2013, p. 95

social y la protección de las trabajadoras domésticas migrantes. Es importante recalcar que México no ratificó el convenio hasta el año 2020, y a pesar de la reciente adquisición de este compromiso internacional, en los últimos 15 años no ha modificado sus leyes en favor de la protección al trabajo del hogar.

Un recorte por subregiones nos muestra un mapa en el que el avance ha sido significativo en Sudamérica. Por otra parte, Centroamérica, México y la República Dominicana, con la excepción de Costa Rica, siguen manteniendo legislaciones atrasadas que regulan el trabajo doméstico por la vía de su exclusión y el menoscabo de derechos. Estas normas son insostenibles a la luz de las obligaciones contraídas por aquellos Estados que ya han ratificado el Convenio OIT N° 189.⁸³

Las normas en favor del reconocimiento de mejores y más amplios derechos laborales y sociales para las trabajadoras del hogar, de manera visible implica en un principio que los costos laborales actuales, que como hemos visto se sostienen muchas veces en el menoscabo de derechos, se vean incrementados, pues el abaratamiento de estas labores en la mayoría de los países de la región de América Latina tiene costos importantes de origen distinto al económico. Este incremento puede verse como un efecto negativo tanto por las y los empleadores, como por las mismas trabajadoras, ya que podría representar incluso una menor demanda de sus servicios, sin embargo, a largo plazo, el modelo actual de legislación en el trabajo del hogar y de un estándar mínimo de derechos tan pobremente regulado, resultaría insostenible para las sociedades que aplican dicho modelo, y detendría el avance democrático y el cumplimiento de las características principales de los derechos humanos, especialmente la progresividad de los mismos.

Es así que, para una sociedad dinámica que busca el progreso constante, sería contradictorio el reconocimiento y ampliación de derechos para la población en general, dejado atrás a un sector de la población constantemente vulnerado como lo son las

⁸³VALIENTE Hugo, Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina, Paraguay, CDE y ONU Mujeres, 2016, p. 53 visible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

trabajadoras del hogar. El trabajo del hogar no puede seguir sosteniéndose en la explotación de derechos colectivos de personas con múltiples factores de vulneración a sus derechos, por lo tanto los legisladores y las autoridades jurisdiccionales deben realizar una preponderancia de las prioridades y costos de un avance en la regulación laboral de las trabajadoras del hogar, especialmente anteponiendo el interés social a complacencias políticas que favorecen sus intereses personales.

B. Referente ejemplar: Bolivia

Las trabajadoras del hogar bolivianas asentaron un importante precedente en América Latina y en el mundo en su lucha por la exigencia de sus derechos, una de las bases tomadas en cuenta para la elaboración del presente trabajo, fue el rechazo del término “trabajadoras domésticas” utilizado por la Organización Internacional del Trabajo en el Convenio 189 y en diversos estudios e informes de su índice. Las trabajadoras sindicalizadas bolivianas demostraron su repudio al término “doméstico” por su connotación de servidumbre y se auto denominaron “trabajadoras asalariadas del hogar”, finalmente esta autodenominación se convirtió en un logro para la dignificación de sus labores y se ha incluido en la legislación de Bolivia, asimismo, actualmente es el término común utilizado en el ámbito público, los medios de comunicación, las instituciones y la sociedad civil del país.

Una importante conquista para dejar atrás la invisibilización del trabajo del hogar como trabajo, en razón del valor económico otorgado, ha sido el reconocimiento de esta valía a través del Artículo 338 de la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia del 2009, que actualmente establece la obligación estatal de visibilizar en las cuentas nacionales el valor del trabajo doméstico.

La lucha social de las trabajadoras del hogar bolivianas dió su primer resultado en el marco legislativo el 9 de abril del 2003, con el logro de la promulgación de la Ley Nº 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar. En esta ley se abordaron temáticas como la equidad de género en el trabajo del hogar, el valor del trabajo doméstico, la denominación de trabajadora del hogar en contraste con la utilización del

término “sirvienta”, y la discriminación racial, con motivo de las etnias originarias de un alto porcentaje de las trabajadoras. La Ley N° 2450 representó un adelanto considerable en relación a las anteriores disposiciones legales, que establecían de manera natural la servidumbre y la explotación, ante las pésimas condiciones de trabajo implantadas.⁸⁴

Otros ordenamientos legales que han favorecido el avance de los derechos de las trabajadoras del hogar bolivianas son:

- La Constitución Política del Estado del 2009.
- Ley N° 045 contra el Racismo y toda forma de Discriminación.
- Ley N° 181, declara el 30 de marzo como el Día de la trabajadora del hogar boliviano y dispone asueto remunerado.
- Ley N° 309 de Ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, actualmente no se ha erradicado completamente la vulneración a las trabajadoras del hogar, pues si bien los mencionados ordenamientos legales marcan avances importantes, materialmente no son aplicados de manera efectiva, y siguen llevándose a cabo violaciones a los derechos laborales y humanos a este grupo social. Esta inaplicación de ciertas disposiciones legales converge con una cultura tanto institucional como social que se ha remarcado a través de los años, en la que las trabajadoras del hogar siguen siendo el blanco de discriminación y abuso. Por lo tanto, el desafío actual de Bolivia es que exista una congruencia entre el Convenio 189 y la norma interna vigente, llevar a cabo el fortalecimiento y mejora de las propuestas e iniciativas a las leyes y normas de la materia, pero más allá de estos reconocimientos de derecho, buscar una materialización por medio de su aplicación, para conseguir un avance de hecho, por lo tanto es imperativa la creación y desarrollo de políticas públicas acorde a las exigencias y logros.

⁸⁴Cfr. PEREDO, Elizabeth, Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia: Aprendizajes de una larga lucha, Bolivia, REMTE, 2015, p. 18

El precedente boliviano es importante en contraste con la situación actual de nuestro país, pues tiene en común la misma multiplicidad de factores de vulneración a las trabajadoras del hogar como el género, el origen étnico, la clase social y la temprana edad con la que inician la vida laboral. Es por eso que, para los elementos conclusivos del presente trabajo, deberá ser tomado en cuenta en la búsqueda de una solución integral.

3.2 Política pública para la protección de las trabajadoras del hogar

Una parte fundamental para fortalecer un marco jurídico que busca una evolución en la protección de los derechos de las trabajadoras del hogar, es el acompañamiento del mismo con políticas públicas que conformen una solución integral y no únicamente legal, pues como se ha mencionado con anterioridad, las fallas y debilidades que han tenido algunos países que logran la transformación de sus ordenamientos jurídicos en favor de este sector de la población, han sido por defectos u omisiones en la aplicación de la norma y en la de impartición de justicia.

Las reformas legales no logran por sí mismas alcanzar la formalización de las personas que se ocupan en el trabajo doméstico si no van acompañadas de políticas que promuevan su cumplimiento. Las medidas a adoptarse deben contemplar acciones para promover la afiliación a la seguridad social, iniciativas para cerrar la brecha de ingresos entre este y otros sectores mediante el ajuste de los salarios mínimos, acciones inspectivas, medidas para garantizar el derecho a la organización sindical y la negociación colectiva, y campañas de información y sensibilización. Asimismo, algunos países han optado por establecer políticas de incentivos tributarios o económicos para favorecer la formalización de estas trabajadoras.⁸⁵

Algunas de las propuestas de política pública que pueden aplicarse para enriquecer

- **Deducción de impuestos en el pago de aportaciones de seguridad social:**
Esta política puede brindar la posibilidad de deducir parcialmente o en su totalidad los importes abonados por remuneraciones y aportaciones a la

⁸⁵LEXARTZA, Larraitz, CHAVES, María José y CARCEDO, Ana, Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, Perú, OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2016, p. 26 visible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf

seguridad social. De esta manera, las y los empleadores tendrán una percepción no gravosa del aseguramiento de las trabajadoras del hogar.

- **Modalidades distintas de aseguramiento para quienes trabajan parcialmente:** Las trabajadoras del hogar que no laboran jornadas completas podrán acceder a través de esta medida a la afiliación al seguro social, con aportaciones proporcionales a las horas de su jornada.
- **Incentivos para la afiliación a la seguridad social y penalización ante la omisión:** Los incentivos pueden aplicarse desde las medidas más básicas que incluyen la accesibilidad para la realización de los trámites y pago, hasta descuentos y reducciones en los costos por temporadas. La penalización puede llevarse a cabo a través de multas a las y los empleadores, ante el incumplimiento. *“El principal objetivo de las multas, más que recaudatorio, debe ser educativo, para evitar que las infracciones se repitan. Por ello, la flexibilidad en el cobro permite realizar difusión de las obligaciones laborales.”*⁸⁶
- **Igualdad de salario al mínimo vigente:** Una de las diferencias más marcadas entre las trabajadoras del hogar y el resto de los trabajadores, es la falta en la obligatoriedad del salario mínimo vigente, por lo que para conseguir igualdad de derechos, podrá establecerse la misma.
- **Obligatoriedad de contrato escrito y afiliación al seguro social:** La garantía del cumplimiento de las disposiciones normativas que puedan crearse para proteger los derechos de las trabajadoras del hogar encuentran su materialización en un documento, como lo es el contrato escrito que indique las condiciones legales a las que se sujetará la relación laboral.
- **Inspecciones de documentos:** Esta política va de la mano con la afiliación a la seguridad social y el contrato escrito, pues el Estado puede adoptarla para garantizar que las anteriores se lleven a cabo de manera correcta, por medio de la revisión de dichos documentos y su aprobación si es que los mismos se encuentran apegados a derecho.

⁸⁶ *Ídem*, p. 36

- **Incentivos a las trabajadoras del hogar:** Existe una gran diversidad de incentivos que el Estado puede otorgar a las trabajadoras, desde descuentos en el servicio de transporte público, hasta beneficios en vales de alimentos y otros productos o servicios. Estos incentivos conseguirían que las trabajadoras del hogar obtengan un mayor rendimiento de sus recursos económicos
- **Asesoría legal gratuita:** La asesoría legal para las trabajadoras del hogar es una iniciativa de política pública fundamental para contribuir a la erradicación de violaciones a los derechos de este grupo social, pues es importante que en un primer momento, estén informadas de sus derechos, para ejercerlos efectivamente. En un segundo momento, si se identifican violaciones a sus derechos, deberán conocer los medios con los que cuentan para acceder a la justicia.
- **Campañas de sensibilización a la población:** Por medio de esta política pública, se busca exponer la discriminación y el acoso que sufren las trabajadoras del hogar. Esta visibilización será importante para que la sociedad analice las conductas actuales y adopte cambios en las mismas.

Estas iniciativas de políticas públicas son solo algunos ejemplos de acciones que contribuirían a que, en nuestro país se diera un avance progresivo en la protección y la igualdad de los derechos de las trabajadoras del hogar.

En países donde no se han realizado acciones para acompañar el cambio normativo, se observa un avance muy lento hacia la formalización. Esto evidencia la necesidad de acompañar la actualización de la normativa de políticas públicas activas para la promoción de la formalización del trabajo doméstico. Son cada vez más los países que están implementando este tipo de políticas o impulsando acciones dirigidas a la formalización. Estas medidas comprenden acciones para garantizar el acceso a la seguridad social, acciones inspectivas para garantizar el cumplimiento de la normativa o acciones de promoción de la organización sindical y la negociación colectiva. Asimismo, también se desarrollan diferentes tipos de campañas de información y sensibilización.⁸⁷

⁸⁷ *Ídem*, p. 43

3.3 Registro y homologación de datos

En nuestro sistema jurídico actual, se contempla la obligación por parte de las y los empleadores de efectuar el pago correspondiente a las cuotas del seguro social. De esta manera, el gobierno federal incluyó la habilitación de una plataforma digital correspondiente al Instituto Mexicano del Seguro Social, donde existe la posibilidad de inscribir con mayor facilidad a las trabajadoras del hogar a dicho seguro. Asimismo, se ofrece la oportunidad de la auto inscripción por las mismas personas empleadas en este sector.

Lo preocupante de este sistema es que, en un primer momento se desconoce por la mayoría de los potenciales usuarios, por lo que resulta impráctico. El empleador requiere realizar la ficha de pago mes con mes manualmente a través del portal para poder asegurar la continuidad de las cuotas sociales, haciendo que el proceso se vuelva tedioso en lugar de agilizarlo.

Por otra parte, no existe esclarecimiento de la solución a problemas comúnmente encontrados en el ámbito laboral respecto de las personas trabajadoras del hogar. Es el caso que, en la sección de preguntas frecuentes de la misma plataforma, se otorgan respuestas ambiguas e inclusive preocupantes, pues se halla una implícita minimización de las violaciones a sus derechos laborales. Tal es el caso de la pregunta: “¿*Qué pasa si mi empleador me registra con un salario menor al que realmente gano?*” A lo que se responde textualmente: “*Se obtienen las prestaciones en dinero (por ejemplo, incapacidades) con el salario que se reporta.*”⁸⁸ Haciendo alusión a la incapacidad por parte del gobierno federal para cotejar la veracidad del salario con el que se reporta. Es decir, puede ser el caso que el o la empleadora mañosamente inscriba con un menor salario en la plataforma a la persona trabajadora del hogar para pagar menor cantidad de cuotas sociales, violentando de manera directa sus derechos laborales y no se haga nada al respecto.

En el capítulo de Derechos Humanos, precisamente se narraron diversos ejemplos sobre de la misma plataforma gubernamental. En específico, resaltan las

⁸⁸ Información visible en: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas> [Fecha de consulta 21 de abril de 2021]

preguntas de: “¿Qué pasa si tengo 4 empleadores, pero 2 de ellos no quieren pagar la cuota para poder acceder a la seguridad social?”, siendo su respuesta “La prueba piloto fase II es voluntaria, por tanto no se puede obligar en este momento al empleador a afiliarla.”⁸⁹ Sin mayor explicación, se otorga la idea de la desprotección total del seguro social. De la misma manera, la pregunta “¿Qué hacer si mi empleador o empleadores no quieren pagar por mi seguridad social?” anexando como réplica, “Durante la prueba piloto fase II es voluntaria la incorporación”⁹⁰.

El programa Piloto incorporando el 1 de abril de 2019, paralelo a la reforma de la Ley Federal del Trabajo en sus artículos 331 a 343, estableció un periodo de dieciocho meses de duración para implementar medidas prácticas y facilitar el aseguramiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar. Dicho periodo culminó en octubre de 2020, y a partir de entonces el Instituto Mexicano del Seguro Social tendría un periodo de seis meses para entregarle un reporte de los resultados, analizando sus fallas y aciertos para la formalización del programa.

En cumplimiento con la resolución del Amparo Directo 9/2018 (relacionado con el Amparo Directo 8/2018), emitido por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y derivado de los resultados que arroje la evaluación del denominado Programa Piloto que ha implementado el Instituto Mexicano del Seguro Social desde el día 1 de abril de 2019, en términos de la obligación así impuesta por el máximo Tribunal Constitucional al referido Instituto, éste último deberá compartir con el Legislativo un informe preliminar, una vez transcurridos los 18 meses del referido Programa, en el que incluirá en términos generales los avances logrados y problemáticas encontradas, mismas que servirán de base para las iniciativas legales que con mayor detalle definirán en su momento los aspectos de supervisión, inspección, salarios mínimos por oficio, así como las formalidades administrativas que se consideren necesarias para lograr la certidumbre y plena efectividad que se requiere.⁹¹

El Transitorio Tercero de la Ley del Seguro Social expone que a raíz de la culminación del programa piloto, las disposiciones relativas a la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social “*iniciarán su vigencia una vez que se realicen las adecuaciones y reservas legales necesarias para*

⁸⁹ Información visible en: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas> [Fecha de consulta 21 de abril de 2021]

⁹⁰ Información visible en: <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas> [Fecha de consulta 21 de abril de 2021]

⁹¹ Ley del Seguro Social. Información visible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_230421.pdf [Fecha de consulta: 22 de abril de 2021]

*dar completa operatividad al reconocimiento del derecho, debiendo quedar totalmente concluida en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la culminación del Programa Piloto y entrega al Legislativo del informe aludido en el citado dispositivo que antecede*⁹². Es decir, a fecha actual nos encontramos al tiempo máximo donde el poder Legislativo tuvo que haber realizado la precisión de dichas disposiciones para la aplicación vinculante del Programa Piloto respecto de las personas trabajadoras del hogar. En continuidad se menciona dentro de los mismos transitorios que *“hasta en tanto entren en vigor las disposiciones contenidas en el presente Decreto referentes a la Ley del Seguro Social para comprender el trabajo del hogar en el régimen obligatorio, el patrón garantizará la atención médica y los gastos por concepto de sepelio”*⁹³.

En virtud de esto, consideramos apuntado señalar algunas propuestas para mejorar el registro y homologación de datos de este sector laboral, atendiendo a la practicidad de las medidas a implementar:

1. **Anexar digitalmente el contrato escrito a la plataforma gubernamental, paralelo a la inscripción del seguro social.** Esto con el fin de corroborar el lapso en el que esté vigente la relación obrera patronal y verificar si hay violaciones de Derechos Humanos y/o laborales en el mismo contrato. Cuando se verifica la vigencia del contrato, se generan de manera automática los pagos correspondientes a las aportaciones del seguro social, por lo que se agiliza el pago automático.
2. **Vincular con organizaciones gubernamentales para la exactitud y seguridad jurídica.** La finalidad es cotejar cuántos empleadores existen y la proporción del pago de las cuotas con base en la misma capacidad económica de los empleadores. El auxilio de instituciones como el SAT, la STPS y el IMSS facilitan los datos del empleador para poder calcular de manera acertada y veraz el pago de las cuotas sociales.

⁹² Ley del Seguro Social. Información visible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_230421.pdf [Fecha de consulta: 22 de abril de 2021]

⁹³ Ley del Seguro Social. Información visible en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92_230421.pdf [Fecha de consulta: 22 de abril de 2021]

3. **Deducción de impuestos en el pago de aportaciones de seguridad social.** Esto como parte de la política pública, pues el sistema digital deberá ofrecer la opción de trámite para poder deducir parcialmente o en su totalidad los importes abonados por remuneraciones y aportaciones a la seguridad social. De esta manera, las y los empleadores tendrán una percepción no gravosa del aseguramiento de las trabajadoras del hogar.
4. **Descuentos si se paga por adelantado las cuotas sociales.** Ofrecer estímulos positivos para los empleadores si cumplen cabalmente con sus obligaciones es clave para asegurar el cumplimiento de los mismos. Una estrategia encaminada a favorecer a quienes enteren el pago de aportaciones sociales con anticipación, para realizarles un descuento sobre estas, y se vean incitados a efectuarlas.
5. **Revisión aleatoria presencial por parte de la STPS.** Para vigilar el cumplimiento de las obligaciones obrero patronales y el respeto a sus derechos humanos.
6. **Programa voluntario para empleadores.** Donde se proporcione capacitación psicológica con un enfoque humanista práctico para brindarles herramientas que faciliten el diálogo entre las personas trabajadoras del hogar y los empleadores.
7. **Talleres de empoderamiento con enfoque de género.** Donde se impulse que las mujeres empleadas del hogar adquieran poder a nivel individual, colectivo y en las relaciones cercanas. El empoderamiento es un proceso personal, no obstante, es fundamental la facilitación de espacios que den posibilidad a las trabajadoras del hogar de desarrollarse en un proceso valorativo con la intención de crear conciencia de la discriminación de género, aunado a la difusión del conocimiento de los derechos que por ley les corresponden, así como el compromiso de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como agente facilitador de lo anterior de manera presencial y/o virtual.

CONCLUSIONES

Hemos de sensibilizarnos para poder comprender la realidad actual que las personas trabajadoras del hogar viven diariamente, por lo que en razón de la exposición de múltiples encuestas efectuadas en diversas investigaciones, podemos vivir a través de sus ojos la violencia que ha sido normalizada. El sentido de comunidad que nos compete como futuras abogadas egresadas de la Universidad Iberoamericana, es justamente atender al enfoque humanista que nuestra alma mater nos impulsa a cambiar no sólo la realidad jurídica a través de la reforma de la ley, sino la verificación del cumplimiento de esta para verdaderamente transformar vidas.

Al adentrarnos en la investigación correspondiente a la elaboración de la presente tesina, nos percatamos de diversos factores que resultan clave para el entendimiento del fenómeno analizado: La evolución histórica del trabajo del hogar deriva de la esclavitud; aquella mano de obra sometida que no recibe remuneración y que percibe a la persona como una posesión. Las trabajadoras del hogar son, en ocasiones, vistas como posesiones de los empleadores a causa del bagaje cultural correspondiente a tiempos anteriores, que a su vez han impactado, en la actualidad, directamente el desarrollo de las trabajadoras del hogar, vulnerando de manera constante sus derechos, su individualidad y su desenvolvimiento al no librarnos de los estigmas que generan respuestas sociales inferiores hacia las empleadas del hogar.

La aplicación de la perspectiva de género es fundamental para un avance legal y tangible de la protección de las trabajadoras del hogar, en virtud de que la gran mayoría de las personas que se dedican al labor del hogar remunerado, son mujeres. Por consiguiente, la perspectiva de género es un eje imprescindible en el análisis de los temas abordados.

El trabajo del hogar es un área laboral que se le atribuye en su mayoría al género femenino, en consecuencia, es indispensable atender las necesidades del trabajo en cuestión, tomando en cuenta dos ópticas: la primera, comprender los menesteres de las trabajadoras del hogar en un alcance individual y colectivo; y la segunda, la constante violación de derechos que afecta de manera directa a las mujeres que se dedican a esta actividad.

La principal vulneración que viven las trabajadoras del hogar es la desigualdad en razón de su género a efecto de múltiples acciones y omisiones que comprenden desde términos sexistas hasta violaciones graves de derechos humanos, como el acoso y abuso sexual.

La igualdad de género es un tema de tal relevancia, que inclusive conforma uno de los objetivos de desarrollo planteados por la Organización de las Naciones Unidas, por lo tanto cualquier avance jurídico o material que favorezca la inclusión e igualdad de género resulta prioritario para el desarrollo social, político y económico de nuestro país. Las trabajadoras del hogar conforman un grupo afectado por la desigualdad de género, sin embargo la falta de atención en el menoscabo de sus derechos proveniente de la normalización en el trato que se les da y la poca valoración económica que se tiene de su trabajo; producto de la naturalización del trabajo del hogar impuesta al género femenino, representa un atraso para México en materia de derechos humanos.

La vulneración que sufren las trabajadoras del hogar es interseccional, esto es, las transgresiones que viven no son a causa de una razón específica y determinada, sino por una multiplicidad de factores que al entrelazarse, ponen a la trabajadora del hogar en situaciones de marginación y discriminación que la sitúan en un plano de gran desventaja social.

Los múltiples factores planteados principalmente fueron: la violencia en razón de género proveniente de la naturalización del trabajo del hogar asociada con lo femenino y con la cual se provocan efectos negativos sumamente serios que van desde la invisibilización y desvalorización del trabajo, hasta maltratos físicos y psicológicos; el origen étnico que tiene gran parte de las trabajadoras del hogar, ya que al ser provenientes de comunidades indígenas sufren discriminación relacionada con su aspecto físico y su lengua, hecho que afecta de manera importante el derecho fundamental de dignidad de las trabajadoras del hogar.

El marco jurídico actual que rige el trabajo del hogar, resulta impráctico e insuficiente para la protección de los derechos de las trabajadoras, al no existir ninguna sanción hacia los empleadores por seguir en la informalidad, las extensas y desgastantes jornadas de trabajo, bajos salarios, falta de prestaciones, maltrato laboral y la explotación seguirán sucediendo en la práctica.

Además de la detenida contemplación del fenómeno objeto de la presente investigación, llegamos a diversas conclusiones que tienen como finalidad contribuir a la creación de propuestas de soluciones integrales, que incluyendo la reforma de la legislación y otro tipo de iniciativas, garanticen una mayor protección a los derechos de las trabajadoras del hogar, dignificando sus empleos y combatiendo la discriminación.

El trabajo del hogar constituye una de las contribuciones más importantes para el funcionamiento de los hogares y de los mercados laborales. Es una fuente de trabajo remunerado que emplea a una gran cantidad de mujeres, quienes a su vez representan una de las principales fuerzas de trabajo asalariado en México. A efecto de ésta, y muchas razones más, es indispensable que las trabajadoras del hogar tengan participación en todos los ámbitos para que puedan participar en igualdad de condiciones en el diálogo y la toma de decisiones, para poder influir en las decisiones que determinarán su futuro.

El ejemplo de diversos países en los que las trabajadoras del hogar, a través de sindicatos y organizaciones, se han avocado en la lucha por la defensa de sus derechos, consiguiendo logros importantes que incluyen la utilización de términos no despectivos, la modificación de los ordenamientos jurídicos reconociendo la igualdad del trabajo del hogar ante cualquier otro tipo de trabajo, y la mejora de las condiciones de trabajo, constituye una inspiración para la construcción de una realidad justa para las trabajadoras del hogar de nuestro país. Atento a lo anterior, como mujeres, estudiantes de la licenciatura de derecho y ciudadanas mexicanas, consideramos que esta lucha no corresponde únicamente a las trabajadoras del hogar, por lo que la sensibilización de las lectoras y lectores ante el tema es fundamental para que como sociedad se logre exigir el respeto y protección de los derechos humanos, empezando por los sectores de la población más vulnerados.

La red de instrumentos internacionales han ejemplificado acertadamente los pasos a implementar dentro de nuestra legislación, no obstante a no ser vinculantes para nuestro país. Es por esto que, consideramos imprescindible el fortalecimiento de políticas públicas que sean realmente prácticas y efectivas, destacando además la modernización de las mismas para facilitarlas; caminar hacia el futuro es ser consciente de los elementos a corregir en nuestro contexto actual, pero previendo las herramientas

que son y seguirán siendo útiles por décadas. De esta manera, nos permitimos enfatizar en la incorporación de plataformas digitales que estén conectadas entre sí para el aseguramiento de las obligaciones obrero patronales, siendo viable en virtud de la hiperglobalización y era digital en la que nos encontramos inmersos, donde la mayoría de la población accede fácilmente a la red.

Descubrimos que el empoderamiento de la mujer trabajadora del hogar es imprescindible. Consideramos necesaria la inducción del empoderamiento con la finalidad de crear conciencia sobre la discriminación de género. Ello significa que las empleadas del hogar modifiquen la visión que tienen de sí, el conocimiento que tienen sobre sus derechos y ganar control sobre su situación, fortaleciendo su posición social, económica y política.

Es pertinente romper con las relaciones de género, toda vez que en esencia son relaciones subordinadas de poder, donde lo femenino tiene un valor inferior a lo masculino. De ahí que para conseguir un desarrollo óptimo y verdadero de la mujer, sea necesario renovar esas relaciones equilibrando la balanza. El empoderamiento dentro del desenvolvimiento de las mujeres trabajadoras del hogar significa una redistribución del poder entre los géneros.

Hablar de un desafío a la ideología patriarcal con miras a transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y la desigualdad social que se concretiza en las mujeres trabajadoras del hogar nos lleva por un sendero de aspiraciones, por lo que deseamos que las trabajadoras del hogar cuenten con autonomía individual, seguridad jurídica, social, igualdad de condiciones, oportunidades y valoración profunda de su trabajo.

Finalmente, es necesario recordar que somos agentes de cambio que pretenden transformar a la sociedad misma buscando la erradicación de la violencia estructural de raíz, y es que puede percibirse como un ideal complejo, gravoso y hasta cierto punto imposible; empero no existe revolución sin lucha, ni paz sin guerra, sencillamente es tener la templanza para persistir en la persecución de equidad de género, e igualdad de condiciones en especial atención a quienes más lo requieran. Invitamos a las lectoras y lectores a sumarse a esta visión y sobre todo a las acciones que conlleva, no deshumanizarse ni adoptar una actitud indiferente ante este problema que afecta a

nuestra sociedad, materializar ese ideal que aunque puede ser lejano, no es inalcanzable.

BIBLIOGRAFÍA

OBRAS GENERALES:

Diccionario de la Lengua española en versión electrónica visible en: <https://dle.rae.es> (fecha de consulta: 2 de Abril 2021)

DOCUMENTOS:

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Ficha temática: “Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México”.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Ficha temática: “Trabajadoras del Hogar”.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Informe anual de actividades y ejercicio presupuestal 2012.

Deloitte, “Reforma en materia de las personas trabajadoras del hogar”.

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/8122/anua-II-pag64-75.pdf;sequence=2>
(fecha de consulta: 20 febrero 2021)

HANCOCK Angie-Mary. When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on Politics*, no.5 2007, pp. 63-79
Traducción de Maria Caterina.

INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Primer trimestre 2015. Base de datos.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018, Cuestionario ampliado, datos correspondientes al primer trimestre*, México, s.e, 2018, visible en: <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/448> [Fecha de consulta 11 de marzo de 2021]

Instituto Nacional de las Mujeres, “22 de julio Día Internacional del Trabajo Doméstico”.

Nacional para Prevenir la Discriminación, “Derechos de los pueblos indígenas y discriminación étnica o racial”.

- PATRÓN RIVERA, Mauricio, “Nunca más un México sin nosotras. La voz de las trabajadoras del hogar en su lucha por la ratificación del Convenio 189 de la OIT”, Revista Electrónica de Investigación Aplicada en Derechos Humanos de la CDHDF; México, nueva serie, 2017, número 12, ene-jun de 2017, pp. 90-118
- PEREDO, Elizabeth, Trabajadoras asalariadas del hogar en Bolivia: Aprendizajes de una larga lucha, Bolivia, REMTE, 2015, p. 18
- RUBÍ SALAZAR, Ignacio (coord.), *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*, México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016, p. 50, visible en: https://idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-file/attachment_1?__cf_chl_jschl_tk__=1087c920b72afc23e99ec2cf3293f6d99fc27908-1615882651-0-AV7Vpgtt2B51EVJCLEwQIRtu38ygJCVknX-8uppCvNnNadcQCj1EolG8LVNYZEGd3gtsLlbcRXDZ8pcT7m3mpsGZpAoh3Mc7eDFTe5Vt82BA1jKMJwWfU77dNV0iFTtU4RjxGjeI_WIQR3LwuMQccTFS7yHf9KmwCHPhanSnlRUVWmp3ZkkV3XBPIWXMdaQ3YPIWY7skgM7LfiFwgV5qiGIG_UszgdTv1ocWc0G_kaiakxZ5FPE3jp2FiP8kwpKhpxGorHyLvwlMKIO-DhZb7Rsg7QBn1H7IVZC2BcYRicgOopuWqElKvMQ787Veq-j5lzisdhMyb5-o0IGi7-g77z1HJ0F9tAhUjkX5_s06Ghe7K7bPHA_nKvjjW-MQqVKU0ZsaC26DrLge2l-KV5EV9XUAKD-DNZeo65drWI0vz4BXq_-LWdsktCVvk49VonpsrQ [Fecha de consulta 11 de marzo de 2021]
- SALAZAR, Flora, Los trabajadores del “servicio doméstico” en la Ciudad de México en el siglo XIX. Ciudad de México, México, p. 64. Disponible en:
- SCARAFONI, María-Eugenia, División sexual del trabajo doméstico y el uso del tiempo en las tareas de cuidado. Derecho y Ciencias Sociales, Argentina, Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica, 2016, pp. 130-132
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, “Obligación de juzgar con perspectiva de género”.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación, Amparo Directo 9/2018, Segunda Sala, Min. Alberto Pérez Dayán, sentencia de 5 de diciembre de 2018.
- TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR - UNIDOS GUÍA PARA REFORZAR EL PODER COLECTIVO PARA CONQUISTAR DERECHOS Y PROTECCIONES PARA LOS TRABAJADORES/AS DEL HOGAR, visible en: <https://www.ituc->

csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-print.pdf [fecha de consulta 16 de abril de 2021]

VARGAS ARENA, Iradia., "Teoría feminista y teoría antropológica" Revista Venezolana de Estudios de la Mujer v.13 n.30 Visible en:
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012008000100002&lng=es&tlng=es.

FUENTES ELECTRÓNICAS:

<http://www.bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/3455> [Fecha de consulta: 17 de abril de 2021]

<http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar/preguntas> [Fecha de consulta 3 de abril de 2021]

<https://blog.oxfamintermon.org/conoces-como-te-ayuda-la-perspectiva-de-genero/> [Fecha de consulta: 11 de abril de 2021]

<https://dle.rae.es> [Fecha de consulta: 2 de Abril 2021]

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla> [Fecha de consulta: 10 de abril de 2021]

<https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla#:~:text=De%20acuerdo%20con%20la%20Ley,en%20las%20diferencias%20biol%C3%B3gicas%20entre> [Fecha de consulta: 4 de febrero de 2021]

<https://www.ilo.org/ipec/areas/Childdomesticlabour/lang--es/index.htm#banner> [Fecha de consulta: 2 de marzo 2021]

<https://www.legalario.com/blog/agencias-de-empleadas-domesticas-en-mexico/> [Fecha de consulta: 9 de abril de 2021]

<https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%28191120%29.pdf> [Fecha de Consulta: 13 de abril de 2021]

<https://equis.org.mx/juzgar-con-perspectiva-de-genero/> [Fecha de consulta: 12 abril de 2021]

LEGISLACIÓN:

C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Ley Federal del Trabajo.

Ley General del Seguro Social.

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

R201 - Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

LIBROS:

CHÁVEZ CASTILLO, Sandra, *Mujeres indígenas del servicio doméstico en la Ciudad de México. Su lucha por el respeto a sus derechos humanos, laborales y culturales.* México, 2006 p. 2

FEDERICI, Silvia, *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*; Madrid, Editorial: Traficantes de Sueños, 2018, pp. 57 y 58

FUENTES VALLE, Eugenia., *Mujeres trabajadoras domésticas: condición indígena, identidad y derechos en México*, Aposta, 2019, pp. 108-110

GONZÁLEZ VEGA, Angélica, *Los Derechos Humanos laborales de las trabajadoras del hogar*, México, UNAM, 2013, p, 125, visible en:
<http://132.248.9.195/ptd2014/febrero/0708245/Index.html>. [Fecha de consulta 3 de abril de 2021]

HERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Miguel, *Antecedentes Históricos y legales del servicio doméstico.* (pdf) Madrid, España, p. 9-27

HERNÁNDEZ GARCÍA, María, *Los retos de la democracia mexicana: una ciudadanía sin discriminación*, México, Espiral. p. 222-227

MARX, Karl, *Manifiesto Comunista*, El capital cit. pos. FEDERICI, Silvia. *“El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo”* Traficantes de sueños; Madrid, 2018, pp 67-80.

PEREIRA, Milena Y VALIENTE, Hugo, *Regímenes Jurídicos sobre Trabajo Doméstico Remunerado en los Estados del MERCOSUR = Regimes jurídicos sobre trabalho doméstico remunerado nos estados do Mercosul*, Uruguay, Cotidiano Mujer y OXFAM, 2007, p. 87

PÉREZ LEÑERO, José, *“Antecedentes de la relación laboral en el Derecho romano”*, Escuela Social de Madrid, 1948, p. 16 y 17.

- REYNOSO CASTILLO, Carlos, Los derechos humanos laborales, México, Tirant lo Blanch, 2015, pp.231.
- RODRÍGUEZ DE LA VEGA CUELLAR, Teresa, "El Feminismo marxista y la sociología clásica" en Acta Sociológica, año LI, Núm. 81, enero-abril 2020, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, p. 101.
- ROITMAN, Marcos, Formas de estado y democracia multiétnica en américa latina. En Democracia y Estado Multiétnico en América Latina, coordinado por Pablo González Casanova y Marcos Roitman, México, UNAM, 1996, p. 37
- SALAZAR, Flora, Los trabajadores del "servicio doméstico" en la Ciudad de México en el siglo XIX. Ciudad de México, México, p. 64.
- TEZANOS, José, La sociedad dividida. Estructuras de clase y desigualdades en las sociedades tecnológicas, Madrid, Biblioteca Nueva, 2001, p. 275-279 Versión electrónica visible en: <https://papers.uab.cat/article/download/v66-garcia/pdf-es>
- VELÁZQUEZ NARVÁEZ Yolanda, PEÑA CÁRDENAS Fabiola, RUÍZ RAMOS Lucía. (2020-01-06). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. La ventana. Revista de estudios de género, vol.6 no.51, 138-162.

PUBLICACIONES PERIÓDICAS

- CASTRO, A., & GALEANA, J. (2019). Ni "criadas", ni sirvientas, ni "chachas", son trabajadoras del hogar. Recuperado el 5 Febrero de 2021, de: <https://www.eluniversal.com.mx/mochilazo-en-el-tiempo/ni-criadas-ni-sirvientas-ni-chachas-son-trabajadoras-del-hogar>
- CRUZ SÁNCHEZ, L., & GÜEZMES GARCÍA, A. (2014). *Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género* [PDF]. Ciudad de México: INMUJERES, ONU MÉXICO. RECUPERADO de: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2015/hacia%20una%20metodologia%20de%20marco%20logico%20con%20perspectiva%20de%20genero.pdf?la=es&vs=2835>
- Lanzan campaña por derechos de trabajadoras del hogar ante baja respuesta del Estado Mexicano. (2019). Retrieved 2 February 2021, from

<https://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2018/02/trabajadoras-de-hogar>

QUINTANA PINEDA, Valente., “Los derechos de los trabajadores como derechos humanos” , Revista Forbes México. Información visible en: <https://www.forbes.com.mx/los-derechos-de-los-trabajadores-como-derechos-humanos/>

YAÑEZ, Brenda. “El ABC de la seguridad social para trabajadoras del hogar”, Revista digital Expansión Política. Información visible en: <https://politica.expansion.mx/mexico/2019/04/06/el-abc-de-la-seguridad-social-para-trabajadoras-del-hogar>

ANEXOS

ANEXO 1

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

TEMA: Análisis del estado jurídico y social de las trabajadoras del hogar en México.

OBJETIVOS:

- 1.- Comprender la evolución relacionada con la realidad jurídica y social actualizada de las trabajadoras del hogar.
- 2.- Analizar críticamente la aplicación del marco jurídico actual y la conducta social contemporánea
- 3.- Proponer soluciones integrales, apegadas a derecho, que impulsen el desarrollo idóneo de las trabajadoras del hogar.

HIPÓTESIS:

En México, las mujeres trabajadoras del hogar han sido discriminadas en razón de su género y de la informalidad de su trabajo: Si existiera un marco jurídico que protegiera de manera idónea los derechos de las trabajadoras del hogar, se garantizaría el acceso a la justicia con perspectiva de género al mismo tiempo que atacaría la problemática social y la constante violación de derechos humanos diariamente normalizada respecto de las trabajadoras del hogar.

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

La vulnerabilidad multifactorial de las trabajadoras del hogar ha sido un tema ignorado y poco abordado en la realidad actual de nuestro país, pues a pesar de tener un análisis tanto cuantitativo como cualitativo por existir un sinnúmero de antecedentes históricos, se le ha restado importancia social, al considerarse al trabajo del hogar como una ocupación informal y “natural” en las mujeres.

En México, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del 2011, 1 millón 991 mil 646 mujeres efectuaron trabajo del hogar, siendo el 10.8% de las

mujeres activas económicamente, mientras que sólo 189 mil 452 hombres se emplearon en este sector. Este contraste expone la feminización del trabajo del hogar, que implica un mayor grado de vulnerabilidad para las mujeres que lo realizan.

A manera de análisis comparado, los hombres que laboran en el trabajo doméstico gozan de mejores condiciones de trabajo que las mujeres en el mismo gremio. *“Tres de cada diez (29.3%) hombres trabajadores del hogar percibe hasta dos salarios mínimos; entre las mujeres, la proporción aumenta a cuatro de cada diez (41.8%)”* (CONAPRED, 2018). En adición, *“83.2% de los hombres en esta ocupación no tiene acceso a servicios de salud, la proporción entre las mujeres aumenta a 98.1%.”* (CONAPRED, 2018)

La frágil economía y la crítica situación correspondiente al desempleo, orillan diariamente a más mujeres trabajadoras del hogar a aceptar el salario y las condiciones del empleador. El trabajo doméstico es ignorado y, por tanto, desprotegido. De un estudio realizado por la CONAPRED en 2015 se determinó que *“Cuatro de cada cinco (81%) de las trabajadoras encuestadas se emplean en el trabajo doméstico por razones de necesidad económica y por factores asociados a la marginación y la pobreza, como escaso logro educativo y falta de oportunidades”* (CONAPRED 2018).

Por su parte, la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se ha pronunciado en pro de la imperiosa necesidad de analizar con perspectiva de género la vulnerabilidad, problemática laboral y seguridad social que enfrentan los empleados del hogar, ya que afecta de manera preponderantemente a las mujeres. A efecto de esto, la cifra proporcionada por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo para el primer trimestre de 2018, donde se señala que en México 2.3 millones de personas se dedican al trabajo del hogar remunerado. Sin embargo, del total, 92% son mujeres. (INEGI 2018)

La investigación objeto de este trabajo cobra aún más relevancia al no existir las obligaciones laborales vinculantes para los empleadores, pues por lo general no suelen conocer sus responsabilidades. Esto lleva a una desregularización en las jornadas laborales y el salario. Es decir, el acceso a la seguridad social es un derecho que todo trabajador debería tener, sin embargo en la práctica no siempre se cumple. En

particular: “96% de las trabajadoras del hogar encuestadas en el mismo estudio no contaba con un contrato escrito que especificara sus actividades” (CONAPRED, 2018).

El marco jurídico actual resulta impráctico para la protección integral, pues al subyacer una situación de género en la problemática abordada, es menester que el estudio del tratamiento diferenciado, no sólo se limite a analizar el carácter del trabajo desempeñado, sino a la afectación desproporcionada que la normativa produce en estas mujeres.

Consideramos que, además de resultar un tema innovador, es urgente ahondar en este, pues a pesar de ser un trabajo popular en nuestra sociedad, hemos vulnerado consistentemente a mujeres que laboran en dicho ámbito, dejándolas en una inseguridad jurídica poco práctica para la protección de sus derechos humanos.

Hemos de destacar la evolución tanto histórica como legislativa de este grupo vulnerable, ya que es importante identificar las distintas denominaciones que han adquirido a lo largo del tiempo, y cómo estas se reflejan en lo legal. Es decir, el Derecho al ser una ciencia social que se adapta a las necesidades humanas contemporáneas debe actualizarse, reformarse y adaptarse para estar a la altura de la sociedad a la que rige.

Hasta antes del 2 de julio de 2019, la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIII contenía el apartado de *Trabajadores domésticos*, sin embargo se ha reformado para quedar como *Personas Trabajadoras del Hogar*. Esto debido al impacto social de la anterior denominación, pues resultaba despectiva y por ende, discriminatoria. En adición, se aumentaron obligaciones aparentemente vinculantes para los empleadores de dichas personas, tales como la fijación de un contrato escrito, la afiliación al régimen obligatorio del Seguro Social y la inclusión de prestaciones.

Empero, las leyes reformadas y medidas tomadas parecen insuficientes para combatir con la problemática abordada, pues de ser efectivas, se disminuiría en un porcentaje importante la vulnerabilidad de estas mujeres en el ámbito laboral y social. De esta manera, es que exponemos la impracticabilidad del marco jurídico en la realidad actual ¿Qué se necesita realmente para ofrecer soluciones activas, integrales y reales para erradicar este problema? Es lo que el presente trabajo pretende responder.

Una vez presentada la preocupación sustentada de resolver esta problemática, analizaremos desde distintas ópticas el tema en turno para su mejor comprensión y así poder encaminarnos a una solución integral. Al enfrentarnos con una vulnerabilidad multifactorial, lo ideal es que desde un enfoque multidisciplinario seamos capaces de otorgar una solución más práctica y completa. De igual manera, al examinar las distintas aristas concernientes al asunto en cuestión, ofrecemos al lector una perspectiva más amplia. Dicho de otro modo, resulta ser un proyecto novedoso con una utilidad social práctica y necesaria.

Para lograr la igualdad y equidad sustantiva de género, es necesario analizar el panorama que existe en el contexto referido al trabajo del hogar, toda vez que abordar este tema nos lleva directamente a observar el rol de la mujer dentro de este planteamiento: la sociedad mexicana se ha formado en torno a mitos que engloban la participación de la mujer dentro de las labores del hogar con la errónea explicación de que las mujeres son las indicadas para efectuar dicha ocupación debido a que biológicamente, las mujeres son quienes cuentan con la posibilidad de procrear, asociando dicha característica con un rol familiar de cuidado.

La identidad culturalmente construida en torno a la mujer nos encamina, como sociedad, a creer que debemos realizar actividades que aseguran el bienestar de terceros y el orden del hogar. *Es forzosamente mayor el tiempo que destinan las mujeres a las labores del hogar lo que reduce su participación laboral* y en otros ámbitos, situándolas en condiciones de desventaja con respecto de los hombres y restringiendo su libertad económica (Delgado, 2018).

La igualdad y la equidad de género se encuentran protegidas por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y tratados internacionales, sin embargo la desigualdad entre hombres y mujeres sigue existiendo con gran frecuencia.

El presente equipo plantea la necesidad de analizar el tema a tratar desde una óptica con perspectiva de género, ya que las trabajadoras del hogar sufren discriminación que tiene efectos negativos en su vida. De acuerdo a la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, la perspectiva de género se refiere a *la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se*

pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. Se pretende que la perspectiva de género se utilice como una herramienta conceptual que precisa el hecho de que las diferencias entre hombres y mujeres se dan también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos. (s/a, 2008)

De acuerdo al texto titulado “*Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género*” realizado por ONU Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres, la perspectiva de género permite analizar la forma en que se crean y perduran sistemas sociales a partir del punto de vista del sexo y el género. Para entender dicha perspectiva, es necesario tomar en cuenta los siguientes elementos:

1. Se debe reconocer que la forma de ver el género puede ser distinto dependiendo de las épocas y sociedades.
2. Se debe reconocer que la sociedad nos ha atribuido conductas correspondientes a un género en específico y relativas a un periodo socio-político de tiempo.
3. Se debe reconocer la desigualdad entre lo femenino y lo masculino, de manera que lo femenino es en gran medida desvalorizado.
4. Se debe reconocer que el género se ve influido por diversos elementos, incluidos la edad y el estado civil.
5. Se debe reconocer que la base de la perspectiva de género es la búsqueda de la igualdad de condiciones para garantizar la igualdad de oportunidades, evitando así situaciones de marginación, violencia, desvalorización e injusticia.

De acuerdo con estimaciones realizadas a partir de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT) 2009, en México el trabajo doméstico representó 21.7% del PIB nacional de ese año. Cuatro quintas partes (79.5%) de esa riqueza la producen las mujeres y una quinta parte es la contribución de los hombres (20.5%). Según las Naciones Unidas, el 78% de las trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe, trabajan de manera informal, por lo que las condiciones de trabajo son desastrosas: sin derechos, sin contrato de trabajo, sin beneficios, sin horarios, sin seguridad social, con marginación y discriminación. En México, una de cada cinco

mujeres dedicadas a las labores del hogar comenzaron a trabajar siendo menores de edad.

El trabajo de las mujeres en el ámbito doméstico es desvalorizado y esto constituye violencia de género. El trabajo doméstico no es remunerado ni reconocido lo pertinente porque es una labor que ha sido designada a un género que responde a un conjunto de estereotipos femeninos que fomentan el sexismo, ya que las prácticas o acciones en general relacionadas con la feminidad son comúnmente desaprobadas o alucen debilidad La Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer obliga a la sociedad a tomar medidas para modificar los patrones socioculturales basados en estereotipos de género para que haya una mayor apertura (Poggi, 2019).

El portal virtual del Instituto Mexicano del Seguro Social reconoce que el trabajo del hogar es realizado por un sector vulnerable de la población, por lo que es *necesario garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, a fin de que sean afiliadas en igualdad de condiciones que el resto de las y los trabajadores*, sin embargo, dado que en el trabajo del hogar, el género femenino es el denominador mayor, es pertinente analizar las necesidades de las mujeres trabajadoras del hogar para escuchar sus voces, empoderarlas y brindar soluciones integrales que resulten en una mejor calidad de vida para que puedan ejercer el pleno desarrollo de su personalidad.

Otro de los aspectos que nos motiva a realizar esta investigación es la óptica que tiene la sociedad en relación al tema, y la discriminación de clase dirigida a las trabajadoras del hogar que actualmente existe en nuestro país.

Históricamente, las trabajadoras del hogar han sido un sector visiblemente vulnerado por una discriminación que surge de manera estructural, enfrentándose a diversas situaciones que les impiden el correcto ejercicio de sus derechos humanos, la principal causa de esta obstaculización es debido a la naturaleza misma de su empleo. El trabajo del hogar ha sido de naturaleza informal, por lo que queda sujeto a un tratamiento privado de la relación laboral, en el que generalmente son confusos los derechos, las obligaciones y las actividades a realizar, este pacto entre las trabajadoras y quienes las emplean, deriva en una percepción de propiedad, más que de una

relación laboral, hecho que se ve reflejado en expresiones despectivas utilizadas para referirse a las trabajadoras del hogar, como “mi chacha/muchacha” o “mi sirvienta” denotando un sentido de pertenencia que puede provocar una ausencia en los límites del trabajo que las trabajadoras deben realizar a cambio de la remuneración económica establecida, y así mismo, extralimitación en el tiempo que se supone corresponde a su jornada laboral.

En este caso, la discriminación se invisibiliza doblemente y se vuelve aún más compleja, ya que al ser una conducta generalizada y normalizada, las trabajadoras del hogar que son objeto de este tipo de discriminación no reconocen el carácter incorrecto de dichas prácticas, por el contrario, las asimilan como inherentes a su condición y las clasifican como comunes.

Lo anterior puede ser también provocado en razón de que socialmente, no se otorga un valor real al trabajo del hogar, pues como hemos visto anteriormente, las actividades que realizan las trabajadoras del hogar son planteadas o impuestas como naturales o normales en razón del género femenino, al grado de que existe un gran número de población femenina que realiza trabajo del hogar sin remuneración alguna, sin embargo este es otro tema extenso que por su importancia daría pie a otra investigación. El trabajo del hogar originalmente se encuentra vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. Es así que las trabajadoras del hogar con remuneración, por la situación de pobreza en la que generalmente se encuentran, habitualmente cuentan con una representación social de este grupo como inferior y de poca educación, estos factores las llevan a ser discriminadas, marginadas y ridiculizadas.

Las trabajadoras del hogar que reciben remuneración conforman una porción de la población que constantemente es invisibilizado y perjudicado por diversos estigmas, enfrentándose a difíciles condiciones laborales a las que han sido sometidas por costumbre ante la sociedad, condiciones que tienden a ser romantizadas con virtudes como el altruismo y la servicialidad que se presumen naturales como características de la mujer. Esa transversalidad del género es un factor muy importante en el trato que reciben las trabajadoras del hogar, sin embargo existe una superposición de circunstancias que conforman la interseccionalidad de una gran cantidad de

trabajadoras del hogar, como lo puede ser, el origen indígena que muchas mujeres que se dedican al trabajo del hogar tienen, la temprana edad a la que ingresan a esta labor, o la vulnerabilidad que les supone vivir en un lugar ajeno al de su origen.

Estos estigmas sociales, que provocan maltratos y conductas discriminatorias, se traducen después en graves restricciones a los derechos de las trabajadoras del hogar. Por lo tanto, la óptica social queda estrechamente ligada con el aspecto legal y laboral, aspecto que abordaremos de manera significativa en este trabajo.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2011, pp. 32-44), los resultados generados a través de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS, 2010), arrojaron que el 38.8% de las mujeres encuestadas consideran que el principal problema para este grupo laboral es la percepción salarial baja, mientras que el 19.3% señalaron como segundo lugar aspectos relacionados con el trato (abusos, maltratos, humillaciones y discriminación).

Las anteriores estadísticas son un reflejo de la importancia en nuestra preocupación e interés para encontrar una solución a este problema social de crucial relevancia. Es inmesurable el valor que tendría el avance en materia de igualdad, comenzando con un sector tan desfavorecido, pues es sin duda una evolución necesaria y prioritaria en la sociedad mexicana, sentando precedentes para su aplicación en otras áreas.

Así mismo, uno de los principales factores a tratar en nuestro trabajo, es la situación jurídico-laboral en la que se encuentran las trabajadoras del hogar actualmente. Retomando lo mencionado anteriormente, en México la percepción de las trabajadoras del hogar ha sido comúnmente conocida por la falta de recursos legales, derechos laborales, violaciones a los derechos humanos, entre otros.

Hasta julio de 2019, la Ley Federal del Trabajo fue reformada para adicionar derechos laborales y obligaciones vinculantes para los empleadores de las trabajadoras del hogar. Por una parte, la denominación de *Trabajadores domésticos* contenida en el capítulo XIII de la ley mencionada, fue intercambiada por *Personas trabajadoras del hogar*. La obligatoriedad de establecer una relación laboral con las trabajadoras del hogar mediante contrato escrito también fue estipulada en el Artículo 331 Ter de ley en mención. Sin embargo, en la praxis esto resulta sencillamente una utopía.

Lo anterior resulta desconcertante al ver las cifras y tomar en cuenta que aunado a que las trabajadoras del hogar no se encuentran bajo contrato alguno. El 5.9% de estas mujeres son menores de 18 años (INEGI, 2015), mientras que el artículo 331 BIS de la Ley Federal del Trabajo prohíbe la contratación para el trabajo del hogar en adolescentes menores a quince años de edad.

La contratación de adolescentes mayores a quince años de edad es viable en México siempre y cuando el patrón cumpla con las obligaciones establecidas de las cuales tienen mayor relevancia las siguientes:

1. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año
2. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia las seis horas diarias de labor y treinta y seis horas semanales
3. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.
4. Las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diario y semanal.
5. El suministro de alimentos y alojamiento.

La Ley Federal del Trabajo establece en su artículo 333 que las trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realizan sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la misma Ley.

Bajo el mismo orden, en el trabajo del hogar deriva en una percepción de propiedad que trae como consecuencia la poca eficacia de la reglamentación laboral para quienes residen en el domicilio de sus actividades, ya que, al ser vistas como propiedad no existe noción alguna de las horas laboradas dentro del domicilio que a la vez es su residencia. Sin embargo, en el mismo artículo 333 de la Ley Federal del Trabajo en su párrafo segundo, establece que los empleadores no disponen libremente del tiempo de las trabajadoras cuando se excedan de sus horas establecidas.

Dentro de las obligaciones patronales se encuentra abstenerse de malos tratos a las personas trabajadoras del hogar y proporcionarles una habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente, así como condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud (IMSS). Esta obligación es prácticamente consignada a los estándares y subjetividades del empleador para proporcionar un espacio y trato digno hacia la trabajadora, empero no existe autoridad alguna que regule y compruebe dichas obligaciones.

Recientemente se introdujo un modelo de empleo en México, conformado por entidades de la iniciativa privada denominadas *agencias domésticas* que buscan ser un intermediario entre el empleador y las trabajadoras del hogar para asegurar a las empleadas un trabajo digno y que se encuentre dentro del régimen legal correspondiente. Es decir, ofrecen con garantías tales como: contrato laboral, registro ante la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO), salarios dignos, asesoría preventiva legal, etc. El contratiempo de estas agencias es que no son coercitivas ni un medio obligatorio para la contratación de las trabajadoras del hogar.

Actualmente en México es visible que es un país en donde únicamente empresas del sector privado se preocupan y encargan del seguimiento de satisfacción de las trabajadoras del hogar contratadas y es oportuno que el sector público busque la manera de llenar los vacíos legales para tener un mejor manejo y control de las contrataciones y el acceso a los derechos humanos por parte de las trabajadoras.

Para la realización de esta investigación, uno de los aspectos que resulta inquietante es que las contrataciones laborales no se lleven a cabo apegadas al marco jurídico correspondiente. Las leyes mexicanas no cumplen con la efectividad necesaria, lo que provoca que las mujeres queden desprotegidas, a pesar de conocer sus derechos y obligaciones no exigen que sean cumplidos por los empleadores por miedo a represalias o despidos.

Es por las razones expresadas a lo largo de esta justificación, que consideramos el tema objeto de nuestra investigación, un tema con especial relevancia actualmente en México. Es de conocimiento público que dicho problema no es reciente, por el contrario tiene un antiguo surgimiento, sin embargo continúa vigente y ha evolucionado, pues a pesar de que con el tiempo se ha intentado obtener una mejor regulación y una

mayor protección a los derechos de las trabajadoras del hogar, surgen también nuevas formas de marginación o impedimentos para el ejercicio de estos derechos. Por lo tanto, esta investigación, dirigida a proponer una solución integral al deficiente ejercicio de derechos al que tienen acceso las trabajadoras del hogar, es de gran importancia para criticar las fallas actuales del marco jurídico y socioeconómico en el que este sector se desenvuelve actualmente.

METODOLOGÍA:

Método analítico: Se contempló usar el método analítico para la presente investigación, ya que se prevé dividir los distintos factores del problema en sus respectivos capítulos.

Definición: El Método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndose en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías (Ruiz, 2017).

Método sintético: Se realizó la elección de utilizar este método ya que el problema a tratar es multifactorial, sin embargo, al investigar y reunir las diversas causas, se puede lograr una solución integral.

Definición: El método sintético es un proceso analítico de razonamiento que busca reconstruir un suceso de forma resumida, valiéndose de los elementos más importantes que tuvieron lugar durante dicho suceso. En otras palabras, es aquel que permite a los seres humanos realizar un resumen de algo que conocemos.

La síntesis es un proceso mental que busca comprimir la información presente en nuestra memoria. Este proceso opera de tal forma que somos capaces de identificar todo aquello que conocemos y abstraer las partes más importantes y particularidades de ello. De esta forma, somos capaces de reintegrar estas partes, creando una versión corta que pueda expresar la información más importante sobre lo conocido (S/a, 2015).

Método deductivo: Se seleccionó este método en razón de que el tema a tratar es un problema que se enfoca en todo un sector de la población, y cuenta con un amplio rango de particularidades, por lo que se estima conveniente ir de lo general a lo específico.

Definición: Se habla del método deductivo para referirse a una forma específica de pensamiento o razonamiento, que extrae conclusiones lógicas y válidas a partir de un conjunto dado de premisas o proposiciones. Es, dicho de otra forma, un modo de pensamiento que va de lo más general (como leyes y principios) a lo más específico (hechos concretos).

Según este modo de pensamiento, las conclusiones de un razonamiento están dadas de antemano en sus propias premisas, por lo que sólo se requiere de un análisis o desglose de éstas para conocer el resultado. Para poder hacerlo, las premisas deben darse por verdaderas, ya que de su validez dependerá que las conclusiones sean o no verdaderas también (S/a, 2015).

Técnicas de Investigación:

→ Técnicas de investigación de campo:

En virtud de la pandemia originada por el Covid-19 se determinó la inviabilidad de realizar técnicas de investigación de campo.

→ Técnicas de investigación documental

- Leyes nacionales y derecho comparado
- Jurisprudencia en materia laboral
- Libros
- Diccionarios
- Enciclopedias
- Revistas
- Artículos

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

1. **Agencias Domésticas:** De acuerdo con el artículo denominado “Agencias de empleadas domésticas en México” publicado por Legalario, las agencias domésticas son una figura de subcontratación que no dan ningún tipo de prestación a las empleadas, ni inscripción ante la seguridad social. Deslindan su obligación al contratante que reciba los servicios de limpieza quien será el encargado de proveer un contrato y el alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

2. **Derechos humanos:** Conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Este conjunto de prerrogativas se encuentra establecido dentro del orden jurídico nacional, en nuestra Constitución Política, tratados internacionales y las leyes. Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua, o cualquier otra condición. Todos tenemos los mismos derechos humanos, sin discriminación alguna. Estos derechos son interrelacionados, interdependientes e indivisibles. (2018, CNDH)

3. **Discriminación:** La Comisión Nacional de Derechos Humanos, (CNDH) nos indica que la discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas. Ésta se genera en los usos y las prácticas sociales entre las personas y con las autoridades, en ocasiones de manera no consciente.

4. **Discriminación de género:** La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) nos indica que la discriminación de género es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular

el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

5. **Maltrato:** De acuerdo a la real academia de lengua española la palabra maltrato es utilizada para designar a todas aquellas formas de actuar que supongan algún tipo de agresión o violencia.

6. **Marginación:** Según el artículo denominado “Índices de Marginación” realizado por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) La marginación es un fenómeno multidimensional y estructural originado, en última instancia, por el modelo de producción económica expresado en la desigual distribución del progreso, en la estructura productiva y en la exclusión de diversos grupos sociales, tanto del proceso como de los beneficios del desarrollo.

7. **Perspectiva de género:** De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la perspectiva de género se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género. (2018, CONAVIM)

8. **Seguridad social:** Según el artículo denominado “Hechos concretos sobre la seguridad social” realizado por la Organización Internacional del Trabajo, la seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares

para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.

9. **Sexismo:** El Instituto Nacional de las Mujeres nos indica que el sexismo se refiere a todas aquellas prácticas y actitudes que promueven el trato diferenciado de las personas en razón de su sexo biológico, del cual se asumen características y comportamientos que se espera, las mujeres y los hombres, actúen cotidianamente. Las prácticas sexistas afectan principalmente a las mujeres dada la vigencia de creencias culturales que las consideran inferiores o desiguales a los hombres por naturaleza. Por ejemplo, nuestra sociedad asume que las mujeres tienen menos capacidad para tomar decisiones, participar en la política, ser líderes empresariales o profesionales competentes por méritos propios. La forma cómo dichas creencias se reflejan en el lenguaje y en las prácticas cotidianas da lugar al sexismo.

10. **Trabajadora del hogar:** Según el artículo denominado “Personas Trabajadoras del Hogar” realizado por el Consejo Para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED), las trabajadoras del hogar son aquellas que realizan las labores del hogar consistente en lavar y planchar ropa, hacer la comida, limpiar los pisos, los muebles, las ventanas y los hogares en general.

11. **Violencia:** La organización Mundial de la Salud define a la violencia como el uso intencional de la fuerza física, amenazas contra uno mismo, otra persona, un grupo o una comunidad que tiene como consecuencia o es muy probable que tenga como consecuencia un traumatismo, daños psicológicos, problemas de desarrollo o la muerte.

12. **Violencia estructural:** De acuerdo a un estudio realizado por la Universidad de Alicante sobre violencia estructural, el término se refiere a aquellas situaciones en las que se produce un daño en la satisfacción de las necesidades humanas básicas (supervivencia, bienestar, identidad o libertad) como resultado de los procesos de estratificación social, es decir, sin necesidad de formas de violencia directa.

13. **Violencia de género:** El Instituto Mexicano del Seguro Social reconoce como violencia de género, al maltrato que ejerce un sexo hacia el otro, que puede ser de hombre hacia la mujer o viceversa.

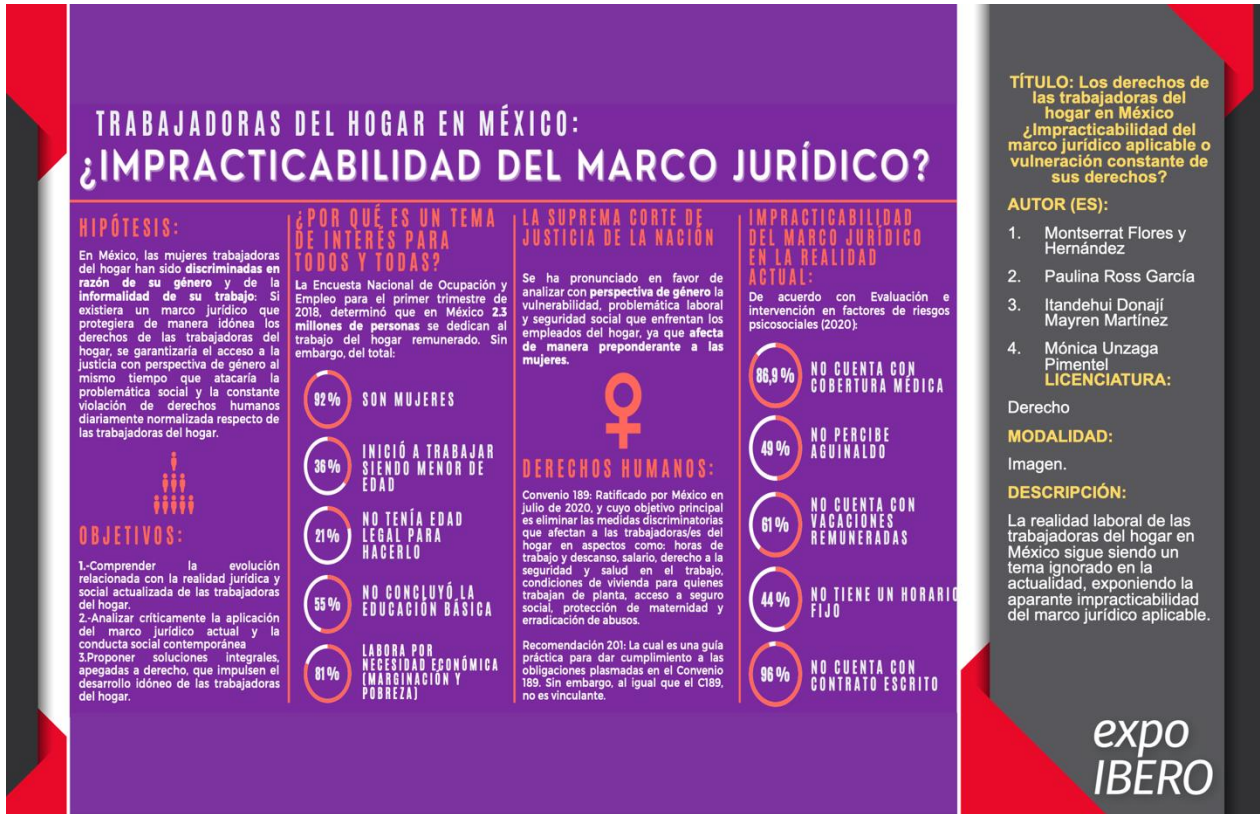
CAPÍTULO

1. Antecedentes históricos y sociales del trabajo doméstico.
 1. Origen y evolución histórica
 2. Percepción social
 3. Enfoque sociológico
2. Marco jurídico actual (trabajadoras del hogar)
 1. Ley Federal del Trabajo
 2. Derechos humanos
 3. Perspectiva de género
3. Propuesta de soluciones integrales.
 1. Derecho comparado
 2. Política pública
 3. Registro y homologación de datos

CRONOGRAMA ASE III

TAREAS A REALIZAR	FECHAS A ENTREGAR
PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN	9 FEBRERO 2021
ENTREGA DE CAPÍTULO I Y AVANCES CAPÍTULO II	6 ABRIL 2021
ENTREGA CAPÍTULO II Y AVANCES DEL CAPÍTULO III	20 ABRIL 2021
ENTREGA DE TESINA TOTALMENTE CONCLUÍDA	29 ABRIL 2021
ENVIO DE PRESENTACIÓN EN POWER POINT + INFOGRAFÍA	4 MAYO 2021

ANEXO 2 INFOGRAFÍA



ANEXO 3

SINOPSIS

La realidad laboral de las trabajadoras del hogar en México sigue siendo un tema ignorado en la actualidad, exponiendo la aparente impracticabilidad del marco jurídico aplicable. La frágil economía y la crítica situación correspondiente al desempleo, orillan diariamente a más mujeres trabajadoras del hogar a aceptar el salario y las condiciones del empleador. El trabajo doméstico es ignorado y, por tanto, desprotegido.

Es evidente la imperiosa necesidad de analizar con perspectiva de género la vulnerabilidad, problemática laboral y seguridad social que enfrentan los empleados del hogar, ya que afecta preponderantemente a las mujeres. En 2018 se expuso que en México, 2.3 millones de personas se dedican al trabajo del hogar remunerado, sin embargo, del total, 92% son mujeres. La vulneración multifactorial hacia los derechos de trabajadoras del hogar, debe ser atendida desde una óptica multidisciplinar para la protección integral.

ANEXO 4

GRÁFICA: ENCUESTA NACIONAL DE OCUPACIÓN Y EMPLEO PARA EL PRIMER TRIMESTRE DE 2018

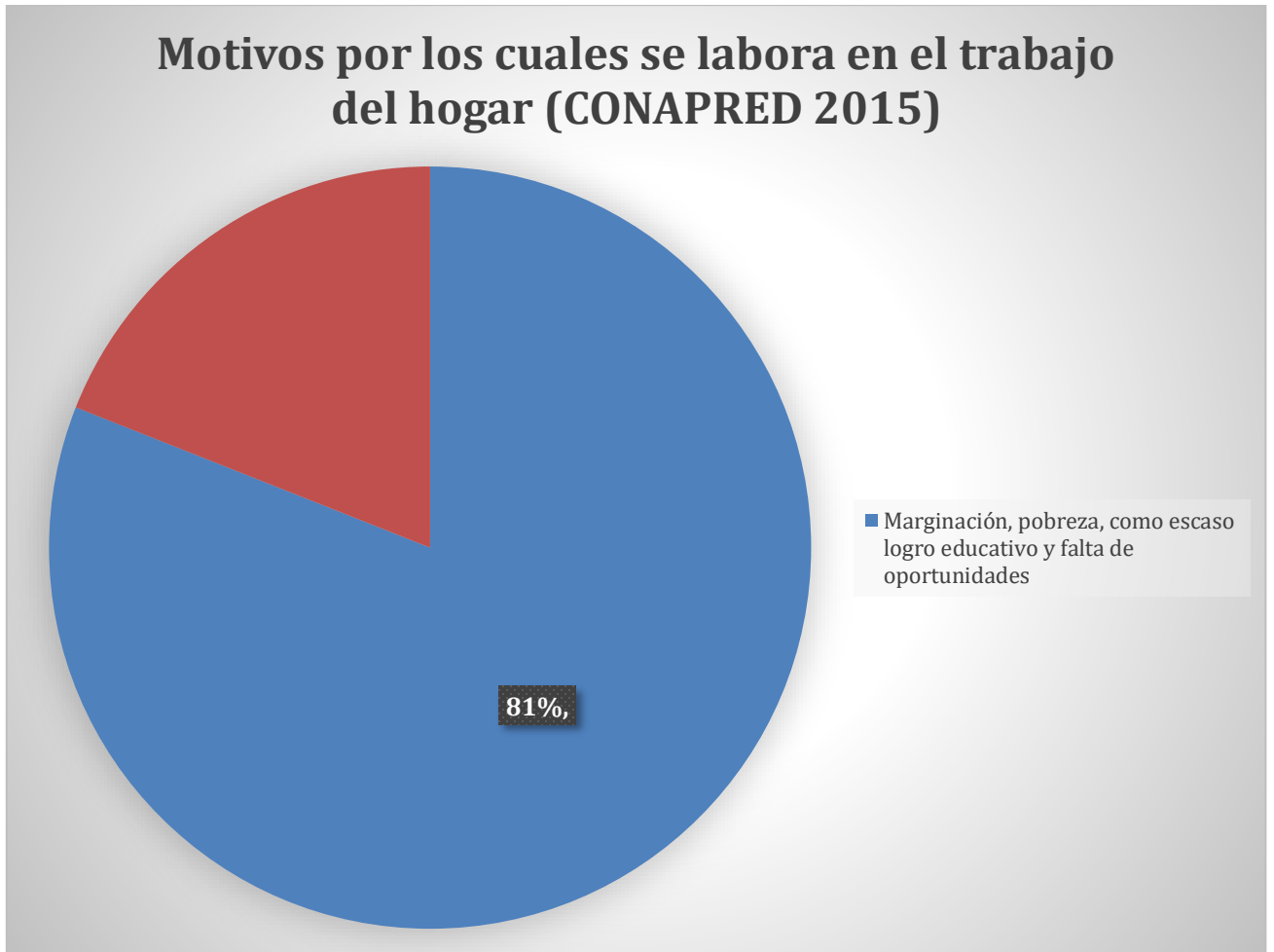


3

Fuente: elaboración propia. Información recuperada de:
<https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/448> [Fecha de consulta 11 de marzo de 2021]

ANEXO 5

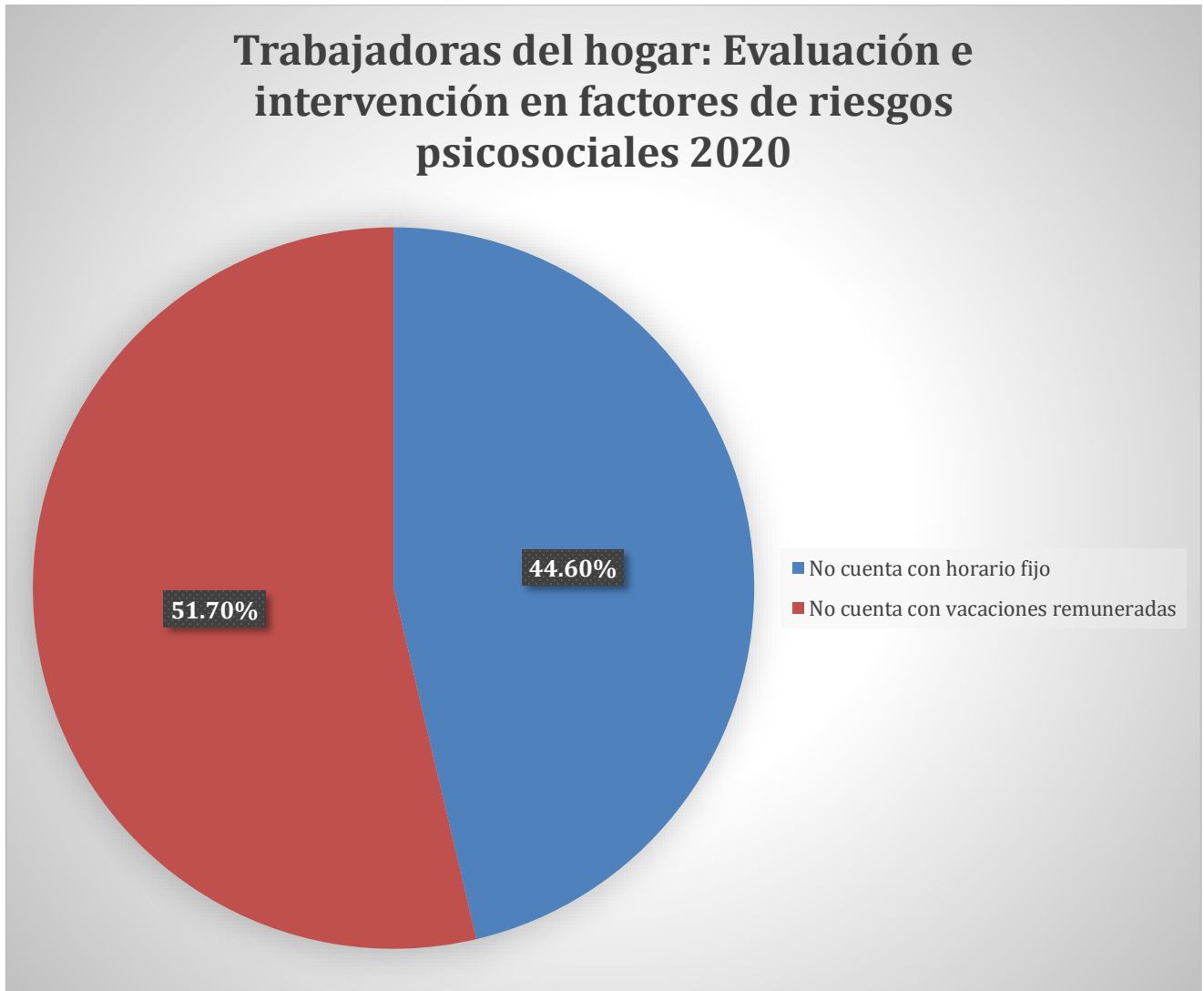
GRÁFICA: MOTIVOS POR LOS CUALES SE LABORA EN EL TRABAJO DEL HOGAR (CONAPRED 2015)



Fuente: elaboración propia. Información recuperada de:
[https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH\(2\).pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH(2).pdf) [Fecha de consulta 11 de marzo de 2021]

ANEXO 6

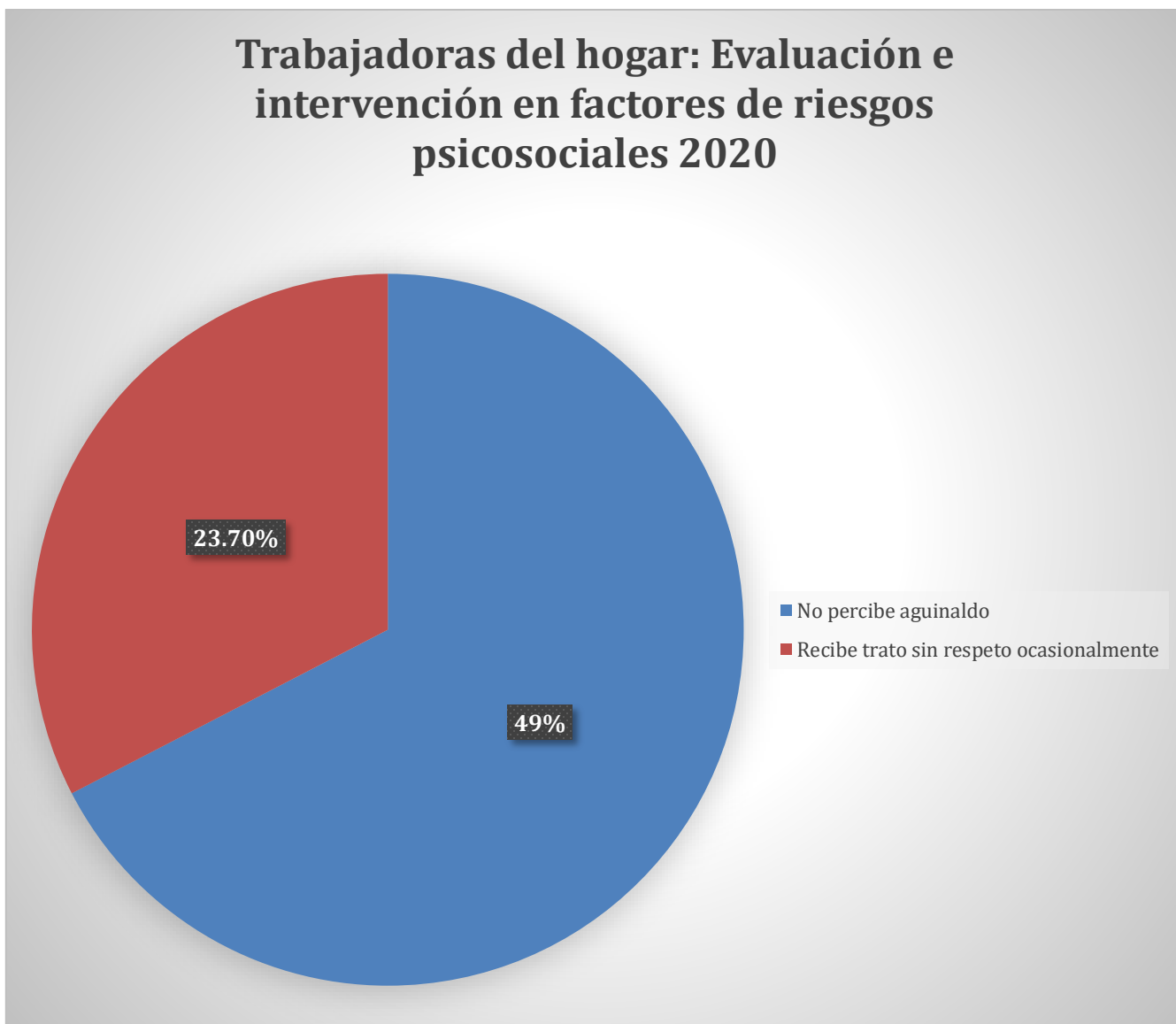
GRÁFICA 1: TRABAJADORAS DEL HOGAR: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2020



Fuente: Elaboración propia. Información recuperada de: *Revista de Estudios de Género La Ventana*; México, nueva serie, 2020, Vol. 6, número 51, ene-jun de 2020, pp. 138-162

ANEXO 6

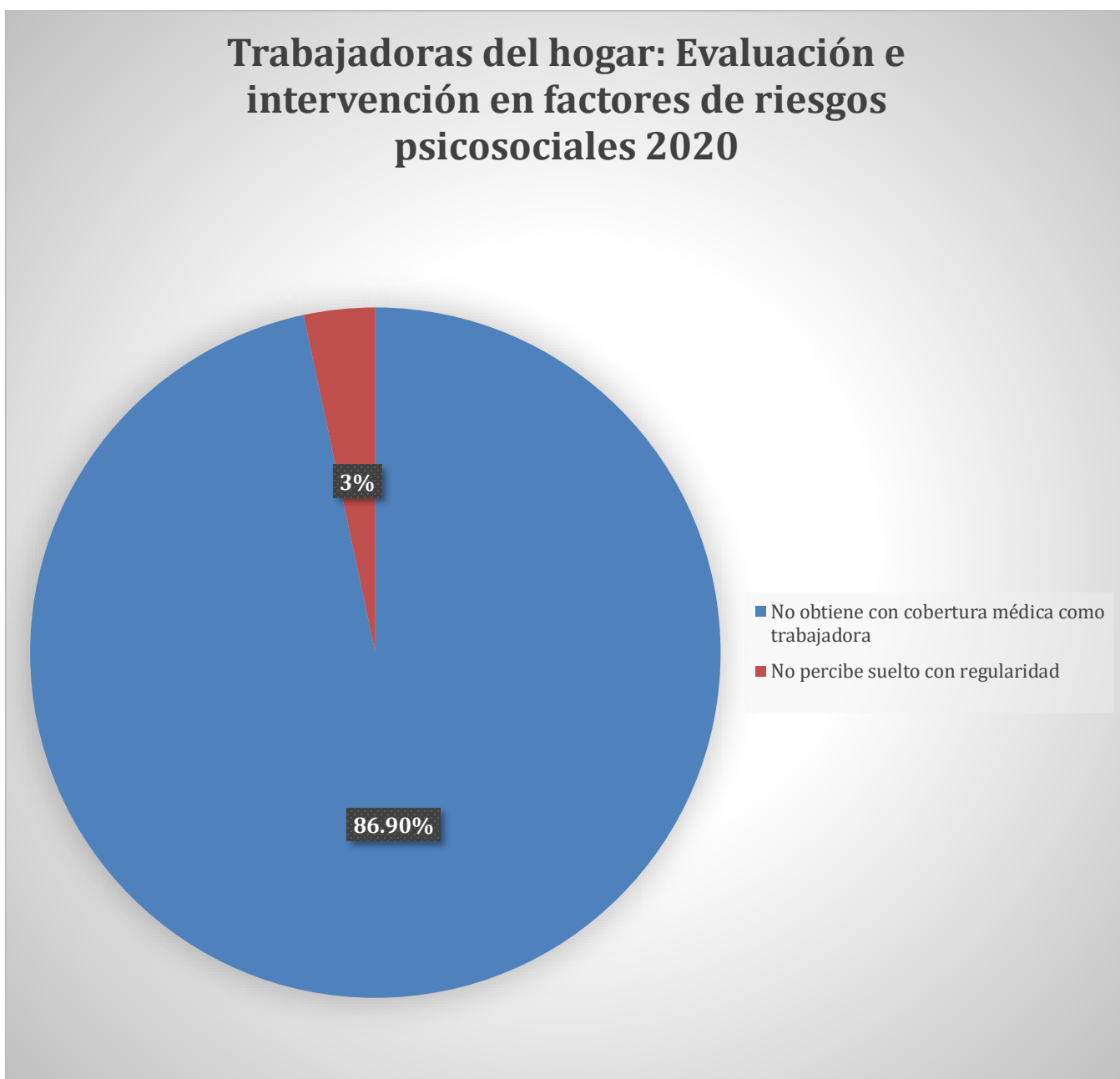
GRÁFICA 2: TRABAJADORAS DEL HOGAR: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2020



Fuente: Elaboración propia. Información recuperada de: *Revista de Estudios de Género La Ventana*; México, nueva serie, 2020, Vol. 6, número 51, ene-jun de 2020, pp. 138-162

ANEXO 6

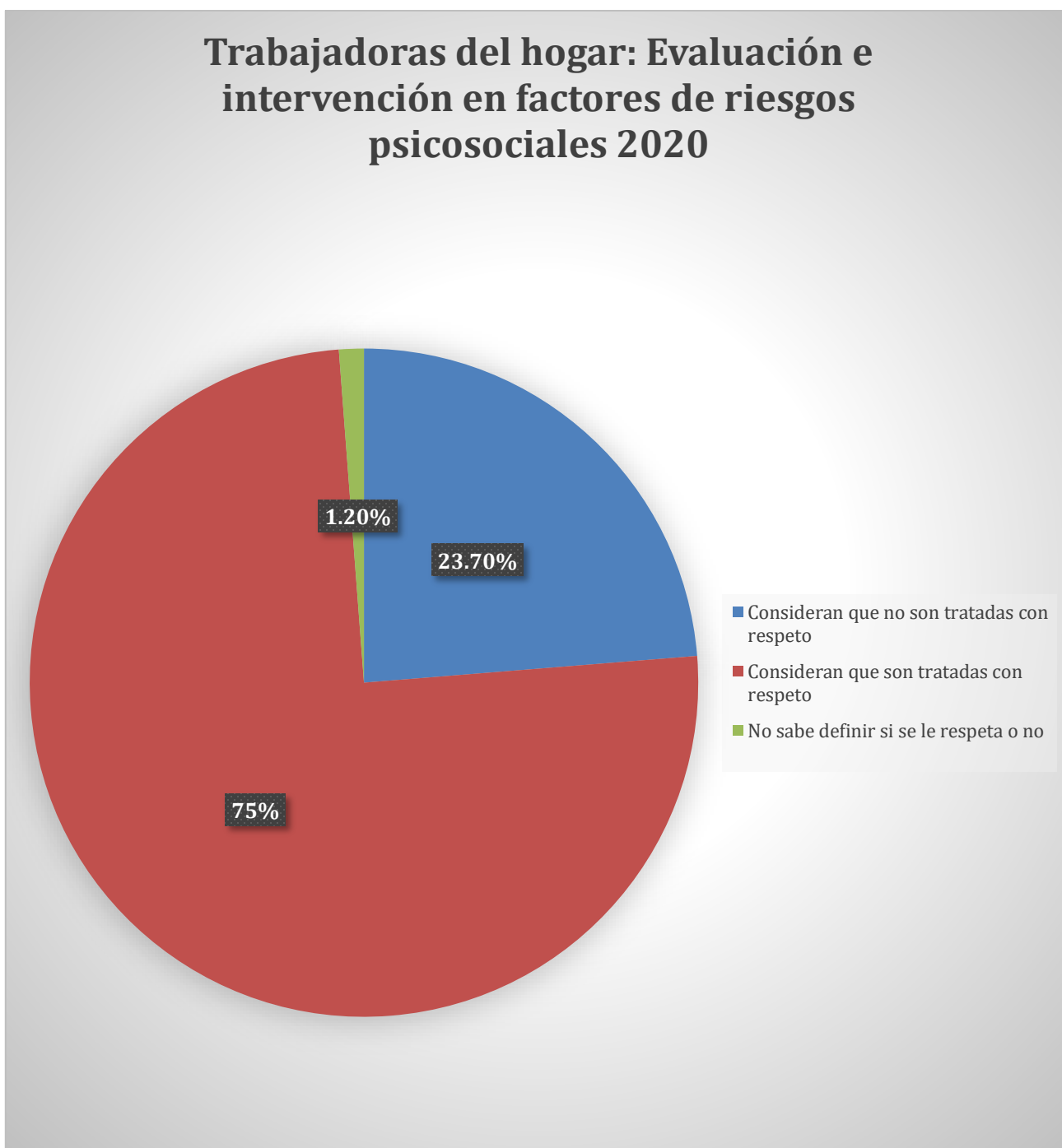
GRÁFICA 3: TRABAJADORAS DEL HOGAR: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2020



Fuente: Elaboración propia. Información recuperada de: *Revista de Estudios de Género La Ventana*; México, nueva serie, 2020, Vol. 6, número 51, ene-jun de 2020, pp. 138-162

ANEXO 6

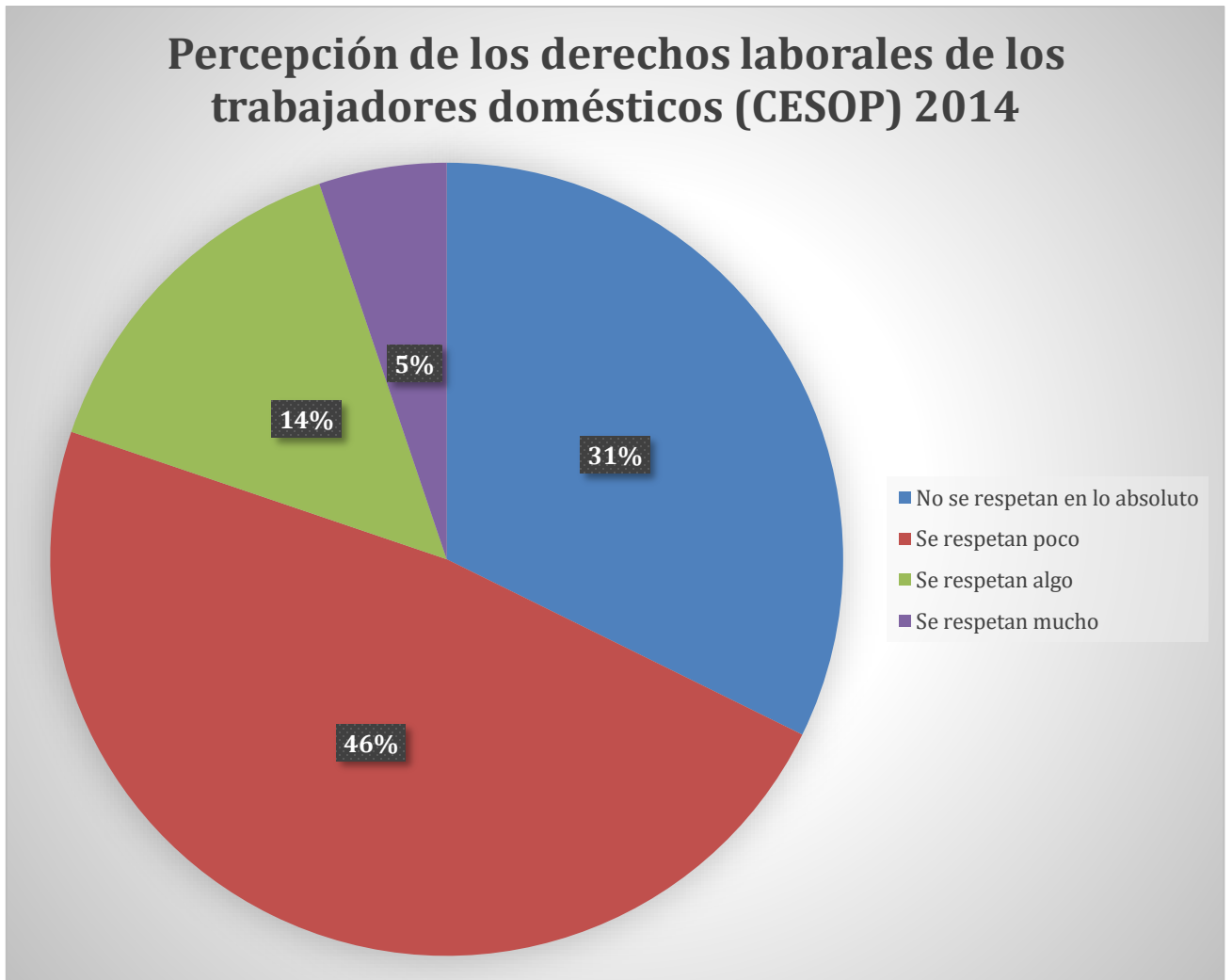
GRÁFICA 4: TRABAJADORAS DEL HOGAR: EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2020



Fuente: Elaboración propia. Información recuperada de: *Revista de Estudios de Género La Ventana*; México, nueva serie, 2020, Vol. 6, número 51, ene-jun de 2020, pp. 138-162

ANEXO 7

GRÁFICA: PERCEPCIÓN DE LOS DERECHOS LAORALES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS (CESOP 2014)



Fuente: elaboración propia. Información recuperada de: <https://idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-> [Fecha de consulta 11 de marzo de 2021]

ANEXO 7

GRÁFICA 2: PERCEPCIÓN DE LOS DERECHOS LAORALES DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS (CESOP 2014)



Fuente: elaboración propia. Información recuperada de: https://idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@_@display-file/attachment_1?__cf_chl_jschl_tk__=1087c920b72afc23e99ec2cf3293f6d99fc27908-1615882651-0-AV7Vpgtt2B51EVJCLEwQIRtu38ygJCVknX-8uppCvNnNadcQCj1EolG8LVNYZEGd3gtsLlbcRXDZ8pcT7m3mpsGZpAoh3Mc7eDFTe5Vt82BA1jKMJwWfU77dNV0iFTtU4RjXGjel_WIQR3LwuMQccTFS7yHf9KmwCHPhanSnIRUVWmp3ZkkV3XBPiWXMdaQ3YPIWY7skgM7LFiFwgV5qiGIG_UszgdTv1ocWc0G_kaiakxZ5FPE3jp2FiP8kwpKhpXGorHyLvwmMKIO-DhZb7Rsg7QBn1H7IVZC2BcYRicgOopuWqElKvMQ787Veq-j5lzisdhMyb5-o0IGi7-g77z1HJ0F9tAhUjkX5_s06GHe7K7bPHA_nKvjjW-MQqVKU0ZSaC26DrLge2I-KV5EV9XUakD-DNZeo65drWI0vz4BXq_-LWdsktCVvk49VonpsrQ [Fecha de consulta 11 de marzo de 2021]