

## **Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar**

### **y sus garantías en México**

Por Ileana Moreno Ramírez

*Recuerdo que una tarde, como oyera un leve ruido en el cuarto vecino al mío, pregunté en voz alta: “¿Quién anda por ahí?”. Y la voz de una criada recién llegada de su pueblo contestó: “No es nadie señor, soy yo”<sup>1</sup>.*

## **INTRODUCCIÓN**

Las trabajadoras del hogar son las personas que, a cambio de un salario monetario o en especie, prestan sus servicios de cuidado, limpieza y atención en hogares de terceros<sup>2</sup>. Conforme a datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)<sup>3</sup>, al cuarto trimestre de 2010, había un poco más de 2 millones de trabajadoras domésticas en México. Entre éstas, 9 de cada 10 son mujeres, por lo que en este trabajo se referirá a ellas en femenino. Casi el 60% pertenecen a un estrato socioeconómico medio-bajo<sup>4</sup> y el 64% tiene apenas una instrucción primaria o inferior<sup>5</sup>. En 2005, se calculaba que el 11.8% de las trabajadoras del hogar que viven en los lugares donde prestan sus servicios, eran mujeres indígenas<sup>6</sup>.

El presente documento pretende describir cuál es entorno en el que estas mujeres desempeñan su actividad, con especial énfasis en el marco jurídico que regula su labor, para contrastar todo esto con los derechos fundamentales de los que son

---

<sup>1</sup> Paz, Octavio, “Máscaras mexicanas”, *El laberinto de la soledad, Postdata, Vuelta a “El laberinto de la soledad”*, 2ª ed., Fondo de Cultura Económica, México, 1994.

<sup>2</sup> Arrieta, Ainara, “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, Editado por Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, diciembre de 2008, p. 121.

<sup>3</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2010, consulta interactiva de datos, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/consulta.asp?p=17606&c=10819&s=est&cl=4#>

<sup>4</sup> Mientras que el 16.6% se ubican en el estrato bajo.

<sup>5</sup> Y sólo el 29.6% tiene hasta instrucción secundaria.

<sup>6</sup> Conapred, “El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas”, diciembre de 2008, documento de trabajo E-08-2008.

titulares. Asimismo, se reflexionará acerca de las acciones que se pueden llevar a cabo con el fin de mejorar las condiciones de estas personas.

Sin embargo, en primer lugar quisiera establecer que en este trabajo se preferirá la expresión “trabajadora del hogar”, y no “trabajadora doméstica”. A pesar de que este término es el que emplean tanto la Ley Federal del Trabajo (LFT) como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estimo que se trata de una expresión anacrónica con una connotación de pertenencia de la trabajadora al hogar, como si fuera un objeto de su propiedad<sup>7</sup>. También me gustaría precisar que las personas que llevan a cabo este trabajo pueden hacerlo a cambio de una remuneración o de manera gratuita, que es el caso de las mujeres a las que comúnmente se les llama “amas de casa”. En el presente documento sólo se abordará la cuestión relativa a las trabajadoras para las cuales esta actividad significa un trabajo remunerado. Finalmente, no se hará especial mención a las personas contratadas como personal de limpieza para empresas de *outsourcing*.

## **MARCO JURÍDICO (LO QUE DICE LA NORMA)**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) es la constitución pionera en el reconocimiento de derechos sociales, con especial énfasis en los laborales. Su artículo 123 constituye, por sí solo, un apartado completo de la constitución, y se refiere al trabajo y a la previsión social. Aquí se contiene un catálogo mínimo de derechos<sup>8</sup>, y se divide en 2 apartados: el primero se refiere a los trabajadores “privados” y el segundo a los trabajadores “públicos” (es decir, al servicio del Estado). Asimismo, la Ley Federal del Trabajo se ocupa de regular las relaciones entre los trabajadores y sus empleadores.

---

<sup>7</sup> El Diccionario de la Real Academia Española define “doméstico, ca” como “perteneciente o relativo a la casa u hogar. 2. Aplícase al animal que se cría en la compañía del hombre, a diferencia del que se cría salvaje. 3. Dícese del criado que sirve en una casa”. *Diccionario de la lengua española*, 21ª ed., tomo I (a-g), Madrid, 1992.

<sup>8</sup> Muchos juristas cuestionan si es deseable o conveniente que una constitución describa con tanto detalle ciertos derechos laborales, como la jornada máxima, las vacaciones mínimas, los salarios mínimos, la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa, cómo debe pagarse el salario, entre otras cuestiones que regula a gran detalle la constitución mexicana. Tal vez algunas de estas cuestiones deberían reservarse para su desarrollo en la legislación secundaria.

En este momento, abro un pequeño paréntesis para señalar que la constitución mexicana<sup>9</sup> y absolutamente toda la legislación secundaria hacen referencia al “patrón” para referirse al empleador. Esta denominación me parece desafortunada, pues a mi juicio perpetúa un estereotipo<sup>10</sup> negativo. Hoy en día, la expresión “patrón” tiene una importante connotación de supra a subordinación, remite a la época de las grandes haciendas, de los latifundistas, de los caciques. El ser “patrón” de alguien, no sólo denota la relación de trabajo, sino también una profunda desigualdad social entre el “patrón” y su cuasi-esclavo. Por este motivo, considero que sería conveniente eliminar este término del derecho positivo mexicano.

De acuerdo con el artículo 123 de la constitución, en términos generales, para todos los trabajadores:

- La duración de la jornada máxima es de 8 horas.
- Por cada 6 días de trabajo, se debe disfrutar de 1 día de descanso.
- Hay un salario mínimo, que debe ser suficiente para satisfacer las necesidades de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación de los hijos<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Artículo 123, apartado A, fracción XV: “El **patrón** estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso”.

<sup>10</sup> De manera particular, considero como una buena definición de “estereotipo” la de Rebecca J. Cook y Simone Cusak: “Un estereotipo es una visión generalizada o preconcepción de atributos o características propias de un grupo particular (v.g., mujeres, lesbianas, adolescentes), o los roles que desempeñan o deben desempeñar. Desde esta perspectiva, un estereotipo presupone que todos los miembros de un determinado grupo social poseen atributos o características particulares (v.g., los adolescentes son irresponsables), o desempeñan roles específicos (v.g., las mujeres proporcionan cuidados). Para efectos de caracterizar una generalización como un estereotipo, no importa que los atributos o características sean o no comunes a los miembros individuales del grupo, o si éstos llevan a cabo o no esos roles. La consideración clave es que, dado que se presume que un grupo en particular posee esos atributos o características, o lleva a cabo esos roles, un individuo debe ajustarse a la visión o preconcepción por el solo hecho de pertenecer al grupo”. [Traducción propia]. Cook, Rebecca y Cusak, Simone, *Gender Stereotyping. Transnational Legal Perspectives*, University of Pennsylvania Press, 2010, p. 9.

<sup>11</sup> El salario mínimo (por día trabajado) es fijado anualmente por una comisión integrada por empleadores, trabajadores y el gobierno. Actualmente, el salario mínimo vigente en el Distrito

- Cada hora extra laborada se debe pagar al doble de lo que cuesta cada hora normal.
- Se les debe proporcionar habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumple a través de aportaciones que se hacen al fondo nacional de la vivienda, para financiar créditos destinados a que los trabajadores puedan adquirir las habitaciones en propiedad.
- Las empresas están obligadas a proporcionarles capacitación o adiestramiento para el trabajo.
- Los empresarios son responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores (sufridas con motivo del trabajo que lleven a cabo).
- Tienen derecho a coaligarse (es decir, a formar sindicatos).
- Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, la cual comprende seguros de invalidez, vejez, vida, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, servicios de guardería, entre otros.

Todas estas disposiciones se reiteran en la LFT, y además ésta prevé un derecho para todos los trabajadores a vacaciones<sup>12</sup>, a una prima vacacional<sup>13</sup>, al pago de un aguinaldo<sup>14</sup> y a tener un contrato por escrito, donde se especifiquen ciertos términos fundamentales sobre la relación de trabajo<sup>15</sup> (aunque si no hay contrato

---

Federal, es de 59.82 pesos. En México, este salario no es suficiente para cubrir el “mínimo vital” a que se refiere el propio artículo 123 constitucional.

<sup>12</sup> Artículo 76. Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicio.

<sup>13</sup> Artículo 80. Los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor de veinticinco por ciento sobre los salarios que les correspondan durante el período de vacaciones

<sup>14</sup> Artículo 87. Los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre, equivalente a quince días de salario, por lo menos.

Los que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de liquidación del aguinaldo, tendrán derecho a que se les pague la parte proporcional del mismo, conforme al tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste.

<sup>15</sup> Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:  
I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón;  
II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado;

escrito, se presumirá su existencia, y esto no es obstáculo para gozar de los derechos laborales<sup>16</sup>).

Además, la LFT dedica un capítulo especial a los trabajadores domésticos, cuyas normas relevantes se describen a continuación:

Se define como “trabajador doméstico” el que presta servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia<sup>17</sup>. Se subraya que no se consideran como tales a las personas que prestan servicios de aseo, asistencia u otros semejantes en restaurantes, hospitales, sanatorios y otros establecimientos similares; ni a los porteros o veladores de los establecimientos anteriores o de edificios de departamentos y oficinas<sup>18</sup>.

Se indica que estos trabajadores deben disfrutar de reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche<sup>19</sup>, y que su retribución comprende los alimentos y la habitación, además del pago en efectivo. En este sentido, se entiende que estos dos conceptos –es decir, los alimentos y la habitación– equivalen al 50% del salario que se pague en efectivo<sup>20</sup>. También hay disposición expresa en el sentido de que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos

---

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

<sup>16</sup> Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

<sup>17</sup> Artículo 331.

<sup>18</sup> Artículo 332.

<sup>19</sup> Artículo 333.

<sup>20</sup> Artículo 334.

trabajadores<sup>21</sup>. Sin embargo, a la fecha no se han establecido esos salarios mínimos específicos, por lo que para estas trabajadoras en estricto sentido rige el salario mínimo general vigente, dependiendo de la zona geográfica en que se ubiquen. A pesar de ello, los salarios de estas trabajadoras tampoco se rigen por este criterio general, sino que se establecen conforme a precios de mercado, mediante una negociación entre cada empleador y la empleada.

En este capítulo se fijan ciertas obligaciones a cargo del empleador, como guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de propinarle cualquier maltrato; proporcionarle un local cómodo e higiénico para dormir, alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y cooperar para la instrucción del trabajador “doméstico”<sup>22</sup>. De igual manera, hay obligaciones específicas en caso de enfermedad del trabajador, tales como pagarle el salario que le corresponda hasta por 1 mes; proporcionarle asistencia médica (si la enfermedad no es crónica), en tanto se recupera o se hace cargo de él algún servicio asistencial. Si la enfermedad es crónica, el empleador tiene la obligación de proporcionarle asistencia médica hasta por 3 meses (si el trabajador ha prestado sus servicios durante un mínimo de 6 meses)<sup>23</sup>. Por otro lado, si el trabajador muere, el patrón sufragará los gastos del sepelio<sup>24</sup>.

La LFT impone obligaciones a los trabajadores del hogar. Por ello, deben guardar consideración y respeto al empleador, a su familia y a las personas en el hogar donde presten sus servicios; así como poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa<sup>25</sup>.

Se establece como causa de rescisión de la relación laboral el incumplimiento de las obligaciones tanto del empleador como del trabajador<sup>26</sup>, pero también se precisa que éste puede dar por terminada la relación en cualquier tiempo, dando

---

<sup>21</sup> Artículo 335.

<sup>22</sup> Artículo 337. Hay otro artículo en la Ley Federal del Trabajo que prevé una multa de 3 a 15 veces el salario mínimo general a los empleadores que no faciliten la asistencia a una escuela primaria a los trabajadores del hogar que carezcan de instrucción.

<sup>23</sup> Artículo 338.

<sup>24</sup> Artículo 339.

<sup>25</sup> Artículo 340.

<sup>26</sup> Artículo 341.

aviso con 8 días de anticipación<sup>27</sup>. El empleador, por su parte, puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad en los 30 días siguientes a que éste inicie, o en cualquier momento siempre que pague una indemnización, sin que tenga necesidad de comprobar la causa para ello<sup>28</sup>.

Asimismo, la LFT prevé en otros artículos ciertas disposiciones aplicables a los trabajadores del hogar. De manera destacada, conforme a los artículos 48 y 49, en una contienda laboral donde se alegue despido injustificado, los empleadores quedan eximidos de la obligación de reinstalar al trabajador, aunque sí lo deben indemnizar, según el artículo 50. Se excluye a los trabajadores “domésticos” del reparto de utilidades, de acuerdo con el artículo 27. Sobre todo, se exime a los empleadores de la obligación de aportar al Fondo Nacional de la Vivienda en el caso de las trabajadoras del hogar, conforme a los artículos 136 y 146 de la LFT<sup>29</sup>.

Por su parte, la Ley del Seguro Social establece cuál es el régimen obligatorio y señala que éste comprende diversos seguros<sup>30</sup>. Asimismo, indica quiénes son sujetos de aseguramiento de este régimen obligatorio, y en este listado no incluye a las trabajadoras del hogar<sup>31</sup>.

En cambio, el artículo 13 de la misma señala que hay sujetos que pueden ser sujeto de aseguramiento voluntario en el régimen obligatorio, entre los cuales se encuentran, precisamente, los llamados “trabajadores domésticos<sup>32</sup>”. Esto quiere decir que se releva al empleador de la obligación de inscribir al trabajador y aportar para su seguridad social<sup>33</sup>. Luego, conforme al régimen voluntario, corre a

---

<sup>27</sup> Artículo 342.

<sup>28</sup> Artículo 343.

<sup>29</sup> Artículo 136. Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, está obligada a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Para dar cumplimiento a esta obligación, las empresas deberán aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el cinco por ciento sobre los salarios de los trabajadores a su servicio.

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

<sup>30</sup> El artículo 11 habla de los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales.

<sup>31</sup> Artículo 12.

<sup>32</sup> Artículo 13, fracción II.

<sup>33</sup> En el sistema mexicano, las aportaciones al régimen de seguridad social son tripartitas: contribuyen tanto el trabajador, como el empleador y el Estado.

cargo del trabajador su propia inscripción y el pago de aportaciones, a diferencia del resto de los trabajadores<sup>34</sup>. Pero esto no es todo: una diferencia fundamental entre ambos regímenes es que, en el caso de las trabajadoras del hogar, la inscripción al seguro social únicamente conlleva los seguros, pero no pueden cotizar semanas de trabajo<sup>35</sup>. Entonces, no tienen posibilidad de acceder a una pensión al final de su vida laboral.

## **CONDICIONES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (LA REALIDAD)**

---

<sup>34</sup> En este sentido se han pronunciado por lo menos dos tribunales colegiados de circuito en criterios que, aun cuando no son obligatorios, pueden servir como guía a otros órganos jurisdiccionales:

“TRABAJADORES DOMÉSTICOS. NO EXISTE OBLIGACIÓN DEL PATRÓN DE INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL NI AL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

De conformidad con los numerales 13, fracción II y 222 a 233 de la Ley del Seguro Social, se colige que no existe obligación del patrón para inscribir a un trabajador doméstico al régimen obligatorio del seguro social, ni al seguro de ahorro para el retiro, porque dicha inscripción sólo puede realizarse voluntariamente y de conformidad a lo pactado por las partes”.

Sexto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Primer Circuito, tesis aislada I.6o.T. 407 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXX, agosto de 2009, página 1737.

“TRABAJADORES DOMÉSTICOS. LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE SE ENCUENTRA IMPEDIDA PARA CONDENAR AL PATRÓN A INSCRIBIRLOS AL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL RETROACTIVAMENTE, PORQUE SÓLO PUEDEN SER SUJETOS DE ASEGURAMIENTO VOLUNTARIAMENTE.

El hecho de que el patrón niegue la relación de trabajo y la actora acredite que prestaba sus servicios como empleada doméstica, no es motivo para que la Junta de Conciliación y Arbitraje lo condene a inscribirla al Instituto Mexicano del Seguro Social retroactivamente, porque al resolver debe tomar en cuenta el artículo 338, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, que obliga al patrón a proporcionar a los trabajadores domésticos, en caso de enfermedad que no sea de trabajo y no sea crónica, asistencia médica entre tanto se logra su curación, lo que descarta que esté obligado a efectuar esa inscripción, lo cual se corrobora con lo señalado en la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, que establece que voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, los trabajadores domésticos”.

Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Segundo Circuito, tesis aislada II.T.331 L, *Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta*, Novena Época, tomo XXVIII, agosto de 2008, página 1212.

<sup>35</sup> En el régimen mexicano, se tiene derecho a una pensión por vejez o cesantía en edad avanzada siempre que se cotice un número determinado de semanas trabajadas y se cumpla cierta edad. En el caso de las trabajadoras del hogar, no tienen posibilidad de ser inscritas por su empleador en el IMSS, lo cual impide que cumplan con las semanas de cotización necesarias para jubilarse con pensión.



Conforme al esquema legal mexicano, las trabajadoras del hogar no son sujeto de inscripción en el fondo de ahorro para la vivienda<sup>36</sup>. No obstante, a pesar de estar formalmente excluidas de esta prestación, el Infonavit puso en marcha, en 2010, el programa “Infonavit para todos”, cuyo principal objetivo consiste en permitir que los empleadores de trabajadoras del hogar las inscriban. Esto no sólo las formaliza en el sistema, sino que también permite que puedan cotizar en éste, y eventualmente lograr ser beneficiarias de un crédito para la vivienda.

Este es un buen comienzo, pues a pesar de que formalmente las trabajadoras del hogar carecen del derecho de ser inscritas en el Infonavit –pues la propia ley absuelve a los empleadores de la obligación de pagar aportaciones–, ahora ya se les puede dar algún tipo de protección<sup>37</sup>. Sin embargo, este esquema depende de la buena voluntad de los empleadores, a quienes incluso se les da la oportunidad de determinar, unilateralmente, cuál es la cantidad que aportarán para cada trabajadora que inscriban.

En cuanto al régimen del seguro social, según se ha dicho ya, las trabajadoras del hogar pueden inscribirse a un régimen voluntario. Sin embargo, no se trata de un esquema igual que el aplicable a otro tipo de trabajadores. Las principales consecuencias de esta diferencia consisten en la falta de cotización de semanas de trabajo, que implica la imposibilidad de aspirar a una jubilación y en que el empleador no hace aportaciones –sólo la trabajadora–, por lo que la cantidad que se llega a acumular por cada trabajador es inferior.

No obstante que la propia constitución, así como la LFT, establecen una serie de derechos mínimos para todos los trabajadores, incluyendo a las del hogar, lo cierto es que la relación de trabajo entre éstas y sus empleadores se basa más en usos y costumbres que en lo dispuesto en la ley.

---

<sup>36</sup> Este fondo es administrado por un órgano estatal, llamado Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).

<sup>37</sup> La inscripción de las trabajadoras del hogar la Infonavit a través de este programa no sólo conlleva las cotizaciones que eventualmente les permitirán acceder a un crédito para la vivienda, sino que también incluye una inscripción a un programa público de asistencia médica, llamado “Seguro Popular”, que es distinto al régimen del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Así pues, aun cuando hay una jornada máxima de 8 horas y el derecho al pago de horas extra en caso de que se exceda ésta, las trabajadoras del hogar no siempre tienen un horario fijo, pues ello depende del hogar para el que trabajen. La costumbre es que las horas extra no se paguen aparte, a menos que sea bajo circunstancias verdaderamente extraordinarias (trabajar hasta la madrugada por atender alguna cena, por ejemplo, o trabajar el día que normalmente sería de asueto).

Por otro lado, la regla general en materia de trabajo es que, si no hay contrato por escrito, se presume su existencia. Normalmente, esta circunstancia no presenta mayor problema, pues en caso de conflicto se imputa la falta de contrato al empleador y se arroja a éste la carga de la prueba sobre sus términos. En el caso de las empleadas domésticas, la falta de contrato genera problemas importantes. El primero de ellos, consiste en la falta de certeza de las trabajadoras acerca de los límites de sus funciones y los términos de su contratación. Hay que recordar que, conforme al artículo 25 de la LFT, el contrato debe consignar las condiciones de trabajo, y señalar por lo menos, los datos generales del trabajador y su empleador, si la relación de trabajo es por tiempo determinado, la descripción de los servicios que deben prestarse, la duración de la jornada, la forma y el momento del salario, el día de pago, la obligación del empleador de capacitar a su empleado y lo relativo a los días de descanso y a las vacaciones. Dado que las contrataciones de las trabajadoras del hogar son verbales, difícilmente se abordan todas estas cuestiones. Entonces, las actividades de estas trabajadoras comprenden cualquier cosa que les pidan sus empleadores, llegando, en algunos casos, a vivir en una situación de explotación.

Asimismo, la falta de contrato tiene otra consecuencia perversa, pues abona a la devaluación de las trabajadoras y de su labor. Es considerado un trabajo tan poco valioso, que no requiere siquiera de la celebración formal de un contrato.

Tampoco hay homogeneidad en relación con otras prestaciones, como las vacaciones, la prima vacacional y el aguinaldo. Si acaso, las trabajadoras del hogar pueden salir de vacaciones al mismo tiempo que lo hacen sus empleadores,

pero aun así es probable que no se les dé prima vacacional, sino sólo se les pague su sueldo normal. En ocasiones, la familia empleadora lleva a la trabajadora de vacaciones, pero esto tiene como finalidad que también trabaje durante este periodo, sea con la limpieza o con el cuidado de niños, por lo general. Algunos empleadores consideran esto como las vacaciones de la trabajadora, sin permitir que tomen días de descanso posteriormente.

De manera similar, es raro que las trabajadoras del hogar gocen de los días de asueto obligatorios<sup>38</sup>. La idea generalizada consiste en que el empleador decide qué días (además del domingo, que por lo general es el día de descanso de las trabajadoras del hogar) pueden faltar a sus labores. No se acostumbra “darles” los días feriados de los que goza –por ley– el resto de los trabajadores. Incluso, se emplea la expresión “darle el día” a la trabajadora, como si fuera una concesión del empleador y no un derecho laboral.

Cuando viven en el hogar donde trabajan, no siempre tienen la “habitación propia<sup>39</sup>” que es prerequisite de un mínimo de dignidad, de intimidad. Su cuarto no es suyo, sino de la familia para la cual trabaja. Es también desigual en la propia casa: se llega a casos en que el trato discriminatorio es tan grande, que comen con un juego de cubiertos distintos al de la familia.

Las trabajadoras del hogar también constituyen un grupo particularmente vulnerable al acoso sexual, dada su situación de subordinación. Sobre este tema, dice el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred<sup>40</sup>) que “las trabajadoras del hogar sufren de acoso sexual en su lugar de trabajo, pero como este lugar está situado en una residencia privada, es más difícil defenderse. Paradójicamente, el trabajo realizado por una trabajadora del hogar ayuda a que las personas de una familia trabajen, a conciliar entre el ámbito laboral y el

---

<sup>38</sup> De acuerdo con el artículo 74 de la LFT, hay por lo menos 9 al año.

<sup>39</sup> Véase: Woolf, Virginia, *A Room of One's Own*, un importante ensayo feminista.

<sup>40</sup> El Conapred es un órgano del Estado que tiene como objeto contribuir al desarrollo cultural, social y democrático del país; llevar a cabo acciones para prevenir y eliminar la discriminación; formular y promover políticas públicas para la igualdad de oportunidades y de trato y coordinar las acciones de las dependencias del Poder Ejecutivo en materia de prevención y eliminación de la discriminación (artículo 17 de la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación).

familiar. Sin embargo, son ellas las que quedan en estado de indefensión ante la negación de sus derechos como trabajadoras<sup>41</sup>”.

En una gran parte de los hogares, es común que se les pida que usen uniforme, bajo la excusa de no arruinar su ropa. Estas mujeres están marcadas cuando salen a la calle. A primera vista son discriminadas, pues la gente reconoce de inmediato la naturaleza de sus labores, y las consideran inferiores. De inmediato se conoce la posición social de estas personas. Además, el estereotipo de la trabajadora del hogar y de su rol social se ve reforzado por la cultura popular. Muchas de las telenovelas más famosas han sido sobre una empleada doméstica, bella, joven, inocente, pero sobre todo, buena. Las malas son las patronas ricas. Al final, la heroína asciende en la escala social y termina casada con el “patrón”.

Estas trabajadoras difícilmente cuentan con redes de apoyo, debido a que frecuentemente no son originarias del lugar donde trabajan, por lo que su familia no está cerca. Esto se traduce en un elemento más de la situación de marginación en que viven, pues su núcleo de personas de confianza es reducido, cuando no inexistente. Bajo estas circunstancias, sus posibilidades de defensa contra abusos disminuyen. La conformación de un sindicato podría ser una buena alternativa para encontrar apoyo. Sin embargo, aun cuando tienen el derecho constitucional de formarlo, lo cierto es que no existen este tipo de organizaciones en este gremio<sup>42</sup>.

Sí existen, en cambio, organizaciones como la Red Nacional de Trabajadoras del Hogar en México. No obstante, se trata de una asociación civil dedicada a

---

<sup>41</sup> Conapred, Documento informativo sobre trabajadoras del hogar en México, México, 2011, p. 11. Disponible en: [http://www.conapred.org.mx/redes/documentos\\_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf](http://www.conapred.org.mx/redes/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf) .

<sup>42</sup> Esto es así, a pesar de que históricamente sí hay antecedentes de sindicatos de trabajadoras del hogar, como se evidencia en el interesante trabajo de Mary Goldsmith Corelli, “Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950)”, en *Política y Cultura*, número 1, otoño de 1992, páginas 75-89. Disponible también en: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/267/26700107.pdf> .

Una de las conclusiones de este documento es que las iniciativas de sindicalización en las décadas que van de los años veinte a cincuenta del siglo pasado “lograron superar algunos de los obstáculos organizativos que atañen a este sector de trabajadores y trabajadoras. El simple hecho de que solicitaran y recibieran su registro como sindicatos significa un paso adelante en la reconceptualización del servicio doméstico como trabajo”. *Ibid.*, p 87.

Sin embargo, estos intentos no tuvieron demasiado éxito, y a la fecha no hay sindicatos de trabajadoras domésticas.

capacitar a mujeres trabajadoras del hogar, asesorarlas y a dar información relativa a sus derechos. En el ámbito mexicano, sería sano que las trabajadoras del hogar se reunieran en una o varias organizaciones sindicales, pues eso les podría otorgar fortaleza como gremio, lo cual se podría traducir en una mejor capacidad para negociar, establecer estándares mínimos de contratación (como por ejemplo, un salario mínimo para las trabajadoras del hogar, o un contrato modelo) y la posibilidad de que las agremiadas obtengan asesoría.

Así pues, la labor de estas trabajadoras, su ubicación en la escala social, su condición de mujeres y en ocasiones su calidad de indígenas, hacen que sean un grupo vulnerable y víctima de discriminación. Vale la pena subrayar que la discriminación de la que son objeto no es fruto exclusivamente de su condición de mujeres, sino que, como ya se ha dicho, también de su condición social y origen étnico, a veces. Esto es importante porque la perpetuación de los estereotipos relativos a estas trabajadoras no es atribuible exclusivamente a los hombres, sino también a las mujeres que son empleadoras y que discriminan a sus empleadas.

Los datos de la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México<sup>43</sup>, levantada por el Conapred reflejan claramente esta situación.

En esta encuesta, se aplicó un cuestionario a trabajadoras y trabajadores del hogar, para conocer su percepción sobre la discriminación de la que son objeto. Una tercera parte de las encuestadas manifestó que el problema principal para las personas que hacen trabajo doméstico en México es el sueldo, que se considera insuficiente. Casi el 20% señaló que su principal problema es el abuso, el maltrato, la humillación y la discriminación en su contra.

Conforme a la encuesta, 8 de cada 10 trabajadoras no tienen seguro médico, 6 de cada 10 no tienen vacaciones y casi la mitad no recibe aguinaldo ni tiene horario fijo de trabajo.

El propio Conapred describe con precisión la situación de las trabajadoras del hogar:

---

<sup>43</sup> Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/redes/userfiles/files/Enadis-2010-DS-Accss-001.pdf>

El trabajo que realizan las trabajadoras del hogar es considerado social y económicamente inferior, se les asignan bajas remuneraciones, no cuentan con prestaciones sociales, y tienen poca capacitación. Particularmente en el caso de las trabajadoras del hogar que habitan en el lugar donde trabajan, la distinción público-privado se diluye. No quedan claros ni específicamente definidos los tiempos, los espacios, el objetivo y las funciones de la trabajadora y para la trabajadora, permitiendo la discriminación, la explotación, los abusos y los maltratos<sup>44</sup>.

En suma, para estas trabajadoras, las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo son letra muerta, pues todo el esquema laboral de este gremio se regula con base en usos y costumbres. En muchas ocasiones, son maltratadas (incluso al grado de llegar a la violencia en su contra), pero aun si se les da un trato adecuado, prevalecen las nociones estereotipadas de la trabajadora del hogar y de su rol como “sirvienta”. La manera en que la gente consciente de su situación se refiere a ellas es diciendo: “la señora de la limpieza”, o “la chica que nos ayuda en la casa”. Sin embargo, la mayoría de la gente las denomina “muchacha”, independientemente de la edad que tengan. También se les llama, de manera peyorativa, “sirvienta”, “criada”, “chacha”, “gata”. Hay dos expresiones populares que reflejan este estereotipo negativo: “Se fue como las chachas” quiere decir que una persona se fue de manera intempestiva, sin dar mayor explicación. “Eres una gata” se usa para insultar a alguien implicando que la persona carece de clase o educación, es corriente.

El estado de cosas recién descrito denota que este grupo vulnerable es víctima de discriminación y desigualdad estructurales.

## **DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR (EL IDEAL)**

Ahora bien, las trabajadoras del hogar tienen, conforme a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y a los tratados de los cuales México es parte, ciertos derechos fundamentales. A continuación se identifican los principales:

---

<sup>44</sup> Conapred, Documento informativo..., *op. cit.* (síntesis).

**Derechos a la dignidad, a igualdad y a la no discriminación.** Estos derechos están reconocidos en el artículo 1° constitucional<sup>45</sup>. Es importante señalar que este artículo fue modificado mediante una reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2011, e implica un cambio de paradigma en la forma de entender los derechos humanos en México. No es objeto del presente trabajo abundar sobre la reforma, pero es pertinente señalar que ahora la Constitución habla de “derechos humanos de las personas” en vez de indicar que “los individuos tienen garantías individuales”.

Pues bien, este artículo, en su primer párrafo, establece un derecho a la igualdad, ya que establece que todas las personas gozarán de los derechos humanos previstos tanto en la propia constitución, como en los tratados de los cuales el Estado mexicano sea parte. Su último párrafo prohíbe la discriminación motivada por ciertas causas enumeradas expresamente, o por cualquier otra que atente contra la dignidad humana (consecuentemente reconociendo su valor) y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. Ese catálogo de motivos por los cuales está prohibida la discriminación comprende al origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales y el estado civil.

---

<sup>45</sup> Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.

Está prohibida la esclavitud en los Estados Unidos Mexicanos. Los esclavos del extranjero que entren al territorio nacional alcanzarán, por este solo hecho, su libertad y la protección de las leyes. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

El derecho a la no discriminación se encuentra también expresado en el convenio 111 de la OIT, pero dirigido específicamente a la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación. A diferencia del artículo 1° constitucional, aquí se define qué se entiende por discriminación (artículo 1<sup>46</sup>) y se genera una obligación a cargo del Estado, consistente en formular una política nacional mediante la cual se promueva la igualdad de oportunidades y trato en materia de empleo y ocupación, para eliminar cualquier discriminación (artículo 2). Asimismo, mediante este convenio los Estados se obligan (artículo 3) a llevar a cabo acciones concretas para erradicar la discriminación en el empleo, como: obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y trabajadores para instrumentar su política pública, promulgar leyes y promover programas educativos para garantizar la aceptación y cumplimiento de la mencionada política pública, derogar aquello que sea incompatible con ésta (leyes o prácticas administrativas), establecer el control de la política a una autoridad nacional, asegurar su aplicación en actividades de orientación o formación profesional, entre otras.

Por supuesto, otros tratados e instrumentos internacionales también reconocen la dignidad humana y prevén los derechos a la igualdad y a la no discriminación, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial o la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de

---

<sup>46</sup> 1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.



Discriminación contra las Personas con Discapacidad, por mencionar algunos ejemplos. Para efectos del presente análisis, me parece que es suficiente con señalar lo dispuesto en la constitución mexicana, en el tratado 111 de la OIT y en los tratados internacionales que se ocupan de los derechos de las mujeres, que a continuación se detallarán.

**Derechos de las mujeres.** Dada la proporción de mujeres que se dedican al trabajo del hogar en México, es importante ver esta problemática desde la perspectiva de género y con apoyo en los instrumentos internacionales específicamente diseñados para proteger los derechos de la mujer.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (comúnmente conocida como CEDAW) es un instrumento donde también se define y se prohíbe la discriminación, pero en este caso se trata de aquella específicamente dirigida hacia la mujer (artículo 1<sup>47</sup>). Resulta de particular relevancia lo dispuesto en el artículo 5.a de esta convención, pues establece una obligación a cargo del Estado, consistente en tomar medidas para “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres<sup>48</sup>”.

Asimismo, es de especial relevancia lo establecido en el artículo 11 de esta convención, pues obliga a los Estados a adoptar medidas para eliminación de la discriminación contra la mujer, en el ámbito específico del empleo. En este contexto, las medidas deben estar encaminadas a asegurar, entre otros, el derecho a la seguridad social, y se especifica que particularmente se debe

---

<sup>47</sup> Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

<sup>48</sup> Este artículo 5 establece la obligación a cargo de los Estados parte para otras medidas, además de la ya señalada, como garantizar una educación que incluya una adecuada comprensión de la maternidad.

contemplar el caso de la jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad, así como el derecho a vacaciones pagadas (inciso e). Igualmente, se debe garantizar el derecho a la protección de la salud (inciso f) y se debe proteger la maternidad de la mujer trabajadora, prohibiendo el despido en caso de embarazo (punto 2, inciso a) e implantando licencia de maternidad pagada (punto 2, inciso b), entre otras medidas.

México es parte también en un instrumento regional cuya finalidad es inhibir la violencia contra la mujer: se trata de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, también conocida como Convención de Belém do Pará. Entre sus disposiciones, destaca, en primer lugar, la definición de “violencia contra la mujer”, pues se considera como tal “cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 1<sup>49</sup>)”.

A continuación, el artículo 2 especifica que la violencia se puede generar dentro de la familia o unidad doméstica, entre otros lugares. El artículo 4, por su parte, establece un catálogo de derechos de la mujer, y entre ellos se mencionan el derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral (inciso b), el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona (inciso e), el derecho a la igualdad ante la ley y de la ley (inciso f) y el derecho a un recurso sencillo y rápido ante tribunales, en contra de actos que violen sus derechos (inciso g).

Mediante la Convención de Belém do Pará, los Estados parte adquieren una serie de obligaciones que tienen como fin el de erradicar la violencia contra la mujer. Se hacen notar los incisos c), e) y h) del artículo 7, pues en ellos se establece el compromiso estatal de incluir en la legislación interna las normas necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (así como medidas administrativas); y de tomar las medidas apropiadas para modificar o derogar

---

<sup>49</sup> Artículo 1

Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.

normas vigentes o prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer; entre otras.

Llama la atención que, en el artículo 8 de la misma convención, se establece otro conjunto de medidas que deben adoptar los Estados, pero en este caso se establece que su adopción es progresiva, reconociendo la dificultad de cambiar de tajo ciertas prácticas, o modificar inmediatamente la legislación o instituciones, tanto públicas como privadas. En esta lógica, una de las medidas o programas que los Estados se obligan a adoptar (inciso b) consiste en “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, [...] para contrarrestar prejuicios y costumbres y todo otro tipo de prácticas que se basen en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitimizan o exacerbaban la violencia contra la mujer<sup>50</sup>”.

Esta obligación es muy parecida a la prevista en el artículo 5, inciso a), de la CEDAW. En conjunto, son especialmente importantes, porque reconocen que parte del problema de la discriminación y la violencia contra la mujer son estructurales, producidos por concepciones y prejuicios sociales, por conductas arraigadas culturalmente y perpetuadas de generación en generación; de la fuerza de ciertos estereotipos de género y, en el caso de las trabajadoras del hogar, también de clase y de origen étnico. En la redacción de estos artículos subyace la noción de que, para eliminar las conductas discriminatorias contra las mujeres, no es suficiente con modificar la legislación o con establecer mecanismos jurisdiccionales de protección de derechos fundamentales, sino que es necesario también modificar concepciones de la sociedad en general y conductas

---

<sup>50</sup> El artículo 8 hace referencia a varias acciones tendientes a eliminar la violencia contra la mujer, como dar a conocer este derecho, fomentar la educación y capacitación del personal de administración de justicia y demás funcionarios estatales al respecto, suministrar servicios especiales para la atención de mujeres objeto de violencia, fomentar programas de educación destinados a concientizar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, ofrecer a estas mujeres programas de rehabilitación y capacitación, alentar a los medios de comunicación para elaborar directrices adecuadas de difusión para erradicar la violencia contra la mujer, garantizar la investigación y recopilación de estadísticas sobre este fenómeno y promover la cooperación internacional para el intercambio de ideas y experiencias al respecto.

generalizadas que tienen como resultado la violación sistemática de los derechos de algún grupo vulnerable.

**Derechos laborales.** En otro apartado de este trabajo, se ha hecho notar que el artículo 123 de la constitución mexicana prevé derechos fundamentales muy específicos en favor de los trabajadores (categoría que abarca a las trabajadoras del hogar), como una jornada máxima, un salario mínimo, el derecho a una vivienda (y la obligación del patrón a proporcionarla), el derecho a la sindicalización, a la seguridad social, entre otros.

Además de estos derechos constitucionales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales reconoce ciertos derechos laborales.

El artículo 6 establece, en general, el derecho al trabajo, señala que toda persona tiene derecho a éste y se incluye el compromiso de los Estados parte para garantizar su ejercicio. El artículo 7, por su parte, describe las condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo, como: a) una remuneración que asegure condiciones mínimas de subsistencia digna para el trabajador y su familia<sup>51</sup>, y un salario equitativo (a trabajo igual, sueldo igual), b) derecho del trabajador a seguir su vocación, c) derecho a la promoción dentro del trabajo y los parámetros para otorgarla, d) la estabilidad en el empleo e indemnización en caso de despido injustificado, e) la seguridad e higiene en el trabajo, f) protección especial a los trabajadores menores de 18 años, g) una jornada máxima, y h) el derecho al descanso, tiempo libre, vacaciones pagadas y disfrute de días feriados. Como se advierte, estas disposiciones son muy parecidas a las previstas en el propio artículo 123 constitucional, con sus matices.

Por su parte, el artículo 8 del Protocolo prevé derechos sindicales<sup>52</sup> y el artículo 9 se refiere al derecho a la seguridad social, manifestando que “toda persona tiene

---

<sup>51</sup> Este concepto se conoce como “mínimo vital” y ha sido desarrollado por interpretación jurisprudencial en Alemania, Colombia y más recientemente en México.

<sup>52</sup> Al ratificar este Protocolo, México declaró que lo hacía “en el entendimiento de que el Artículo 8 del aludido Protocolo se aplicará en la República Mexicana dentro de las modalidades y conforme

derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa [...]”. En el punto 2, este artículo dispone que si los trabajadores están en activo, la seguridad social debe cubrir por lo menos la atención médica y el subsidio o jubilación en caso de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o licencia por maternidad, en el caso de las mujeres.

De igual manera, los trabajadores en México gozan de los derechos previstos en 6 de los 8 convenios clasificados como fundamentales por el Consejo de Administración de la OIT, es decir, México es parte en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (número 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número 105), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número 111), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número 100), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número 87) y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (número 182)<sup>53</sup>.

Finalmente, es importante mencionar el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Este instrumento fue aprobado por los delegados de la 100ª Conferencia de la OIT<sup>54</sup>, el 16 de julio de 2011, junto con una Recomendación que lo acompaña, que sirve como guía más detallada

---

a los procedimientos previstos en las disposiciones aplicables en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de sus leyes reglamentarias”.

<sup>53</sup> El Estado mexicano ha informado a la OIT que la falta de ratificación del tratado número 98 (Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, 1949) se debe a no ha cambiado su postura inicial respecto de éste, y además el Senado tiene reservas en cuanto al artículo 1, párrafo 2, b) del convenio. Este artículo se refiere a la protección de los trabajadores contra actos de discriminación tendientes a menoscabar la libertad sindical, particularmente contra actos consistentes en despedir al trabajador a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o durante las horas de trabajo, con consentimiento del empleador.

Asimismo, se indicó que la legislación nacional es incompatible con el convenio 138 (convenio sobre la edad mínima, 1973), lo cual impide su ratificación.

Véase el documento GB. 303/LILS/5 del Consejo de Administración de la OIT, relativo a la ratificación y promoción de los convenios fundamentales de la OIT (nov. de 2008), disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_099491.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_099491.pdf)

<sup>54</sup> En la OIT, cada Estado es representado por una delegación conformada por dos delegados gubernamentales, un delegado empleador y uno trabajador.

sobre la instrumentación del convenio. Éste ya está abierto a ratificaciones, y se tiene pensado que se conviertan en el Convenio 189 y la Recomendación 201.

El convenio aborda de manera específica la situación de las y los trabajadores domésticos. El documento entero no tiene desperdicio<sup>55</sup>, pues en su preámbulo se hacen diversas consideraciones de gran relevancia. Ahí se comienza por reconocer la contribución de los trabajadores domésticos a la economía mundial. Enseguida se afirma que el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible, y se reconoce que en su mayoría lo realizan mujeres y niñas, que en ocasiones son migrantes o integrantes de comunidades desfavorecidas. También se dice de manera expresa que ellas son particularmente vulnerables a la discriminación respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de derechos humanos.

A continuación, se resaltarán algunas de sus disposiciones más importantes<sup>56</sup>:

En el artículo 1, se define la expresión “trabajo doméstico” como el “trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos”. También se indica que el trabajador doméstico es la persona (de género masculino o femenino) que realiza un trabajo doméstico “en el marco de una relación de trabajo”, y que no se considera como tal a quien de forma ocasional realiza estas labores.

El artículo 3 establece ciertas medidas que el Estado miembro se obliga a adoptar respecto de estos trabajadores: respeto a la libertad de asociación, a la libertad sindical y al reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

---

<sup>55</sup> Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157833.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf) .

Por su parte, la recomendación se puede consultar en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_157834.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157834.pdf) .

<sup>56</sup> No se hará referencia específica a todos sus artículos, pues algunos no aplican a la realidad mexicana, como el tema de los trabajadores migrantes (la mayoría de las trabajadoras del hogar son mexicanas) y la de las agencias de colocación (que aunque existen, no son el medio principal de contratación en México), por ejemplo.

Se señala, en el artículo 4, que los Estados deben fijar una edad mínima para el trabajo doméstico, que no puede ser inferior a la establecida en la legislación nacional, así como otro tipo de protección para las trabajadoras del hogar menores de edad (como la relativa a que no deben ser privadas de la escolaridad mínima).

También se incluye una obligación de adoptar medidas para que los trabajadores domésticos gocen de protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia (artículo 5) y para asegurar que gocen de condiciones de empleo equitativas y de trabajo y vida decente, así como que se respete su privacidad si residen en el hogar donde trabajan (artículo 6).

Se da importancia (artículo 7) a las medidas para que los trabajadores sean informados sobre sus condiciones de empleo, preferentemente, mediante contratos escritos (lo cual podría comprender la modalidad de contrato colectivo). Se hace especial referencia a la siguiente información fundamental: los datos del empleador y del trabajador, así como el domicilio de trabajo, la fecha de inicio del contrato y su duración (cuando sea por un periodo específico), el tipo de trabajo a realizar, la remuneración, la forma en que ésta se calcula y la periodicidad de los pagos, las horas normales de trabajo, las vacaciones anuales pagadas y los periodos de descanso diarios y semanales, el suministro de alimentos y alojamiento (en su caso), el periodo de prueba (en su caso), las condiciones de repatriación (en su caso) y las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo (incluyendo el preaviso correspondiente).

De igual manera, se prevé (artículo 10) lo relativo a la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general, particularmente acerca de las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los periodos de descanso (diarios y semanales) y las vacaciones anuales pagadas. De forma particular, se destaca que el periodo durante el cual los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder posibles requerimientos también debe considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional, en convenios colectivos o en cualquier otro mecanismo.

Se indica (artículo 11), igualmente, que deben adoptarse medidas para asegurar un salario mínimo, y la forma en que se debe pagar el salario (artículo 12): en efectivo (de preferencia, aunque también se reconocen las transferencias electrónicas y el cheque), a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. Se prevé la posibilidad de pago en especie, pero sólo respecto de una proporción limitada de la remuneración del trabajador.

El convenio (artículo 13) se refiere al entorno de trabajo seguro y saludable, mientras que también señala la obligación (artículo 14) de adoptar medidas para que los trabajadores gocen de condiciones no menos favorables que las de los trabajadores en general en lo tocante a la protección de la seguridad social. Se especifica que estas medidas se pueden aplicar de manera progresiva.

### **ANTE ESTA SITUACIÓN, ¿QUÉ HACER? (EL FUTURO)**

Según lo expuesto, las trabajadoras del hogar en México tienen derechos fundamentales reconocidos tanto por la constitución mexicana como por diversos instrumentos internacionales: derecho a la dignidad, a la igualdad, a la no discriminación y derechos laborales, que además deben abordarse desde la perspectiva de género. La pregunta relevante ahora es: ¿cómo garantizar estos derechos? ¿Cómo hacerlo en un entorno de discriminación y desigualdad estructurales en contra de este grupo?

Debido a que la situación de las trabajadoras del hogar en gran parte tiene que ver con la forma en que la sociedad en general las percibe y trata, las acciones encaminadas a garantizar los derechos de estas personas necesariamente debe pasar por un enfoque transversal<sup>57</sup>. Es decir, para verdaderamente erradicar la

---

<sup>57</sup> A este enfoque también se le denomina comúnmente como *mainstreaming*. Se reconoce que esta idea surgió con motivo de la IV Conferencia Mundial de la Mujer, organizada por la Organización Nacional de las Naciones Unidas en Beijing en 1995. Aquí, se reconoció al *mainstreaming* como estrategia para lograr la igualdad de género, para integrar esta perspectiva (es decir, la perspectiva de género) en la legislación y las políticas públicas de los Estados. Una buena definición de lo que se debe entender por *mainstreaming* la da María Rigat-Pflaum: “El *mainstreaming* de género, traducido al español como «transversalidad», puede ser entendido en



violencia y discriminación de la que son objeto, es vital pensar en soluciones a largo plazo que toquen a la sociedad y a las instituciones en su conjunto, para modificar patrones de conducta y estereotipos socioculturales (en sintonía con las obligaciones que imponen los artículos 5.a de la CEDAW y 8.b de la Convención de Belém do Pará).

La cuestión no es fácil, si se toma en cuenta que, en gran medida, las acciones necesarias para hacer valer los derechos de las trabajadoras del hogar dependen de la toma de decisiones de grupos de poder. Estos mismos grupos son empleadores de trabajadoras del hogar, así que cualquier modificación en el *statu quo* afectaría directamente sus intereses. Este fenómeno ha sido analizado por grupos feministas al hacer crítica teórica del derecho, al advertir que éste, “como producto de sociedades patriarcales, ha sido construido desde el punto de vista masculino y por eso refleja y protege los valores y atiende a sus necesidades e intereses<sup>58</sup>”. Cuando se entiende al derecho como discurso, se debe considerar que éste se encuentra impregnado con el poder. En esta lógica, el derecho también es patriarcal y androcéntrico, como la cultura a partir de la cual se desarrolla, por lo tanto, “mientras el discurso sea patriarcal las mujeres seremos

---

variados sentidos: como una estrategia que involucra a todos los actores sociales en la búsqueda de la igualdad de género, o como la denominación de determinadas herramientas para el análisis de género. En realidad, se trata de un enfoque transformador, dotado de un cuerpo teórico propio, que apunta a analizar los impactos diferenciados del sistema de género en varones y mujeres, que permite tener en cuenta las especificidades de las personas como seres integrales y que, al mismo tiempo, ayuda a implementar medidas para corregir las desigualdades”. Véase: Rigat-Pflaum María, “*Gender Mainstreaming. Un enfoque para la igualdad de género*”, en *Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina*, número 218, noviembre-diciembre de 2008, pp. 40-56. Disponible en: [http://www.nuso.org/upload/articulos/3570\\_1.pdf](http://www.nuso.org/upload/articulos/3570_1.pdf) .

En el mismo sentido, también véanse, por ejemplo: Bustelo, María y Lombardo, Emanuela, “Mainstreaming de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto”, ponencia de la Segunda Jornada sobre políticas de igualdad y mainstreaming de género: aportaciones del proyecto europeo MAGEEQ”, del Centre d'Estudis i Recursos Culturals, en colaboración con el Servei de Promoció de les Politiques d' Igualtat Dona-Home de la Diputació de Barcelona, 2 de diciembre de 2005, disponible en: [http://www.ucm.es/info/mageeq/documentos/Bustelo%20y%20Lombardo\\_Jornada%20MAGEEQ%20BCN.pdf](http://www.ucm.es/info/mageeq/documentos/Bustelo%20y%20Lombardo_Jornada%20MAGEEQ%20BCN.pdf) .

De igual manera, véase: *Inventario. El mainstreaming de género en la práctica: experiencias ejemplares y buenas prácticas*. Instituto Andaluz de la Mujer, disponible en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/111.pdf> .

<sup>58</sup> Jaramillo, Isabel Cristina, “La crítica feminista al derecho”, en West, Robin, *Género y teoría del derecho*, Siglo de Hombres Editores, Facultad de Derecho de la Universidad de Los Andes, Ediciones Uniandes, Instituto Pensar, Bogotá, 2000, pp. 27-66.

discutidas, descritas y tratadas por el Derecho de manera subordinada a los intereses de los hombres<sup>59</sup>”.

En el caso de las trabajadoras del hogar no sólo se debe tomar en cuenta la postura androcéntrica desde la cual se construye la regulación y percepción de su actividad, sino también los intereses de clase que están en juego, lo cual es una tarea doblemente complicada.

No obstante, hay una serie de acciones que se pueden llevar a cabo, desde distintas trincheras, para procurar la garantía de los derechos de las trabajadoras del hogar. A continuación se enumeran algunas.

**Remedios jurisdiccionales.** Es posible que las trabajadoras del hogar recurran a los tribunales especializados en materia laboral, demandando a sus empleadoras. Lo más probable es que los tribunales resuelvan en su favor, tanto si reclaman prestaciones específicas como si se impugna directamente alguna norma laboral o de seguridad social, por considerarla inconstitucional o contraria a derechos humanos previstos en tratados internacionales respecto de los cuales México es parte.

En cuanto a las prestaciones que se podrían reclamar (por ejemplo, el pago de aguinaldo, de prima vacacional o el otorgamiento de días de vacaciones, por ejemplo), destaca que las reglas probatorias favorecen al trabajador. En este sentido, si no hay contrato, o si no hay pruebas, por lo general la carga probatoria recae en el empleador, por lo que la trabajadora tiene amplias probabilidades de ser favorecida en la resolución jurisdiccional.

Por lo que toca a la impugnación de normas laborales o de seguridad social, debe decirse que muchas de éstas probablemente no resistan una prueba de proporcionalidad o de igualdad, ya que el trato diferenciado que se da a las

---

<sup>59</sup> Facio, Alda, “Hacia otra teoría crítica del derecho” en *Género y derecho*, Ed. La Morada, Santiago de Chile, American University/ILANUD, pp. 201 a 229.

trabajadoras del hogar, respecto de los demás trabajadores, difícilmente se puede justificar<sup>60</sup>.

Asimismo, existen oficinas de defensoría de oficio que pueden auxiliar a cualquier trabajador, asesorándolo, presentando la demanda y dándole seguimiento al juicio.

**Legislación.** Otro flanco de acción podría ser el de promover reformas legislativas.

En primer lugar, podría hacerse una revisión integral de la legislación laboral, para eliminar términos legales que remitan a estereotipos negativos, como “patrón” o trabajador “doméstico”.

Por otro lado, se podría detectar qué normas de los regímenes laboral y de seguridad social violan los derechos de las trabajadoras del hogar, para modificarlas. Uno de los primeros temas que podrían replantearse es el relativo a la seguridad social de estas trabajadoras. Deben tomarse diversos factores en cuenta para encontrar una solución, como la dificultad que implicaría obligar a todos los empleadores a registrarse. El sistema está diseñado de tal forma que se requiere de una infraestructura importante para poder cumplir con la obligación de registro, pues implica varias cargas administrativas y de trámites para el empleador. De tal forma, en los hechos prácticamente sólo son las empresas quienes registran a sus trabajadores. Por lo tanto, se tendría que simplificar el régimen de alta y baja como patrón en el seguro social, así como el trámite relativo a la inscripción de los trabajadores. Esto también es importante en la medida en que es frecuente que las trabajadoras del hogar trabajen por periodos cortos en un determinado lugar, entonces debe facilitarse a las partes involucradas la posibilidad de reportar altas y bajas de personal.

Hay un esfuerzo en el sentido de permitir a las trabajadoras que tengan cierta protección, pero el proporcionarles servicios de salud no es suficiente. Por un lado,

---

<sup>60</sup> Tal es el caso, por ejemplo, del artículo 146 de la LFT, que establece: “Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones [al Fondo Nacional de Vivienda] a que se refiere el artículo 136 de esta ley por lo que toca a los trabajadores domésticos”.

debe obligarse también a los trabajadores a aportar cierta cantidad para la seguridad social de sus empleadas (como lo hace cualquier otro empleador en cualquier otra industria) y, por el otro, es imperativo que las trabajadoras del hogar puedan aspirar a obtener una pensión por jubilación al concluir su vida laboral.

Otro precepto que podría modificarse es el artículo 146 de la LFT, que releva al empleador de la obligación de dar aportaciones para la vivienda de los trabajadores. Este también es un régimen diferenciado respecto de la generalidad de los trabajadores, que no tiene razón de ser. Como se ha señalado, en este rubro el Infonavit ha hecho un importante avance al crear un programa de afiliación voluntaria, pero éste tiene una enorme falla: depende de la voluntad del empleador.

Entonces, hay varios puntos en la legislación que podrían modificarse para evitar violaciones a derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar, sin esperar que estos cambios se ordenen por la vía litigiosa. En general, el marco que protege a estas trabajadoras es adecuado (e incluso en varios puntos coincide con los estándares que pretende fijar la OIT mediante el Convenio 189). Su gran fracaso no está en la norma positiva, sino en su inaplicación, en su ineficacia.

**Política pública.** Desde este sector se pueden impulsar medidas muy importantes. Como ya se dijo, toca a las instituciones públicas (particularmente a las dependientes del Ejecutivo) simplificar trámites administrativos para que las trabajadoras tengan acceso real a los servicios y prestaciones de seguridad social y salud. Asimismo, sería de gran relevancia llevar a cabo campañas de afiliación a este régimen, ya sea que la carga se imponga a la trabajadora o a su empleador, pero es fundamental que se difundan los programas que benefician a este grupo vulnerable.

También desde el Ejecutivo se pueden diseñar políticas públicas para fomentar y promover la creación de sindicatos de trabajadoras del hogar. Esto daría fuerza al gremio, y permitiría, tal vez, la negociación colectiva.

Otro paso importante para la protección de los derechos de las trabajadoras sería ratificar el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (Convenio 189 de la OIT) y la Recomendación que lo acompaña (Recomendación 201). Si esto no se puede en el corto plazo, debido a las posturas políticas de los órganos involucrados en el proceso de adhesión a tratados internacionales, podrían incorporarse sus disposiciones a la legislación interna.

Otra idea consiste en elaborar algún programa para apoyo de las trabajadoras del hogar, y hacerle difusión. Algunos puntos importantes a los que se podría dar énfasis es en la elaboración de un contrato de trabajo “marco”, que contenga los puntos mínimos que den certeza a las trabajadoras, elaborar algún sistema de fácil instrumentación para llevar registros laborales en los hogares (para contabilizar las horas trabajadas, los días laborados, los momentos de descanso, etcétera), proporcionar a las trabajadoras información y asesoría sobre sus derechos, llevar a cabo revisiones a los hogares donde trabajan (para verificar las condiciones de trabajo) y formular campañas de información y programas educativos dirigidos a la población para eliminar estereotipos negativos en relación con las trabajadoras del hogar. Buena parte de estas acciones podría ser realizada por el Conapred, órgano especializado que tiene encomendada la prevención y eliminación de la discriminación. Algunas otras (como la de inspección) podrían correr a cargo de la Secretaría del Trabajo.

**Sociedad civil.** A la sociedad corresponde el cambio más importante, que es el de la concepción de las trabajadoras del hogar. Se puede entender lo difícil que es cambiar costumbres arraigadas, pero no es permisible jurídica ni moralmente que estas trabajadoras continúen en la situación de desigualdad social en que se encuentran.

Para que haya una transformación adecuada, pueden equilibrarse los intereses de las trabajadoras del hogar y los de sus empleadores. El cambio no puede darse de un día para otro, porque esto podría ser incluso perjudicial para las propias empleadas. Es decir, si de la noche a la mañana se obliga a los empleadores a

que paguen seguro social, aportaciones para la vivienda, horas extra y todas las demás prestaciones que deberían darse a las trabajadoras del hogar (como se hace con otros trabajadores), es probable que muchos de ellos ya no pudieran costear el servicio, viéndose en la necesidad de prescindir de él. Sin embargo, es absolutamente inaceptable que el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar dependa de la buena voluntad del empleador. Deben respetarse estándares mínimos aplicables para todas.

Así pues, tal vez la labor más importante es cultural, puesto que la sociedad es la que genera esta desigualdad, en conjunto con las estructuras estatales. La solución a largo plazo radica en modificar estereotipos negativos y tratos discriminatorios sistemáticos, para valorar a las trabajadoras del hogar y reconocer la dignidad e importancia de su labor. Sólo así dejarán de ser invisibles.