



CONSEJO NACIONAL PARA  
PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad  
de Género y el Empoderamiento de las Mujeres



# Encuesta Nacional sobre Discriminación en México | Enadis 2010

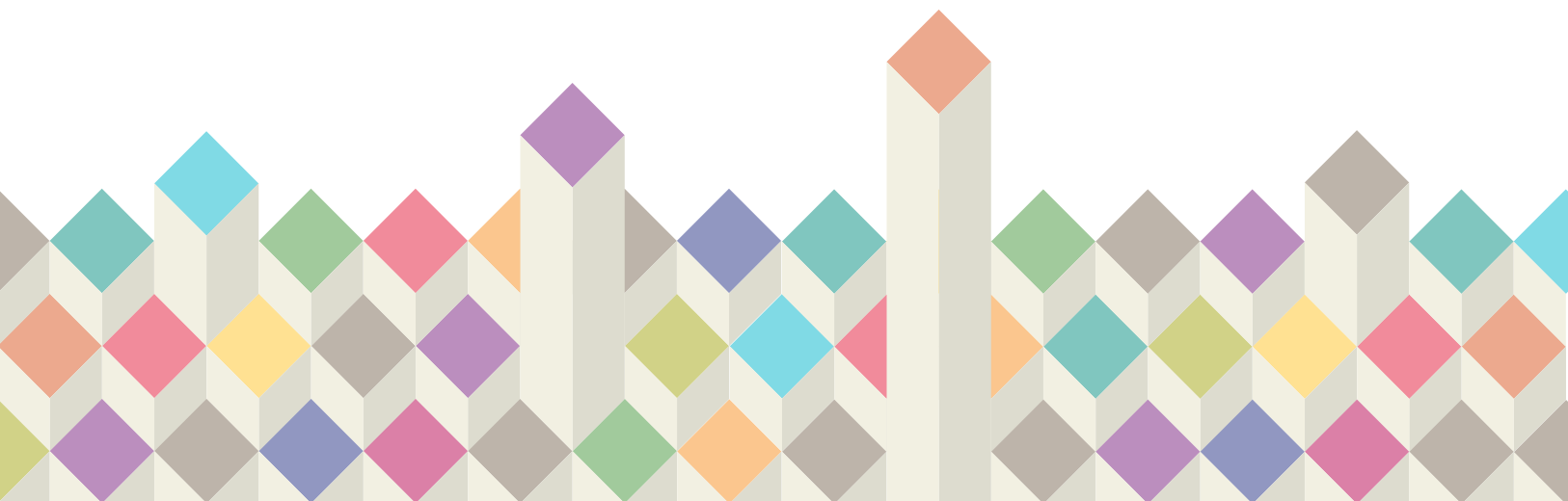
Resultados sobre trabajadoras domésticas

TRABAJADORAS  
DOMÉSTICAS



# Encuesta Nacional sobre Discriminación en México | Enadis 2010

Resultados sobre trabajadoras domésticas



*Diseño y formación:* Ana Lilia Fernández Arriaga

*Foto:* Antonio Saavedra Rodríguez

*Coordinación editorial:* Leticia Muñoz Izquierdo

*Cuidado editorial:* Leonardo Castillo Medina

Primera edición: 2011

© **Organización Internacional del Trabajo, 2011**

Oficina de Países de la OIT para México y Cuba

Comte 35, Col. Anzures

11590 México, D.F.

ISBN 978-92-2-325691-3 (print)

ISBN 978-92-2-325692-0 (web)

© **Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres),**

Oficina Regional para México, Centroamérica, Cuba y República

Dominicana, 2011

Montes Urales 440, segundo piso,

Col. Lomas de Chapultepec

11000 México, D.F.

© 2011. **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación**

Dante 14, col. Anzures,

del. Miguel Hidalgo,

11590 México, D. F.

ISBN 978-607-7514-26-8 (obra completa)

ISBN: En trámite

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

Ejemplar gratuito. Prohibida su venta.

Impreso en México

*Printed in Mexico*

# Índice

Presentación, 5  
Introducción, 7  
Diseño de la investigación y  
levantamiento de la encuesta, 10  
Marco jurídico de protección a las  
trabajadoras domésticas en México, 14

## PARTE 1

Percepciones y actitudes sobre  
la igualdad y la tolerancia, 21

## PARTE 2

Percepciones sobre discriminación contra  
trabajadoras domésticas, 29

## PARTE 3

Documento informativo sobre trabajadoras  
del hogar en México, 47

## PARTE 4

Texto del Convenio 189 sobre el Trabajo  
Decente para las Trabajadoras y los  
Trabajadores Domésticos de la Organización  
Internacional del Trabajo, 71

Bibliografía, 89

Para saber más, 91

## **Secretaría de Gobernación**

José Francisco Blake Mora †  
SECRETARIO

## **Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación**

Ricardo Antonio Bucio Mújica  
PRESIDENTE

## **Junta de Gobierno**

*Representantes del Poder Ejecutivo Federal en la Junta de Gobierno*

Felipe Zamora Castro †  
SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN

Carlos Montaña Fernández  
SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO

Mauricio Hernández Ávila  
SECRETARÍA DE SALUD

Guillermo Edmundo Bernal Miranda  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Patricia Espinosa Torres  
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

*Representantes designados por la Asamblea Consultiva*

Roy Campos Esquerria  
Katia D'Artigues Beauregard  
Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín  
Mauricio Merino Huerta  
Francisco Javier Rangel González

## *Instituciones invitadas*

María del Rocío García Gaytán  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Miguel Ángel Carreón Sánchez  
INSTITUTO MEXICANO DE LA JUVENTUD

Xavier Antonio Abreu Sierra  
COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS

Alejandro Lucas Orozco Rubio  
INSTITUTO NACIONAL DE LAS PERSONAS ADULTAS MAYORES

José Antonio Izazola Licea  
CENTRO NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y EL CONTROL DEL VIH/SIDA

María Cecilia Landerreche Gómez-Morín  
SISTEMA NACIONAL PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA FAMILIA

Rodrigo Quevedo Daher  
Fernando Ernesto Verduzco Padilla  
SECRETARÍA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

## **Asamblea Consultiva**

Mauricio Merino Huerta  
PRESIDENTE

Karina Ansolabehere Sesti  
Judit Ester Bokser Misses de Liwerant

Roy Campos Esquerria  
Miguel Carbonell Sánchez  
Katia D'Artigues Beauregard

Rossana Fuentes-Berain Villenave  
Rogelio Alberto Gómez-Hermosillo Marín  
Epigmenio Carlos Ibarra Almada

Clara Jusidman Rapoport  
Rebeca Montemayor López  
Adriana Ortiz Ortega

José Antonio Peña Merino  
Luis Perelman Javnozov  
Juan Martín Pérez García

Francisco Javier Rangel González  
Ricardo Raphael  
Martha Sánchez Néstor

Regina Tamés Noriega  
Fabienne Venet Rebiffé

# Presentación

Lejos de indicar que la discriminación afecta únicamente a algún grupo específico de la población en México –lo que sería grave en sí mismo–, los *Resultados generales de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010* muestran que la discriminación afecta a un gran número de personas por varias razones, entre ellas, la pertenencia a ciertos grupos.

Al lastimar a las personas mediante la exclusión y negarles su reconocimiento como personas sujeto de derechos, la discriminación rebasa también el ámbito de lo individual e impide construir y mantener relaciones interpersonales basadas en el respeto, la igualdad y el reconocimiento mutuo necesarios para el desarrollo consistente de la identificación social. Esto quiere decir que no es posible construir una sociedad, un Estado, si no se parte del pleno reconocimiento de la igualdad de las personas consagrado en un sinnúmero de instrumentos, nacionales e internacionales, de protección de los derechos fundamentales.

Es necesario comprender las generalidades de la discriminación, pero es imprescindible conocer sus dimensiones particulares en relación con las mujeres y con los grupos que ha afectado de manera histórica, constante

y sistemática. A consecuencia de ella, tales grupos han enfrentado desigualdades fundamentales en cuanto a acceso a derechos y oportunidades para su desarrollo.

Por esa razón, en este documento se presentan los resultados de la *Enadis 2010* sobre las trabajadoras domésticas. La intención es difundir las formas particulares de discriminación en contra de este grupo, los principales problemas que provocan y las formas que adoptan éstos, es decir, se trata de hacer aportaciones para comprender la discriminación en contra de este grupo de población, con la intención de que a partir de ellos se trabaje por la igualdad de las trabajadoras desde distintos ámbitos.

## **TRABAJADORAS DOMÉSTICAS**

El trabajo doméstico, como se ha entendido durante años o incluso siglos, combina factores de riesgo que permiten la reproducción de prácticas discriminatorias en las cuales las trabajadoras ocupan la posición más desventajosa. La naturaleza del trabajo doméstico es poco visible porque se desarrolla en el ámbito privado de los hogares y propicia la violación del derecho al descanso, a la privacidad, a tener horario definido, contrato y las prestacio-

nes que se ofrecen en otros empleos. En ocasiones, esta situación se agrava por el origen étnico de muchas de las trabajadoras, porque la mayoría son mujeres, por su edad, pobreza y falta de educación, es decir, por las características que han causado que la discriminación hacia ellas sea sistemática.

Los factores mencionados exponen a las trabajadoras domésticas a un trato desigual, injusto e inmerecido, las dejan en una situación que ha sido históricamente aprovechada para hacerlas víctimas de múltiples discriminaciones, que se agravan por la posición de desventaja para conocer y exigir sus derechos fundamentales.

Las trabajadoras domésticas han buscado, ante todo, un legítimo reconocimiento como personas trabajadoras, es decir, como personas que deben tener derechos formalmente reconocidos y respetados en la práctica, como se han reconocido en otros ámbitos laborales. Las trabajadoras domésticas quieren y reclaman, con justicia, igualdad de derechos.

La legislación nacional otorga una protección jurídica insuficiente a las trabajadoras domésticas; por ello, se ha podido discriminar a este grupo, aprovechando la privacidad del hogar y la tenue frontera entre lo público y lo privado.

Como la discriminación se normaliza con mayor facilidad por dentro y desde lo invisible, es imprescindible

conocer qué situaciones enfrentan las personas que realizan esta labor, cómo se perciben desde dentro y fuera del trabajo en el hogar, desde la visión de quienes contratan el trabajo y de quienes lo realizan.

La *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas* hace visibles algunos aspectos fundamentales sobre la situación y la injustificable desigualdad que enfrentan las trabajadoras domésticas en nuestro país; con ello, evidencia la necesidad de tomar medidas y crear herramientas para el reconocimiento de los derechos fundamentales y del acceso a un trabajo decente para este grupo de población, con el objetivo de garantizar el reconocimiento igualitario, que es la base del trato justo e incluyente que nuestra legislación demanda.

**Ricardo Bucio Mújica**

Presidente del Consejo

Nacional para Prevenir la Discriminación

**Ana Gúezmes García**

Directora Regional de ONU Mujeres para México,  
Centroamérica, Cuba y República Dominicana

**Thomas Wissing**

Director de la Oficina de Países  
de la OIT para México y Cuba

# Introducción

**Las y los trabajadores del hogar han sido parte del telón de fondo de la vida social y económica de México desde hace mucho.** Han figurado en los relatos costumbristas, obras literarias y en las telenovelas; han sido registrados en los censos y las encuestas, y han sido contemplados en la Constitución y la legislación laboral. Han estado presentes sí, pero también excluidos de los derechos humanos laborales. La discriminación ha sido parte del trato a las y los trabajadores del hogar casi siempre; a lo largo de los años, se puede observar en los nombres despectivos, en la caracterización de este sector en los medios, en los chistes y en los refranes. Incluso en la legislación laboral y en la jurisprudencia persiste la noción de servidumbre respecto a esta actividad, de manera que se ha negado a las y los trabajadores del hogar algunos derechos que sí tienen los demás trabajadores. En ocasiones, la discriminación se ejerce de manera velada, con un tono maternalista-paternalista, cuando un empleador o empleadora dice con afecto: “Es como de la familia” (con el subtexto de que la persona debe sujetarse a las jerarquías familiares); en otras, se manifiesta de manera explícita y denigrante, como cuando se asigna a una

trabajadora utensilios y platos especiales por temor a la “contaminación”.

En el trabajo del hogar remunerado están impresas las huellas de las desigualdades sociales de raza, clase y género: también éstas orillan a las personas a emplearse en esta ocupación, pues no tienen acceso a otras oportunidades; además, se reproducen de manera cotidiana en las relaciones laborales. Recuerdo que una trabajadora me relató hace años que la niña a quien cuidaba rayaba las paredes todos los días, y cuando le llamaba la atención, le respondía: “Yo puedo hacer lo que quiera. Tú estás aquí para limpiar las paredes”. Este testimonio demuestra que desde temprana edad en los hogares se aprende y se ejerce la discriminación, y también la impunidad.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el tercer trimestre de 2010, 5.4% (1 594 149) de los hogares mexicanos contrataba los servicios de un(a) trabajador(a) del hogar. El trabajo del hogar remunerado representaba 4.4% de la población ocupada. En total había 1 966 196 personas dedicadas a esta actividad en todo el país. Esta cifra superaba la cantidad de operarios de maquinaria en la industria



(1 571 670), oficinistas en instituciones gubernamentales (1 299 448) y funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social (945 615). Este grupo también tenía mayor representación que las y los trabajadores subordinados y remunerados en transportes, comunicación y correos (1 738 441), en la educación (1 598 527), en servicios de protección y vigilancia (981 482) y en la minería (311 049). En este sentido, su invisibilidad económica y su exclusión como sujetos de derechos humanos laborales no se fundamenta en una cuestión de cifras, sino que es sintomática de la discriminación.

En esta ocupación sobresale también el predominio de las mujeres. Ellas conforman 91.5% de las personas que la desarrollan (1 799 051 mujeres). Se trata de una fuente de empleo fundamental para mujeres: casi 1 de cada 9 mujeres ocupadas (10.7%) es trabajadora del hogar remunerada; en contraste, es varón menos de 1 de cada 100 hombres ocupados de la población económicamente activa. Además, es una de las pocas relaciones laborales en las que ambas partes –empleadora y trabajadora– son mujeres. Asimismo, las trabajadoras del hogar tienen peores condiciones laborales que los hombres que ejercen esta ocupación, en términos del salario, jornada y prestaciones, pero también tienen condiciones más desventajosas que las mujeres trabajadoras en general.

A menudo, se dan dos tipos de argumento para justificar las condiciones desiguales de las trabajadoras del hogar. Por un lado, están los económicos: en este sentido, se plantea que no se pueden pagar mejores salarios o dar prestaciones por estas labores, porque resultaría demasiado costoso para las y los empleadores, quienes tendrían que quedarse sin trabajadoras del hogar. Este argumento es falso porque, de acuerdo con la ENOE, las y los empleadores se concentran en los estratos con los ingresos más altos de la población. Por otro lado, están los argumentos ideológicos. Uno de ellos es tratar a las trabajadoras del hogar como el escalón más bajo para medir las garantías sociales, alegando que tendrían que ganar menos que otras personas de acuerdo con la premisa equivocada de que su actividad no requiere de preparación o que deberían tener menos derechos que otros empleados y empleadas porque en realidad no trabajan sino que sólo “ayudan”.

Estos argumentos y las condiciones indignantes de las trabajadoras del hogar son producto de la discriminación y la exclusión basadas en estructuras económicas y sociales desiguales. Algunas trabajadoras del hogar se han organizado para cambiar sus condiciones, refutar estos argumentos, definir cómo quieren ser nombradas y vistas por la sociedad e impulsar proyectos de reforma laboral para regular su trabajo y para defender sus

derechos humanos laborales. Han empezado a trazar un camino que seguramente trastocará algunas de las estructuras más arraigadas en la sociedad.

Con la publicación de estos primeros resultados sobre las y los trabajadores del hogar de la *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010*, el Con-

sejo Nacional para Prevenir la Discriminación contribuye a este proceso de cambio.

**Mary R. Goldsmith**

Área de Investigación Mujer,  
Identidad y Poder, UAM-Xochimilco

# Diseño de la investigación y levantamiento de la encuesta

## **El diseño de la Encuesta Nacional sobre *Discriminación en México (Enadis) 2010***

estuvo a cargo del área de Investigación Aplicada del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Implicó la utilización de métodos de análisis cuantitativo y de técnicas que provienen de diversas disciplinas, como la psicología social, el derecho, la antropología, la estadística y la sociología para conocer y registrar las percepciones y actitudes discriminatorias. La combinación de técnicas para la obtención y recopilación de información permitió construir una visión más completa del tema estudiado.

10

Del 14 de octubre al 23 de noviembre de 2010 se visitaron *13 751 hogares*, que arrojaron información referente a *52 095 personas*. Los hogares fueron seleccionados *en las 32 entidades federativas* del país, en 301 municipios y 1 359 puntos de arranque. La muestra para la selección fue aleatoria, polietápica, estratificada, por conglomerados y, en general, las unidades primarias de muestreo fueron seleccionadas con probabilidad proporcional a su población.

Los resultados permiten comparar entre 11 regiones geográficas, 10 zonas metropolitanas de mayor población, 4 tipos de localidad, y 4 zonas fronterizas del país. Tales características permitieron obtener estimaciones generales que, considerando 95% de confianza, tienen un margen máximo de error de  $\pm 1.1$  puntos porcentuales. Para la investigación, se aplicaron los siguientes instrumentos diseñados:

- Un *cuestionario de hogar* para conocer las características de los hogares seleccionados y sus condiciones de vida.

- Un *cuestionario de opinión* aplicado a algún integrante del hogar seleccionado aleatoriamente para conocer los valores, actitudes y prácticas con respecto a la discriminación.
- Diez *cuestionarios para grupos en situación de vulnerabilidad* orientados a las personas pertenecientes a grupos que pueden ser discriminados para recoger sus percepciones, actitudes y valores sobre la discriminación y las condiciones de su grupo.
- Un *cuestionario de victimización* orientado a registrar las experiencias de discriminación para la población perteneciente a alguno de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Como grupos en situación de vulnerabilidad se incluyeron mujeres y los siguientes sectores de la población: niñas y niños, personas jóvenes, personas adultas mayores, personas migrantes, minorías religiosas, étnicas o culturales, minorías sexuales, trabajadoras domésticas y personas con discapacidad. La presencia de los grupos vulnerables a la discriminación se midió en términos ordinales, lo que permitió agruparlos de acuerdo con su nivel de presencia en la población. Con este propósito se elaboró una tabla de selección para la aplicación de los cuestionarios módulos correspondientes a los grupos en situación de vulnerabilidad dentro del hogar.

- a) Grupos en situación de vulnerabilidad cuya población representa entre 3 y 7% de la población nacional y en los que se espera que las tasas de autoidentificación sean muy bajas, alrededor de 1% (personas homosexuales). 60 puntos.
- b) Grupos en situación de vulnerabilidad cuya población representa menos de 3% de la población nacional (trabajadoras domésticas, personas extranjeras, personas con alguna discapacidad, personas migrantes). 50 puntos.

- c) Grupos en situación de vulnerabilidad (minorías étnicas no originarias). 40 puntos.
- d) Grupos en situación de vulnerabilidad cuya población representa entre 15 y 30% de la población nacional (niños y niñas, personas adultas mayores, personas no católicas). 15 puntos.
- e) Grupos en situación de vulnerabilidad cuya población originaria representa entre 7 y 15% de la población nacional (personas indígenas). 10 puntos.
- f) Grupos en situación de vulnerabilidad cuya población representan entre 30 y 40% de la población nacional (personas de 12 a 29 años de edad). 5 puntos.
- g) Grupos en situación de vulnerabilidad cuya población representa más de 40% de la población nacional (mujeres). 1 punto.

El objetivo fue entrevistar a la persona cuyo puntaje fuera mayor (la selección aleatoria sólo aplicó cuando hubiera dos o más personas dentro del hogar con el mismo puntaje). La persona seleccionada contestaría las secciones de todos los grupos en situación de vulnerabilidad a los que perteneciera. En caso de que todos los potenciales informantes tuvieran un puntaje de 0 puntos,<sup>1</sup> se aplicó el cuestionario de experiencias de discriminación. Puesto que hay grupos para los que no hay estimaciones previas suficientemente confiables, fue necesario esperar los resultados de la prueba piloto para determinar de forma definitiva esa sección.

El estudio pretende obtener resultados estadísticamente significativos que permitan hacer diferenciaciones entre regiones del país, las principales zonas conurbadas y el grado de urbanización de las localidades del país. Los dominios de estudio antes descritos se estructuraron de la siguiente manera:

<sup>1</sup> Ése sería el caso, por ejemplo, al entrevistar a un hombre nacido en México, heterosexual, entre 30 y 64 años de edad, que no habla lenguas indígenas o no tiene un origen cultural distinto al mexicano, sin discapacidades, ni religión distinta a la católica.

REGIONES	ENTIDADES QUE LA FORMAN	TIPOS DE LOCALIDADES	POBLACIÓN TOTAL
1. Estados con un nivel de urbanización muy baja	Chiapas, Guerrero y Oaxaca	Localidades rurales	Menor a 15 000 habitantes
2. Urbanización baja, región Península	Campeche, Quintana Roo y Yucatán	Localidades semiurbanas	Con más de 15 000 y menos de 100 000 habitantes
3. Urbanización baja, región Centro	Hidalgo, Morelos, Puebla y Tlaxcala	Localidades urbanas	Con más de 100 000 y menos de 500 000 habitantes
4. Urbanización baja, región Golfo	Tabasco y Veracruz	Localidades con alto nivel de urbanización	Con más de 500 000 habitantes
5. Urbanización baja, región Norte	Durango, San Luis Potosí y Zacatecas		
6. Urbanización media baja, región Centro	Aguascalientes, Guanajuato y Querétaro		
7. Urbanización media alta, región Península	Baja California y Baja California Sur		
8. Urbanización media alta, región Norte	Chihuahua, Sinaloa y Sonora		
9. Urbanización media alta, región Centro	Colima, Jalisco, Michoacán y Nayarit		
10. Urbanización alta, región Norte	Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas		
11. Urbanización muy alta	Distrito Federal y Estado de México		

Las zonas metropolitanas estuvieron conformadas por: Ciudad Juárez, León, Puebla-Tlaxcala, Querétaro, Tijuana, Toluca, Torreón, Guadalajara, Monterrey y ciudad de México. Las zonas fronterizas en la zona sur por Tapachula y Tenosique, y en el norte por Ciudad Juárez y Tijuana.

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación reconoce el trabajo del área de Investigación Aplicada y Opinión del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, encabezado por la maestra Julia Flores, y agradece al equipo de la Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas de este Consejo Nacional la elaboración de la serie de cuadernos sobre resultados de la Enadis 2010: Carolina Manzano, Edwing Solano, Sergio Ramírez Caloca, Ennio Michelis, Mireya Del Pino y Sonia Río. Asimismo se agradece la participación de la OIT y ONU Mujeres para México.

# Marco jurídico de protección a las trabajadoras domésticas en México

**En México está prohibida cualquier forma de esclavitud**, de sometimiento a la servidumbre o de ejecución de trabajos forzosos u obligatorios; por el contrario, en el país se reconocen los derechos humanos laborales de todas las personas: el derecho a un trabajo estable, a un salario suficiente, a condiciones satisfactorias de trabajo, a la libre asociación sindical, a la negociación colectiva, a la huelga, a la irrenunciabilidad de derechos adquiridos, al descanso, a la protección de niñas, niños y adolescentes, a la justicia laboral y a la seguridad social, que abarca el derecho a servicios de salud, de guardería, pensiones, vivienda, entre otros.

14

A nivel nacional los derechos humanos laborales se establecen, sobre todo, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en la Ley del Seguro Social; mientras que a nivel internacional, en varios instrumentos de derechos humanos que nuestro país ha suscrito y ratificado; entre ellos, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y su Protocolo en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, conocido como Protocolo de San Salvador, entre otros.

El Estado mexicano está obligado a respetar, proteger, promover y garantizar a todas las personas el ejercicio de los derechos humanos laborales en el territorio nacio-

nal, y contribuir a la realización de éstos en el ámbito internacional. Sin embargo, en el caso de los y las trabajadoras domésticas el Estado incumple con esa obligación, porque no se les garantiza el acceso a estos derechos y no se reconoce el trabajo doméstico como trabajo digno y socialmente útil, lo que provoca que este sector laboral se vea expuesto a actos de discriminación, explotación y maltrato, que pueden llegar a situaciones de servidumbre y esclavitud.

La discriminación contra este sector se agrava en razón del origen étnico (indígena), la nacionalidad (migrante), el sexo (mujer), la edad (niñas, niños, adolescentes y personas adultas mayores), la condición social o económica, las condiciones de salud, el embarazo, la lengua o el idioma. Pero también se les discrimina en el reconocimiento y garantía de sus derechos, pues en la legislación laboral y en la de seguridad social se les niegan y restringen derechos fundamentales, lo cual contradice lo establecido en el artículo 123 constitucional y en los instrumentos internacionales relacionados.

En la Ley Federal del Trabajo y en la Ley de Seguridad Social la discriminación se expresa al limitar, excluir y negar derechos humanos laborales a los y las trabajadoras domésticas. En la primera, el capítulo XIII relativo al “Trabajo doméstico” sólo considera el derecho al descanso, al salario, a la alimentación, a llevar a cabo sus labores en un local cómodo e higiénico y a la indemnización. Se excluyen por disposición expresa de la ley el derecho a la vivienda y a la reinstalación, además, no se establece nada sobre los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva, la seguridad social, la estabilidad en el empleo, la irrenunciabilidad de los derechos adquiridos, y la equidad de género.

En la Ley del Seguro Social se establece que los y las trabajadoras domésticas sólo podrán ser inscritas en el régimen voluntario. Para ello, se necesita primero que el empleador o la empleadora acepte inscribirlas, y cuando esto se logra, no cuentan con



servicios de guardería ni las prestaciones de la seguridad social y de los derechos laborales, además, deben someterse a exámenes y estudios para constatar su estado de salud, y en caso de tener alguna enfermedad preexistente o crónica degenerativa no podrán gozar de este derecho.

Debido a que el trabajo de hogar es desarrollado mayormente por mujeres, se considera relevante enfocar el marco jurídico de manera particular a su situación. Las mujeres han experimentado situaciones de discriminación, precariedad, desigualdad y violencia en el mercado laboral; no obstante, han promovido el reconocimiento de sus derechos y han impulsado la creación de diversos ordenamientos nacionales e internacionales de derechos humanos que establecen medidas para prevenir y eliminar la discriminación que les afecta en dicho ámbito y que promueven la igualdad de oportunidades y de trato.

Entre las leyes creadas se debe mencionar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, así como las leyes estatales de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia y las leyes específicas contra la discriminación. A nivel internacional se encuentran la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención Belém do Pará, cuyas disposiciones son de carácter obligatorio para nuestro país. A la fecha, se han presentado cuatro iniciativas de reforma al capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, sin que se haya logrado aún su aprobación.

A pesar de la entrada en vigor de legislaciones nacionales y la ratificación de los instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen los derechos de las mujeres; en México el tema de las trabajadoras domésticas se encuentra rezagado. Aún no se les garantiza el ejercicio pleno de sus derechos ni se reconoce el valor

social del trabajo doméstico, el cual contribuye al bienestar de las personas y las familias, así como al desarrollo de la sociedad y del país.

Ante esa situación, las organizaciones de la sociedad civil han impulsado acciones nacionales e internacionales para promover el reconocimiento y respeto de los derechos humanos laborales de las trabajadoras domésticas; de esta manera lograron que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptara en junio de 2011 el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos, el cual reconoce el trabajo doméstico y los derechos de quienes lo efectúan; también emite una recomendación para su realización; sin embargo, aún está pendiente la entrada en vigor, la ratificación y la armonización legislativa de este instrumento en los Estados parte de la OIT, entre ellos México. Por la inminente entrada en vigor del Convenio –que sólo requiere dos ratificaciones de los Estados parte– y por la importancia del mismo, su contenido se toma en consideración en el análisis de algunas gráficas del presente texto.

Luego de la reforma al artículo 1º de la Constitución, en junio de 2011, México deberá armonizar su legislación nacional para dar cumplimiento a lo que este artículo consagra:

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.

#### CONVENIO 189 SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

##### ARTÍCULO 1. A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión *trabajo doméstico* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
  - b) la expresión *trabajador doméstico* designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo;
  - c) una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.
-





*Ahí no podíamos comer de lo que ella comía, nosotros comíamos diferente [...] ahí no teníamos permiso de ver televisión ni de escuchar música ni de platicar entre nosotras durante el día que estábamos trabajando. No teníamos derecho. No teníamos permiso de usar el lavadero para lavar nuestra ropa en la semana, sólo los sábados, y cuando terminábamos de lavar nos decía ‘cuando terminen de lavar sus garras —así nos decía ella—, por favor, me limpian bien el lavadero con cloro’, o sea nosotras, como empleadas, no teníamos derecho a agarrar nada, si queríamos un refresco teníamos que comprarlo nosotras, si ella veía que usáramos una jarra de ella nos decía que la tiráramos a la basura porque todo para comer de nosotros era desechable, si ella veía que usáramos un traste de ella lo tiraba ella misma o lo rompía.”*

# Percepciones y actitudes sobre la igualdad y la tolerancia

En este apartado se exponen los resultados de las preguntas del cuestionario de opinión aplicado a alguna persona del hogar seleccionada aleatoriamente, para conocer los valores, las actitudes y las prácticas relacionadas con la discriminación y las trabajadoras domésticas en el país.\*

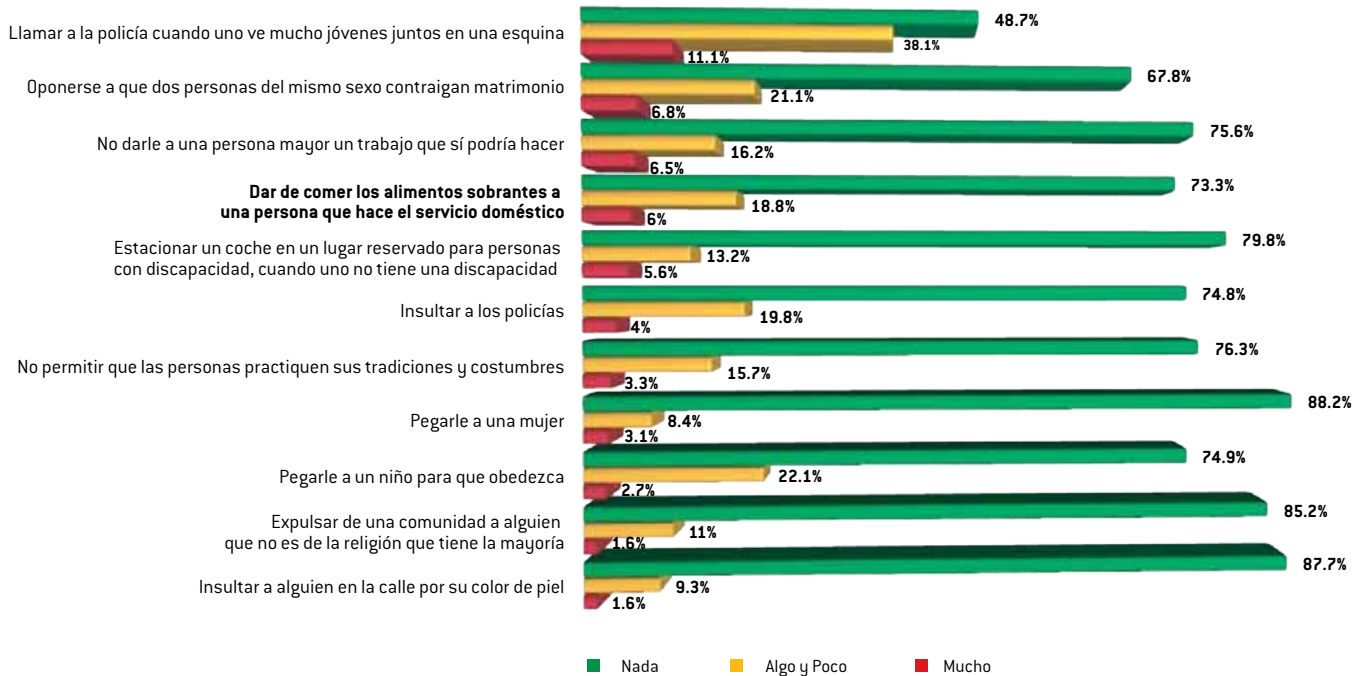
\* El término *trabajo doméstico* será utilizado en este documento en tanto que la convención normativa a nivel nacional e internacional reconoce esta denominación. Sin embargo, las propias trabajadoras reivindican el término *trabajo del hogar* para referirse a esta labor, debido a que el vocablo *doméstico*, en culturas como la que predomina en el país, se ha utilizado de manera despectiva e insultante para referirse a las personas que realizan este trabajo.

En el Convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, la Conferencia Internacional del Trabajo plantea una nota sobre el texto del Convenio en español: "Tomando en cuenta la diversidad de la terminología utilizada en español por parte de los Miembros, la Conferencia considera que para los propósitos del presente Convenio el término *trabajadora o trabajador del hogar* es sinónimo de *trabajadora o trabajador doméstico*."

En el documento, se generaliza el término *trabajadoras* ya que es un sector feminizado.



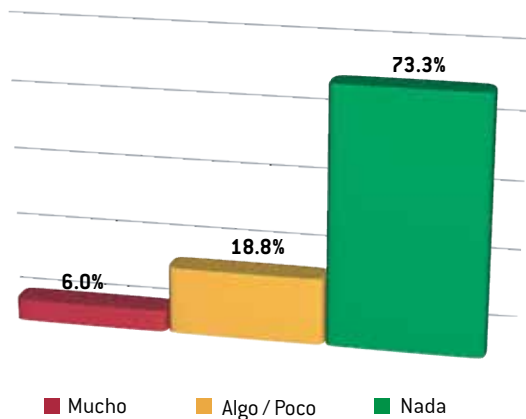
## Para usted, ¿qué tanto se justifica ...? Distribución Nacional



En la *Enadis 2010* se plantearon diversas actitudes o prácticas cimentadas en concepciones o prejuicios discriminatorios o denigrantes. Como se observa, *dar de comer alimentos sobrantes a una persona que hace trabajo doméstico* fue justificable en *algo, poco y mucho* para 24.8% de la población, igual que *pegarle a un niño para que obedezca* y apenas por debajo de quienes *se oponen a que dos personas del mismo sexo contraigan matrimonio*.

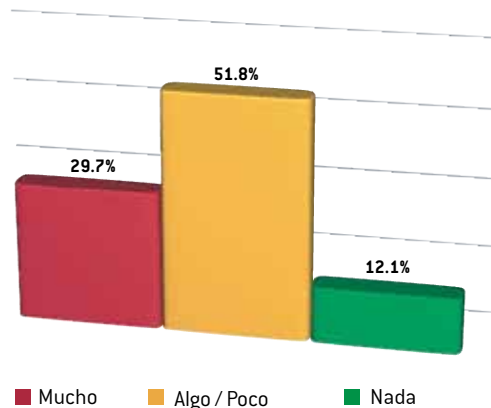
Para usted, ¿qué tanto se justifica dar de comer los alimentos sobrantes a una persona que hace el servicio doméstico?

### Distribución Nacional



¿Qué tanto cree usted que en México las personas dan de comer los alimentos sobrantes a las personas que hacen el servicio doméstico?

### Distribución Nacional



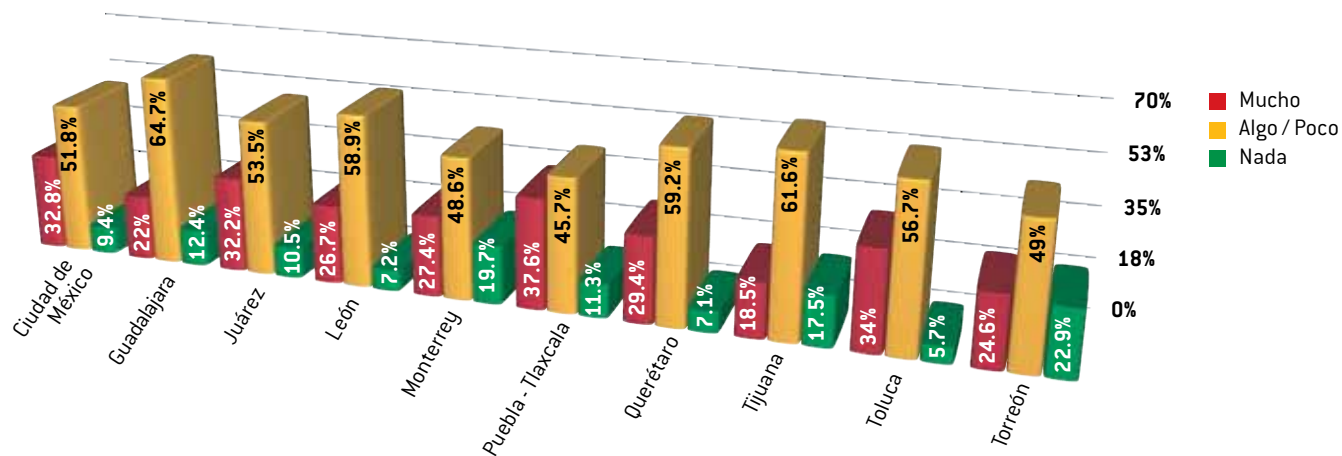
\*Las gráficas no contienen respuestas de *no sabe* y *no contestó*.

Se observa el contraste entre las opiniones sobre la *justificación personal* de la población acerca de dar de comer alimentos sobrantes a las trabajadoras domésticas, y la percepción de *qué tanto creen* que esto se realiza en el país. En el primer caso, 25 personas de cada 100 justifican de alguna manera dar de comer los alimentos sobrantes a las trabajadoras del hogar. En el segundo caso, la cantidad sube hasta más de 80 personas de cada 100 que creen que esto sucede en la práctica (29.7% mucho y 51.8% algo o poco).



¿Qué tanto cree usted que en México las personas dan de comer los alimentos sobrantes a las personas que hacen el servicio doméstico?

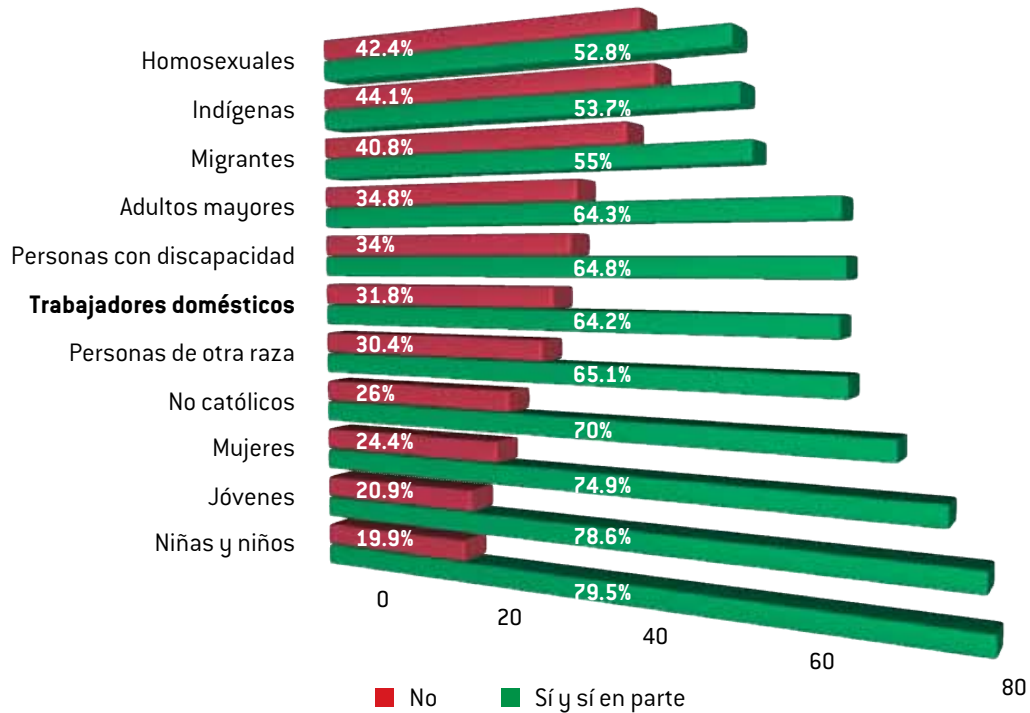
### Distribución por zona metropolitana



\* La gráfica no contiene respuestas de *no sabe* y *no contestó*.

En la misma pregunta, observada por zonas metropolitanas, se advierte que una tercera parte de la población de las zonas metropolitanas de Puebla-Tlaxcala, Toluca, la ciudad de México y Ciudad Juárez cree que dar de comer las sobras de los alimentos sucede con mucha frecuencia (entre 32.2 y 37.6%). En el resto de las zonas metropolitanas, es clara la respuesta mayoritaria de que esta práctica se da con cierta frecuencia (algo y poco).

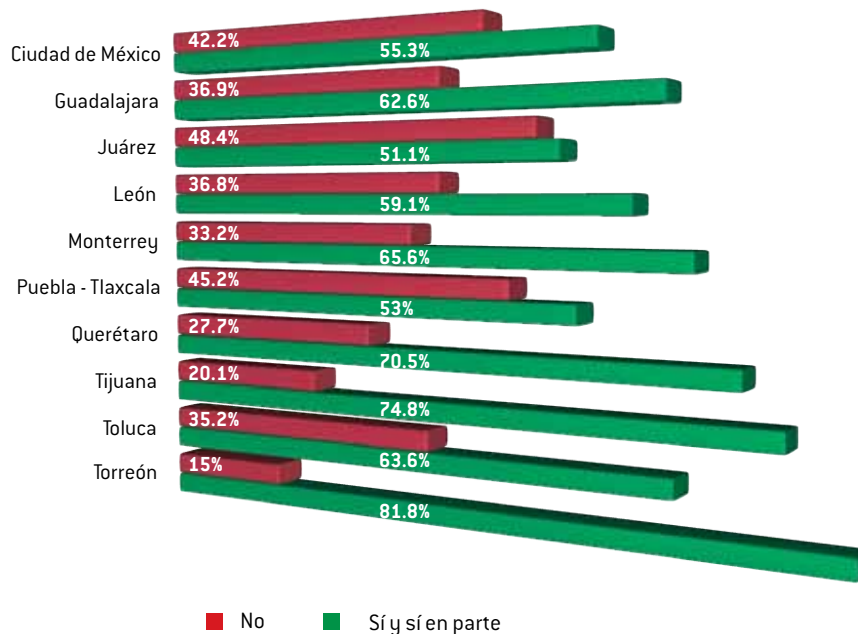
¿Qué tanto se respetan o no se respetan los derechos de ...?  
Distribución Nacional



\* La gráfica no contiene respuestas de *no sabe* y *no contestó*.

La percepción de la población en México ubica a las trabajadoras domésticas como un sector de la población al que se le vulneran derechos. Tres de cada diez personas consideran que los derechos de las trabajadoras del hogar no se respetan.

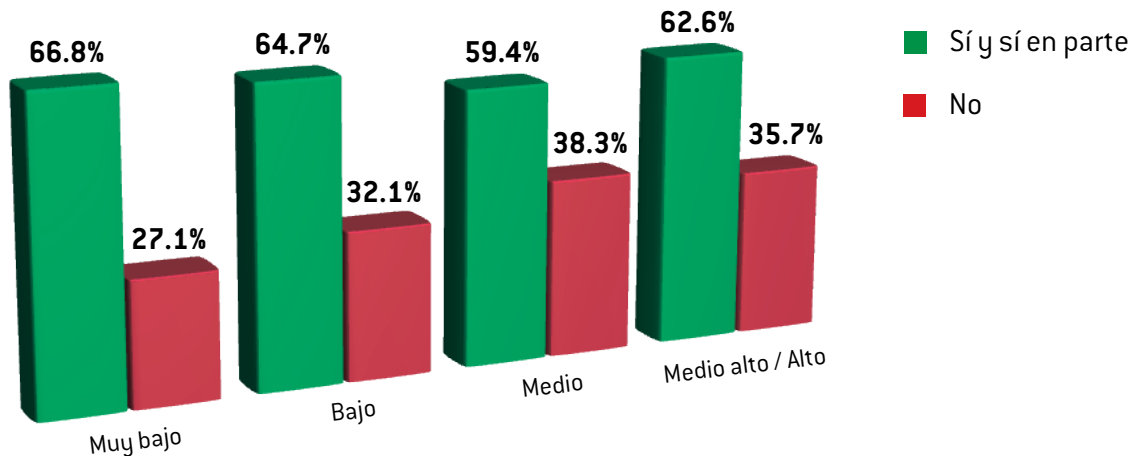
¿Qué tanto se respetan o no se respetan los derechos de los trabajadores domésticos?  
Distribución por zonas metropolitanas



\* La gráfica no contiene respuestas de *no sabe* y *no contestó*.

En las zonas metropolitanas de Ciudad Juárez, Puebla-Tlaxcala y la ciudad de México es donde más se considera que *no* se respetan los derechos de las trabajadoras domésticas. Las zonas donde se expresó con mayor frecuencia que sus derechos sí se respetan fueron Torreón (81.8%), Tijuana (74.8%) y Querétaro (70.5%).

¿Qué tanto se respetan o no se respetan los derechos de los trabajadores domésticos?  
Distribución por nivel socioeconómico



\* La gráfica no contiene respuestas de *no sabe* y *no contestó*.

La opinión de la población relativa a que *no se respetan* los derechos de las trabajadoras domésticas es mayor en el nivel *medio*. 38 de cada cien personas de nivel socioeconómico *medio* así lo consideran. En el caso de quienes se encuentran en el nivel *alto*, son 35 de cada cien personas. Contrasta con 27.1% de la población de nivel socioeconómico *muy bajo* que señala que no se respetan los derechos de este grupo.



# Percepciones de las trabajadoras domésticas sobre la discriminación

Este apartado corresponde a preguntas que forman parte de uno de los diez cuestionarios para grupos en situación de vulnerabilidad, diseñado específicamente para las trabajadoras domésticas, con la finalidad de recoger sus percepciones, actitudes y valores sobre la discriminación y las condiciones de su grupo identitario.

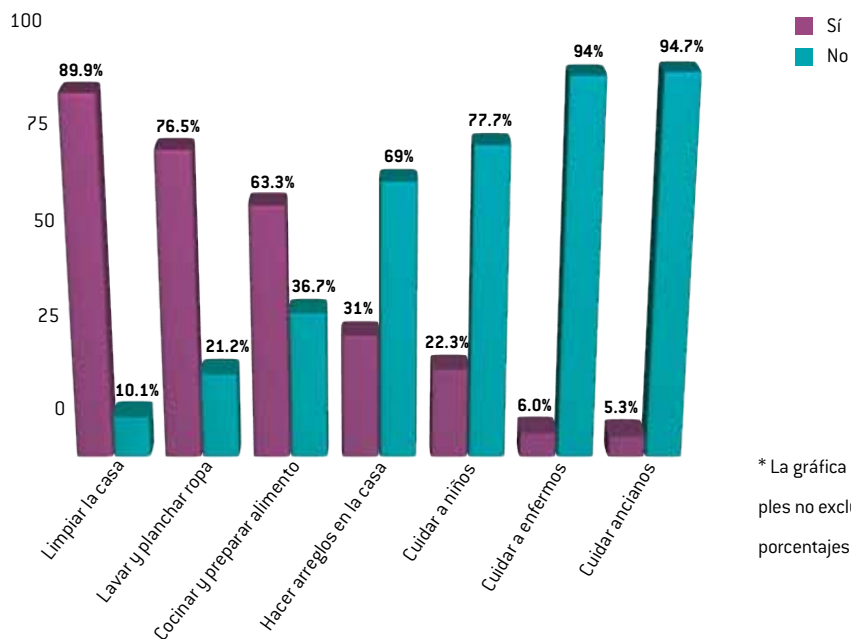




*Quería seguir estudiando pero la falta de dinero, la falta de tiempo ... En aquel tiempo ¿a qué hora estudiaba? Ahora sí que trabajaba como una esclava, aparentemente me trataban bien pero no me respetaban mis derechos de que en lugar de trabajar ocho horas trabajaba hasta doce o catorce horas; entonces, ¿a qué hora me da tiempo de estudiar? Y aparte, si se les dice [a los patrones] ‘Quiero estudiar’, pues dicen: ‘¡Ya no quiero tus servicios porque te quiero aquí como esclava!’ Entonces ¿a qué hora estudio?”*

Indígena trabajadora del hogar

## ¿Qué servicios provee usted en la casa donde trabaja?

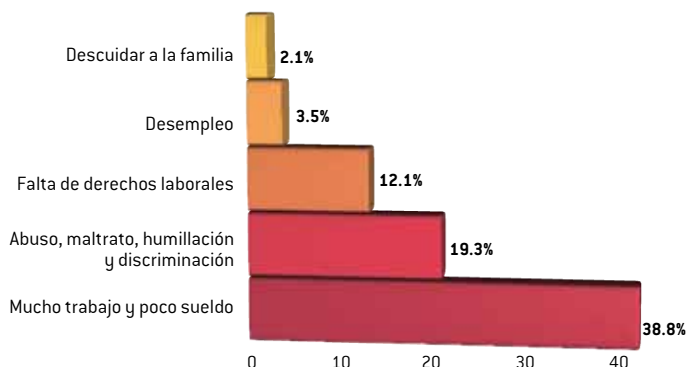


\* La gráfica contiene respuestas múltiples no excluyentes, no se presentan los porcentajes de *no sabe* y *no contestó*.

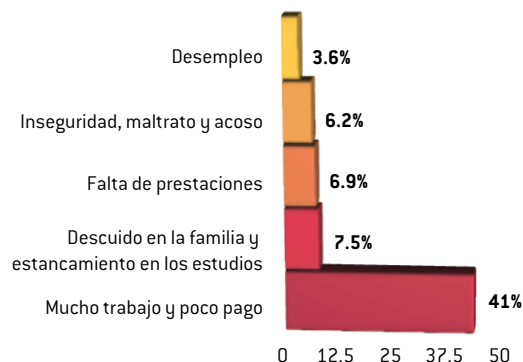
En la gráfica se advierte que la labor de las trabajadoras del hogar se concentra en altos porcentajes en una gama de actividades simultáneas relacionadas con las tareas del hogar. Nueve de cada diez de las trabajadoras domésticas proveen servicios relacionados con la limpieza de la casa, siete de cada diez realiza el lavado y planchado de ropa y seis de cada diez cocina y prepara los alimentos. En mucho menor grado realizan trabajos de cuidado de personas (niñas y niños, personas enfermas y ancianas).



¿Cuál cree que es el principal problema para las personas que hacen trabajo doméstico en México hoy en día?



¿Cuál diría que es el principal problema que tiene usted?

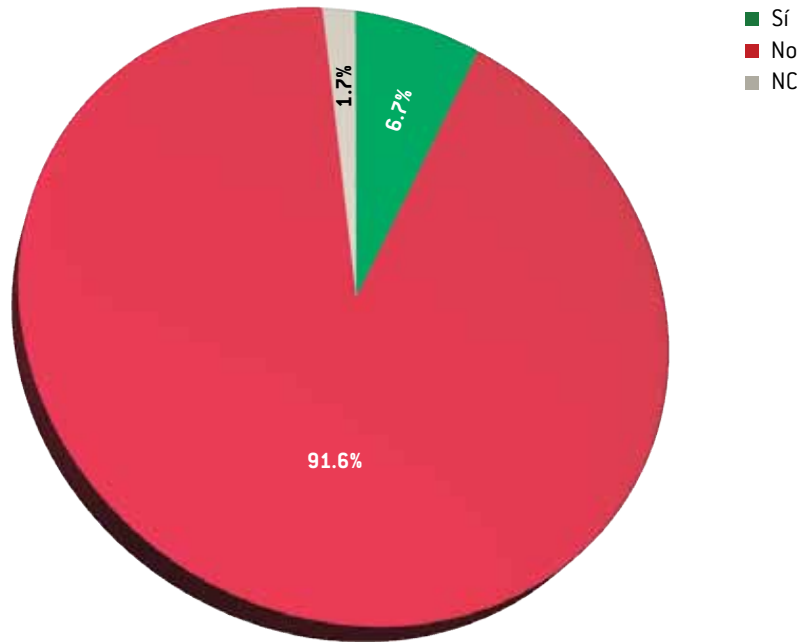


\* Preguntas abiertas, sólo se presentan los porcentajes con mayor representatividad. No contienen porcentaje de respuestas insuficientemente especificadas.

En la primera gráfica se observa que el principal problema que las trabajadoras domésticas consideran que les atañe como grupo es el exceso de trabajo y poco sueldo, seguido por conductas que las afectan en su dignidad y derechos, como el *abuso, el maltrato, la humillación y la discriminación*, además de la *falta de derechos laborales* (contrato de trabajo, seguridad social, salario digno, días libres, horarios de descanso, gastos médicos, aguinaldo, entre otros).

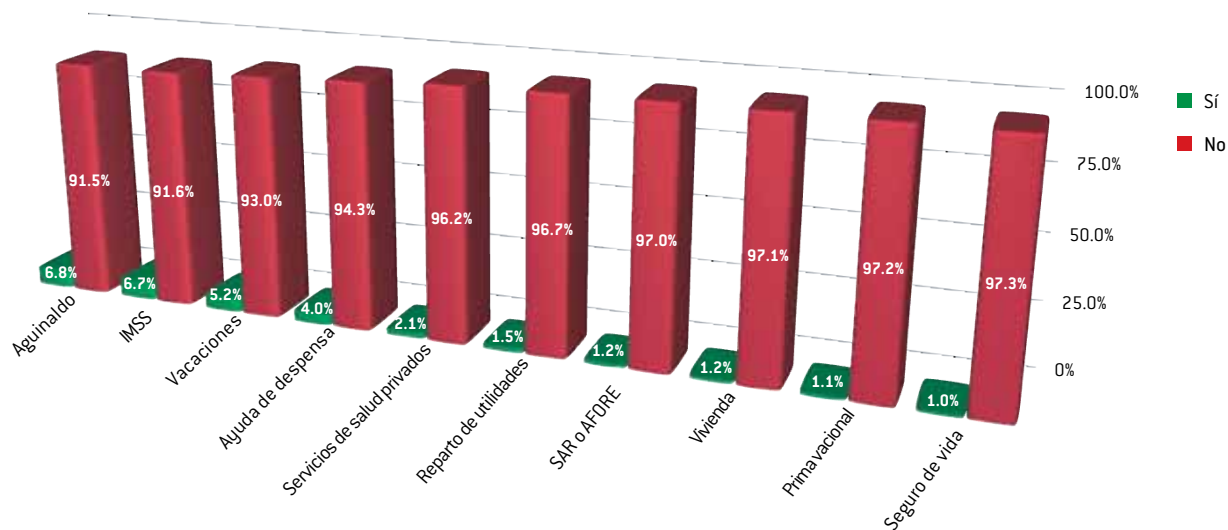
En la segunda gráfica se enumera los que perciben como los principales problemas en un ámbito más personal. Se confirma el primer lugar del problema de que realizan *mucho trabajo y reciben poco pago*. Se hacen visibles además ciertos problemas como el *descuido de la familia* y de *sus estudios* y la *falta de prestaciones*.

### *Población de trabajadoras domésticas que cuenta con contrato laboral*



Nueve de cada diez trabajadoras domésticas no cuentan con contrato laboral. El Convenio 189 sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos establece en su artículo 7° : “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos”.

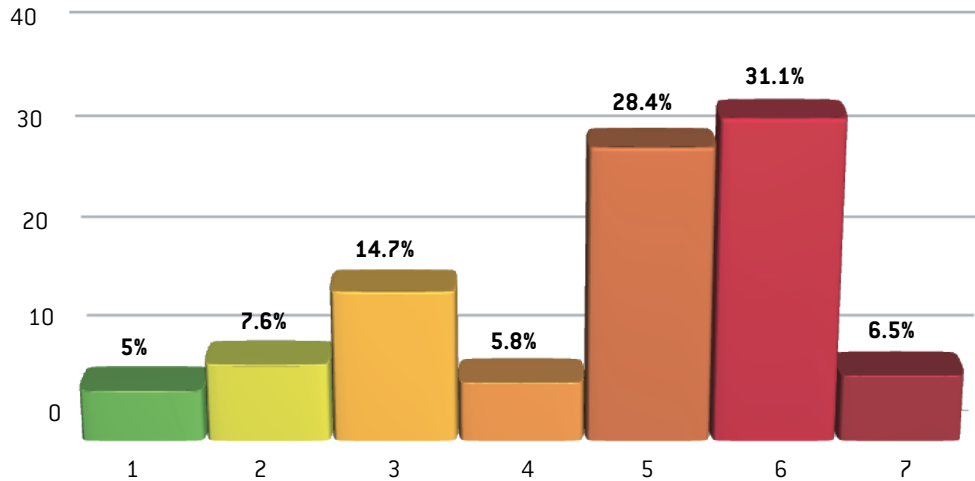
## Población de trabajadoras domésticas que cuenta con prestaciones



\* La gráfica no muestra la opción de respuesta *no contestó*.

Como se observa en la gráfica, la gran mayoría de las trabajadoras domésticas no cuenta con prestaciones. Un escaso segmento de esta población, ubicado entre 6.8 y 1%, cuenta con algún tipo de prestación. Obsérvese que sólo 5.2% goza de vacaciones, y un mínimo 1.1% refiere que obtiene prima vacacional.

¿Cuántos días a la semana trabaja usted en el servicio doméstico?



\* La gráfica no presenta porcentajes *no sabe* y *no contestó*.

La mayoría de las trabajadoras domésticas realiza su trabajo durante seis días a la semana. Aunque se observan variantes en cuanto a quienes trabajan el resto de los días, 6.5% de las trabajadoras del hogar labora los siete días de la semana, lo que significa que no cuentan con ningún día de descanso semanal.

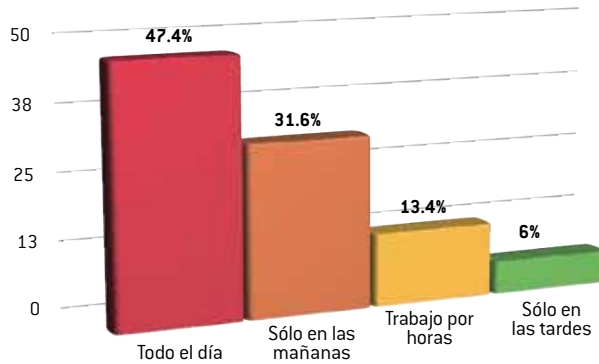
## ¿Trabaja usted sólo en una casa o en varias casas?



\* La gráfica no presenta porcentajes *no sabe* y *no contestó*.

Se observa en la gráfica que la gran mayoría de las trabajadoras domésticas trabaja en una sola casa –ocho de cada diez–. Catorce de cada cien trabajadoras del hogar trabaja en varias casas.

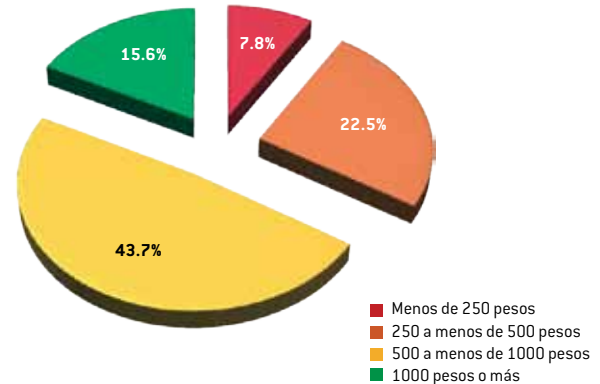
## ¿Cuáles son sus horarios de trabajo en la casa donde trabaja?



\* La gráfica no presenta porcentajes *no sabe* y *no contestó*.

La mayoría de las trabajadoras domésticas labora todo el día. Le siguen en porcentaje aquellas que trabajan sólo en las mañanas. Un poco más del diez por ciento trabaja por horas.

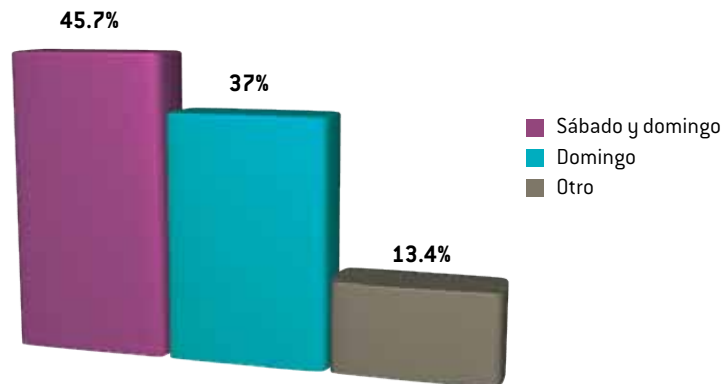
## Podría decir cuánto gana a la semana



\* La gráfica no presenta porcentajes *no sabe* y *no contestó*.

La mayoría relativa de las trabajadoras domésticas percibe un salario semanal entre quinientos y mil pesos. 22.5% gana entre doscientos cincuenta y quinientos pesos, y 7.8% recibe menos de doscientos cincuenta pesos a la semana.

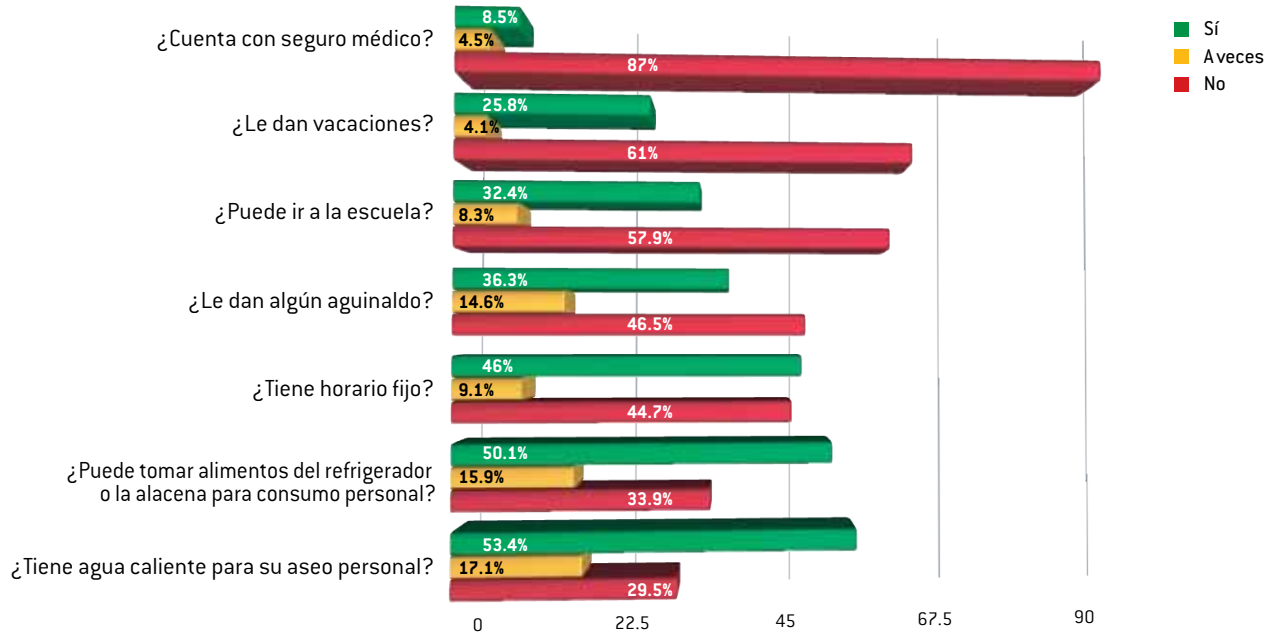
## ¿Cuándo descansa?



\* La gráfica no presenta porcentajes *no sabe* y *no contestó*.

De las trabajadoras domésticas que gozan de días de descanso, la mitad de ellas [50.4 %] tiene un único día de descanso, que puede ser el *domingo u otro día de la semana*. En contraste, 45.7% señala que descansa *sábado y domingo*.

## En la casa o casas donde trabaja ...

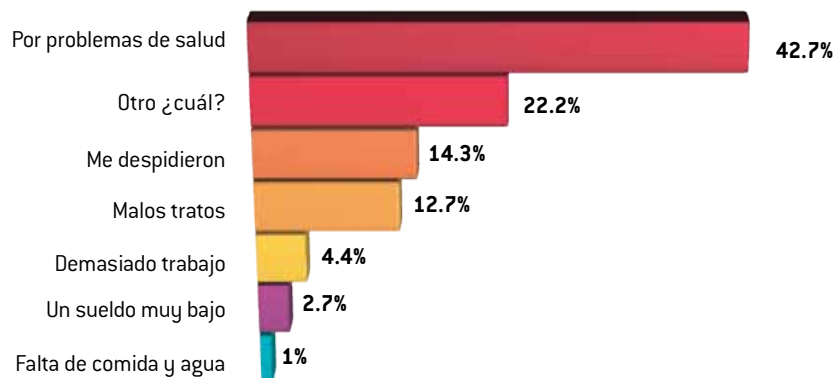


\* La gráfica sólo contiene los datos de las respuestas más significativas.

En cuanto a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, la gráfica permite observar que los rezagos más fuertes se encuentran, de acuerdo con los porcentajes, en primer lugar, en la falta de seguro médico (87%), seguido de no tener vacaciones (61%), no poder ir a la escuela (57.9%), no recibir aguinaldo (46.5%), no tener horarios fijos (44.7%). También se observan, aunque con menor porcentaje, situaciones como la falta de acceso a agua caliente para su aseo personal.



## De enero hasta hoy, ¿ha tenido que dejar el trabajo en alguna casa donde trabajaba?, ¿por qué?

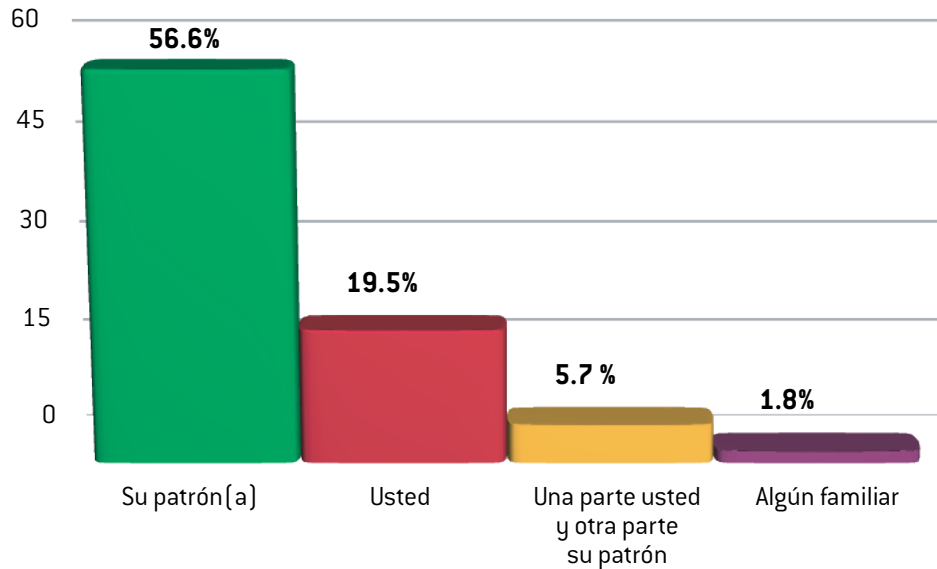


De enero a octubre de 2010, 42.7% de las trabajadoras domésticas perdieron su empleo *por problemas de salud, seguido por despidos y por sufrir malos tratos.*

De las trabajadoras del hogar, 22.2% manifiesta que tuvo que dejar su empleo por *otros* motivos; éstos no se especificaron suficientemente en la entrevista.

\* La gráfica no contiene el porcentaje de *no sabe* y *no contestó*.

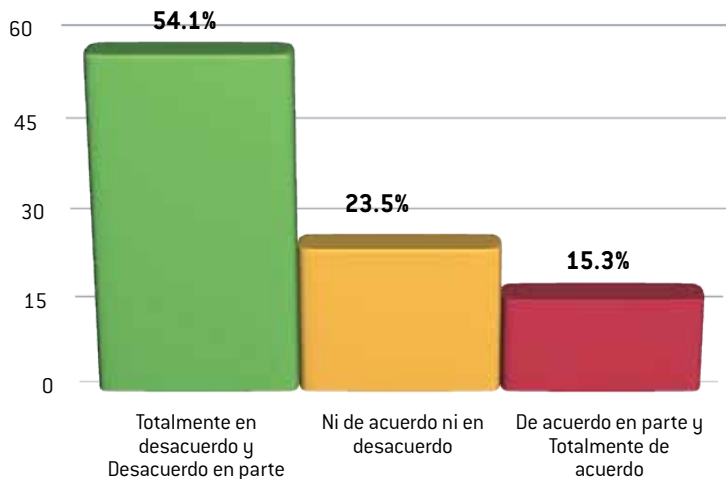
*Si sufriera algún accidente durante su trabajo, ¿quién cree que cubriría los gastos médicos?*



\* La gráfica no contiene los porcentajes *otro, no sabe y no contestó*.

La percepción de las trabajadoras domésticas es que, de tener algún accidente en el trabajo, su patrón o patrona asumiría los gastos médicos, aunque la falta de garantías laborales deja en un margen de incertidumbre esta consideración, o bien quedaría a discreción del patrón o patrona. A falta del reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar en la legislación laboral, 19.5% de las trabajadoras del hogar asume como responsabilidad propia el pago de los gastos médicos en caso de sufrir un accidente en el trabajo.

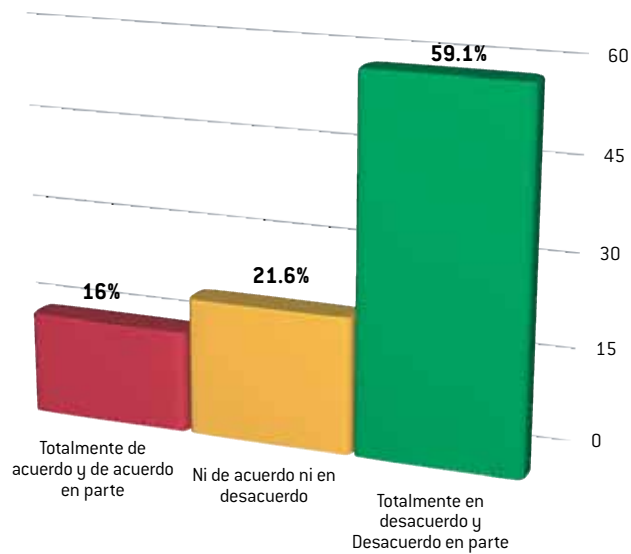
¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que en México no se respetan los derechos de las personas que hacen el servicio doméstico?



\* La gráfica no contiene el porcentaje de *no sabe* y *no contestó*.

De las trabajadoras domésticas, 15.3% afirma estar *de acuerdo* con la idea de que en México no se respetan sus derechos; cinco de cada diez manifiestan estar *en desacuerdo*, y 23.5% señala *no estar de acuerdo ni en desacuerdo*.

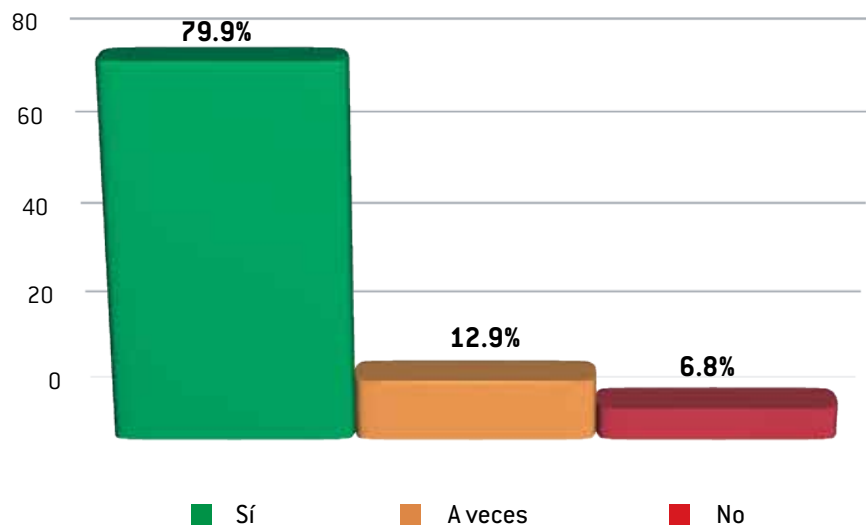
¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que la sociedad no ayuda a las personas que hacen el servicio doméstico porque no conoce sus problemas?



\* La gráfica no contiene el porcentaje de *no sabe* y *no contestó*.

De las trabajadoras domésticas, 16% está *de acuerdo* con la idea de que la sociedad no ayuda a las personas que hacen el trabajo doméstico porque no conoce sus problemas; esta proporción es mayor [21.6%] entre quienes manifiestan estar *ni de acuerdo ni en desacuerdo*. Asimismo, se observa que 59.1% están *en desacuerdo* con esta idea.

En su opinión, ¿considera usted que en su trabajo ha sido o no tratado con respeto?



\* La gráfica no contiene el porcentaje de *no sabe* y *no contestó*.

De las personas que realizan trabajo doméstico, 79.9% considera que *sí ha sido tratada con respeto*. Sin embargo, si se suman los porcentajes de respuestas de *a veces* y de *no*, se puede decir que dos de cada diez trabajadoras domésticas reconocen que en algún momento *no han sido tratadas con respeto*.



A POP-A-IDEA  
CONCEPT  
IN THE



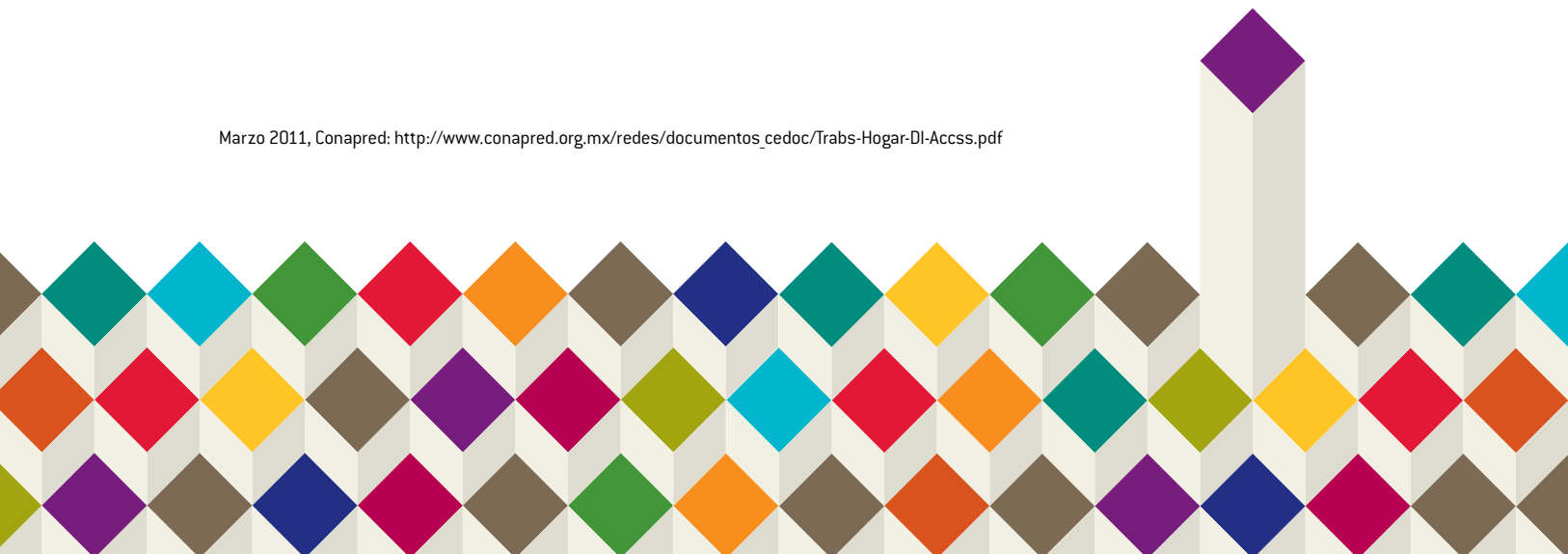
*Empecé con otra persona que [...] no me pagaba, me explotaba. Con ella si había mucha discriminación en el aspecto de que yo era más morenita que ellos, entonces sí era un cambio, un dolor muy fuerte, pero ni modo. De principio sí me lastimaba, mi autoestima llegó por los suelos, yo decía ‘¿Por qué no fui de este color?, ¿por qué yo no tuve unos padres o una familia?’”*

Trabajadora del hogar

PARTE 3

# Documento informativo sobre trabajadoras del hogar en México

Marzo 2011, Conapred: [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)





El *trabajo del hogar* es aquel que se realiza en un hogar y para él, incluidos las tareas domésticas, el cuidado de niños y otros cuidados personales. De manera genérica se puede diferenciar entre remunerado y no remunerado. *Trabajo del hogar* es el nombre con que las trabajadoras reivindican su actividad económica productiva. Los movimientos sociales y organizaciones de trabajadoras del hogar consiguieron que se estableciera el 30 de marzo como Día de las Trabajadoras del Hogar, precisamente con la intención de colocar en la agenda pública su situación de discriminación sistemática y llamar la atención ante la indiferencia social.

En 1988, en Bogotá, Colombia, tuvo lugar el primer Congreso de Trabajadoras del Hogar, donde se conformó la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (Conlactraho), y se instituyó el 30 de marzo como Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar, como fecha conmemorativa y de reivindicación de los derechos de este sector, compuesto en su mayoría por mujeres indígenas o empobrecidas.

## **TRABAJADORAS DEL HOGAR**

Para diferenciar las labores domésticas que se llevan a cabo en casa, por lo general, no remuneradas y realizadas por integrantes de la familia, las trabajadoras del hogar han determinado que se les denomine de esa manera, porque lo que exigen en primer lugar es que se les reconozca como trabajadoras, y que en correspondencia con esa condición, tengan acceso igual al goce de los derechos de cualquier trabajador o trabajadora.

El empleo doméstico se lleva a cabo en dos modalidades: de “planta” y de “entrada por salida”. En el documento de trabajo del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación titulado *El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo del hogar en zonas urbanas*, se describe que en 2005, el llamado “trabajo de planta”

[cuando las trabajadoras residen en el hogar en que laboran] constituía 11.8% de las contrataciones. Por lo general, adoptan esta modalidad las trabajadoras migrantes indígenas que se incorporan por primera vez al empleo en las ciudades, ahorrándose de este modo gastos de hospedaje y alimentación. Sin embargo, esta forma de trabajo ocasiona aislamiento en las trabajadoras, para quienes tejer redes de amistad y solidaridad fuera del hogar donde laboran llega a ser difícil.

La modalidad de “entrada por salida” representaba 88.2% de los acuerdos laborales. De acuerdo con este arreglo, la trabajadora del hogar reside en su propio domicilio o con algún familiar. La labor de las trabajadoras del hogar se considera social y económicamente inferior, de modo que se les asignan bajas remuneraciones, no se les otorgan prestaciones sociales y se les ofrece poca capacitación. En el caso de las trabajadoras del hogar que habitan donde trabajan, la distinción entre los espacios público y privado se diluye. No quedan claros ni definidos los tiempos, los espacios, el objetivo y las funciones de la trabajadora; con ello, se permite la discriminación, la explotación, los abusos y los maltratos.

Por otra parte, ante la pregunta *¿Qué tanto cree usted que en México las personas dan de comer los alimentos sobrantes a las personas que hacen el servicio doméstico?*, 29.7% de estas personas respondió que mucho. De acuerdo con esto, casi la tercera parte sostiene la creencia de que se da trato desigual a las trabajadoras del hogar. La gran mayoría de las trabajadoras domésticas carece de contrato escrito y los acuerdos con los empleadores y empleadoras son de palabra. Como las condiciones de trabajo no quedan determinadas por escrito, las trabajadoras del hogar están sujetas a una concepción particular, subjetiva y privada de cuáles son sus funciones y de cuál es la naturaleza del trabajo en el hogar. De esta manera, la noción de justicia dominante viene de quien emplea; esto es particularmente riesgoso si se toma en cuenta que el empleador o empleadora:

---

---

*Las trabajadoras de planta representan casi 12% de las trabajadoras del hogar. La otra parte del sector trabaja de entrada por salida. Las condiciones laborales y de vida para ambas son invisibles para la sociedad, para las y los empleadores, y para las leyes que protegen los derechos de las y los trabajadores.*

---

---

- a) Tiene una posición ventajosa al contratar, mantener la relación laboral y especificar las funciones, los salarios y los derechos, como los horarios de descanso, la maternidad, los días libres, entre otros.
- b) Puede cambiar sus nociones en cualquier momento en perjuicio de las trabajadoras.

## LA DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

El trabajo del hogar es aislado y prácticamente invisible. Esto facilita la desprotección y la vulnerabilidad de las personas que trabajan en este ámbito. El grado de vulnerabilidad es mayor si se observa que el trabajo del hogar está feminizado: nueve de cada diez trabajadores del hogar son mujeres; por eso, en la *Enadis* nos referimos genéricamente como trabajadoras domésticas; aunque no se tienen cifras exactas, se sabe que muchas de ellas son indígenas o provienen del ámbito rural.

La discriminación contra ellas se comete en los ámbitos público y privado. El marco normativo de protección y garantía de derechos es insuficiente e incluso, en algunos ámbitos, inexistente para hacer efectivos sus derechos laborales debido, sobre todo, a sus condiciones de trabajo, de género u origen étnico.

Las conductas abusivas de algunos de empleadores y empleadoras se manifiestan en malos tratos y en la negación de sus derechos. Sin embargo, el trabajo que desempeñan es necesario para el desarrollo de la vida productiva y económica del país y de las familias. La indiferencia social y política ante sus necesidades elementales y sus derechos humanos las ha mantenido en una situación de discriminación sistemática, de exclusión e invisibilidad.

La discriminación o la indiferencia de la sociedad se originan en la desvalorización del trabajo en el hogar, en el hecho de que son mujeres, en su apariencia, en su condición social y étnica. Son mujeres empobrecidas e indígenas. Se ha planteado pública-

---

---

*Imagina que la discriminación te es natural: la sufres en la calle, en los comercios y quizá en tu empleo y en tu familia. Imagina que te discriminan por tu nivel social, por tu apariencia, por ser mujer y por tu oficio, y te califican con nombres despectivos y estereotipados en los medios de comunicación. Sufres discriminación de baja intensidad pero de alto impacto, pues se te dificulta enormemente ejercer tus derechos como las demás personas. Eres invisible, se te invisibiliza. Se te excluye del desarrollo.*

---

---

mente que se desconoce el número preciso de mujeres indígenas que trabajan o en algún momento trabajaron en el servicio doméstico.

Durante 2003, 11.4% del total de las empleadas del hogar declaró ser hablante de alguna lengua indígena (HLI), de las cuales la mayoría (93.5%) hablaban también español. El promedio nacional para ese mismo año de HLI fue de 7.1%, por lo que el empleo doméstico representa 4 puntos por arriba del promedio, lo cual muestra la concentración indígena en el sector del empleo doméstico a nivel nacional.<sup>1</sup>

En 2005, 10.4% de las trabajadoras domésticas en el país vivía y trabajaba en estados en que no nació.<sup>2</sup> Parte de la problemática sobre su invisibilidad es que el contexto cultural dominante ha reproducido socialmente el estereotipo de que las mujeres en general, y las trabajadoras domésticas en particular, “saben” hacer este trabajo, que lo han aprendido a lo largo de los años y que es “lo normal”. El trabajo del hogar no ha logrado una dimensión propia, ni se reconoce socialmente como trabajo.

## **EL TRABAJO DEL HOGAR: UN ÁMBITO FEMINIZADO Y POCO VALORADO**

De acuerdo con el estudio del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, en América Latina y el Caribe, cerca de 12 millones de trabajadoras (casi 14% de las mujeres ocupadas) se desempeñan en el trabajo del hogar.

<sup>1</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación-Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, *Documento de trabajo E-08-2008. El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008, disponible en <<http://www.conapred.org.mx/estudios/docs/E08-2008.pdf>>.

<sup>2</sup> *Ibidem*.

---

---

*Imagina que la explotación sobre tu persona es invisible socialmente, que se sostiene sobre la ausencia de leyes y de políticas y sobre una cultura de la época colonial que se sigue viviendo dentro de cada hogar, que las personas que detentan el poder político, económico, cultural o religioso son empleadores o empleadoras y, en la mayoría de los casos, comparten la misma lógica. Imagina que sin tu trabajo no podrían dedicarse a lo que se dedican ni tendrían lo que tienen y que, sin embargo, tú vives y vivirás en el sector de las personas sin poder.*

---

---

Según este estudio, aun cuando ha habido un creciente reconocimiento de la importancia de esta labor, en buena parte de América Latina las trabajadoras domésticas perciben los ingresos más bajos de todas las categorías ocupacionales y tienen una cobertura de seguridad social muy reducida.<sup>3</sup>

De acuerdo con datos de la ENOE al segundo trimestre de 2011, las trabajadoras domésticas son las que menos ganan respecto a las demás ocupaciones, de tal forma que 3 de cada 4 mujeres en esta actividad obtienen un ingreso no mayor a 2 salarios mínimos (lo cual las sitúa en el primer sitio con los menores ingresos).

Se estima que alrededor de un 10% de los hogares de la región cuenta con apoyo doméstico remunerado. En México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 1 594 149 de hogares que representan 5.4% del total, contratan empleo doméstico. Al igual que otras trabajadoras en condiciones de precariedad laboral, realizan las tareas que los demás no quieren o no pueden hacer y permiten que su empleador o empleadora trabaje durante el día en un empleo público o privado, que es esencial para el desarrollo económico.

Como relata una de las trabajadoras: “Si puede ir a la oficina hoy, quizás sea gracias a la trabajadora doméstica que tiene en casa, quien prepara la comida, hace la limpieza, plancha la ropa, etcétera”.

Cifras al segundo semestre de 2011 de la ENOE muestran que 11.1% de las 17.3 millones de mujeres ocupadas en actividades económicas trabajó en empleo doméstico. Esto representa en total 1 922 586 mujeres, mientras que sólo 177 238 hombres se dedican al trabajo del hogar, es decir, de los 2.1 millones de trabajadores del hogar, nueve de cada diez son mujeres.

---

---

*Imagina que en tu empleo no hay escalafón ni forma de ascender, que no acumulas derechos laborales y no tienes siquiera las ventajas de un contrato colectivo, que en tu oficio el respeto, y a veces el cariño, se ven como las mejores prestaciones de quien te emplea, en sustitución de las legales, que trabajas en promedio casi cincuenta horas por semana y descansas un día. Que 31% de quienes ejercen tu oficio en México recibe hasta un salario mínimo o no recibe pago, incluso puedes imaginar que eres del 40% que gana hasta dos salarios mínimos y calcula si te es suficiente.*

---

---

<sup>3</sup> Uruguay es la excepción: en 2006, se aprobó en ese país una ley de servicio doméstico donde se equiparan los derechos de estas trabajadoras con el resto de las personas asalariadas.

Distribución porcentual de la población ocupada por ocupación principal según sexo.  
Cifras al segundo trimestre de 2011

DESCRIPCIÓN	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	PART % MUJ
Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	3 882 803	2 346 475	1 536 328	8.9
Trabajadores de la educación	1 859 569	697 160	1 162 409	6.7
Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	901 756	633 914	267 842	1.5
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	6 128 056	5 536 393	591 663	3.4
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	11 661 217	8 753 859	2 907 358	16.8
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	2 188 342	2 172 628	15 714	0.1
Oficinistas	4 141 451	1 908 406	2 233 045	12.9
Comerciantes	8 524 517	3 872 948	4 651 569	26.8
Trabajadores en servicios personales en establecimientos	3 940 293	1 969 438	1 970 855	11.4
<b>Trabajadores en servicios domésticos</b>	<b>2 099 824</b>	<b>177 238</b>	<b>1 922 586</b>	<b>11.1</b>
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	1 012 974	924 859	88 115	0.5
Otros trabajadores con ocupaciones insuficientemente especificadas	14 899	10 080	4 819	0.0
<b>Total</b>	<b>46 355 701</b>	<b>29 003 398</b>	<b>17 352 303</b>	<b>100.0</b>

Fuente: *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras al segundo trimestre de 2011*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2011, disponible en <<http://www.inegi.org.mx/sistemas/dap/proyectos/bd/consultasp?p=27608&s=est&d=4#>>.

La situación de las trabajadoras domésticas se presenta de la siguiente manera:<sup>4</sup>

- Casi el 10% de las mujeres son menores de veinte años, 15.7% corresponde a mujeres de 50 a 59 años y 8.1% tiene más de 60 años.
- 28.8% no concluyó la primaria; la tercera parte de ellas sólo terminó la primaria y 30.2% terminó la secundaria.
- La tercera parte de las trabajadoras domésticas son jefas de hogar, la tercera parte (35.1%) se declararon compañeras del jefe y 20.0% son hijas de familia.
- 30.9% de las empleadas domésticas gana menos de un salario mínimo, 43.7% de uno a dos salarios mínimos y 16.8% de dos a tres salarios mínimos.
- Se observa que tres cuartas partes de las trabajadoras domésticas no tienen ningún tipo de prestación social; esto se asocia con los bajos niveles de ingreso.
- 49.1% de las empleadas domésticas trabajan jornadas de más de 35 horas a la semana.
- 30.8% tiene entre uno y dos hijos, 35.8% tiene de tres a cinco hijos y 9.5% tiene seis o más hijos. Un alto porcentaje de mujeres (23.9%) no tiene hijos. Esto podría explicarse por el alto porcentaje de trabajadoras del hogar solteras y por la poca o nula aceptación de los hijos en los lugares de trabajo.
- De las trabajadoras del hogar, 36.3% recibe aguinaldo y sólo 25.8% tiene vacaciones con goce de sueldo.

## **DISCRIMINACIÓN Y MALOS TRATOS EN EL ÁMBITO PRIVADO**

Las trabajadoras del hogar denuncian los tratos discriminatorios a los que son sometidas en su ámbito laboral, que se trata de un espacio privado, el hogar; por ello, es difícil

<sup>4</sup> De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), datos al segundo trimestre de 2011 y la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (Enadis) 2010.

documentar o visibilizar estos abusos. Muchos de los empleadores y empleadoras no entienden las necesidades de las trabajadoras, sus deseos de tener hijos o hijas, sus deseos de estudiar, de capacitarse. Este sector es víctima de la explotación por varios factores, que desafortunadamente pueden dar lugar a discriminaciones: carecen de visibilidad pública, tienen empleos que no requieren estudios, a menudo pertenecen a comunidades indígenas y no hablan español fluidamente. Las y los empleadores no están conscientes o dispuestos a eliminar estas conductas de abuso.

Con frecuencia, cuando se acusa al empleador o empleadora de determinados abusos (como acoso sexual, malos tratos, golpes), ellos, a su vez, acusan a la trabajadora doméstica de haber cometido algún delito, por ejemplo: robo. La tendencia social es creer en primer lugar a los empleadores o empleadoras.

La situación crítica de la economía, de las condiciones de empleo y el desempleo en el país, orillan a las empleadas del hogar a aceptar el salario y las condiciones del empleador.

Las trabajadoras domésticas a menudo sufren de acoso sexual en su lugar de trabajo, pero como este lugar está situado en una residencia privada, es difícil que se defiendan. Paradójicamente, el trabajo del hogar ayuda a que las personas empleadoras trabajen, a conciliar el ámbito laboral con el familiar. Sin embargo, las trabajadoras domésticas quedan en estado de indefensión ante la negación de sus derechos como trabajadoras.

---

---

*Imagina que trabajas casi siempre sola, que 56.8% de las mujeres en tu oficio no tiene pareja, pues las características del trabajo dificultan las relaciones sociales en igualdad de condiciones con casi cualquier persona, que en muchas ocasiones no puedes ver a tu familia al fin de la jornada, que, aunque en tu oficio casi todas son mujeres, los hombres que lo ejercen ganan en promedio casi 25% más, que al mismo tiempo casi todas las personas que te emplean –muchas son quienes legislan y hacen políticas públicas– son también mujeres que reproducen estereotipos de explotación machistas que se hacen parte de la familia que te emplea, que tienes una concatenación de desventajas por ser mujer, sola, mayoritariamente de origen indígena en una cultura ajena, con niveles educativos muy por debajo del promedio de por sí bajo, con niveles de analfabetismo de 11%, imagina que tus condiciones hacen casi imposible que llegues a la universidad y que tengas posibilidades de un trabajo sustantivamente mejor, con menos inequidad de género, estadísticamente casi imposible.*

---

---



## DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL

El Poder Legislativo en México ha establecido una desigualdad de trato hacia las trabajadoras del hogar al señalar en la Ley Federal del Trabajo que las personas empleadoras están exentas de pagar cuotas al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit), y al establecer en la Ley del Seguro Social que no se les contemple como sujetos de aseguramiento.

En julio de 2010, el Instituto lanzó el programa Infonavit para Todos, en el que los patrones pueden hacer aportaciones mensuales para que después las trabajadoras del hogar sean personas sujeto de créditos inmobiliarios. La medida es el primer paso para reconocer los derechos de estas trabajadoras, ya que se trata de un programa voluntario, pero se espera que desencadene nuevas iniciativas para protegerlas.

La Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo establece la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Además, el derecho a la no discriminación es uno de los derechos humanos laborales, porque su violación tiene como consecuencia, además de la violación a la dignidad de las personas, la restricción del derecho a la igualdad de oportunidades.<sup>5</sup>

---

---

*Imagina que no eres sujeto de crédito hipotecario o automotriz, que trabajas durante treinta años o más y no podrás tener liquidación ni jubilación ni ahorro para el retiro, que todo eso es visto y asumido socialmente como normal en la sociedad democrática del siglo XXI.*

---

---

<sup>5</sup> No hay que olvidar que el derecho a igualdad y a la no discriminación son derechos humanos universales que no pueden ser restringidos en ningún ámbito de la vida, y eso incluye, claro, el ámbito laboral. Por ello, gran cantidad de tratados internacionales de derechos humanos del sistema de la Organización de las Naciones Unidas, como la Declaración Universal de Derechos Humanos o el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, consagran en su articulado los derechos a la igualdad y a la no discriminación en general, pero también en relación con los derechos humanos laborales en particular. Lo mismo ocurre en los tratados de derechos humanos del sistema interamericano de derechos humanos, como el artículo 2º de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; artículos 3º y 7º, incisos a y c, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de DESC, conocido como Protocolo de San Salvador.

Las trabajadoras domésticas, como todas las personas, tienen derecho a no ser discriminadas por las leyes y normas laborales, por lo que no se les debe dar un trato diferente al del resto de los y las trabajadoras. Esto se reconoce en los tratados internacionales, pero también se encuentra consagrado en varios artículos de la Constitución mexicana, como el artículo 1º, que señala la igualdad de derechos para todas las personas, o el artículo 5º, que establece que nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución. Por ello, todos los derechos contenidos en el artículo 123 protegen a las personas que realizan trabajos domésticos remunerados, como la duración máxima de la jornada diaria de ocho horas, la prohibición del trabajo de los niños y niñas menores de catorce años o los días de descanso obligatorio.

La norma que reglamenta el artículo 123 de la Constitución es la Ley Federal del Trabajo (LFT), y el capítulo XIII está dedicado al trabajo del hogar. En la introducción se reconocen algunos de los derechos laborales de las personas que realizan trabajo del hogar remunerado; esto representa un paso en la protección de derechos. Sin embargo, esta Ley aún no está armonizada con lo que establece la Constitución. Por ello, se han promovido cuatro iniciativas de ley que pretenden reglamentar los derechos laborales de los y las trabajadoras domésticas, pero a la fecha no se han aprobado. En la LXI legislatura se presentó una iniciativa de ley prácticamente en los mismos términos, que retomaba, sobre todo, la ampliación de derechos. Éste es el cuarto intento de reforma de la LFT, para el reconocimiento de derechos de las y los trabajadores del hogar, pero a la fecha no se ha aprobado.

---

---

*El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas e importantes desempeñadas por muchas mujeres en varios países. Está vinculado a la historia mundial de la esclavitud, el colonialismo y otras formas de servidumbre. En sus manifestaciones contemporáneas, es un fenómeno mundial que perpetúa las jerarquías basadas en la raza, el origen étnico, la pertenencia a un grupo autóctono, la casta y la nacionalidad.*

---

---

Hasta 2011 la LFT sigue siendo discriminatoria, pues establece diferencias entre las trabajadoras domésticas y los trabajadores en general. Por ejemplo, el artículo 146 de esta Ley señala que: “Los patrones no estarán obligados a pagar las aportaciones a que se refiere el artículo 136<sup>6</sup> de esta Ley por lo que toca a los trabajadores del hogar”. Esta distinción viola el derecho a la igualdad establecido en el artículo 1º constitucional, pero también todas las normas de los tratados de derechos humanos que contemplan ese derecho, como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.<sup>7</sup>

El derecho a la no discriminación en el empleo se determina en el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo Relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.<sup>8</sup>

Al excluir a los trabajadores y las trabajadoras domésticas de los beneficios que traen las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda se viola el derecho a la vivienda establecido en el artículo 4º constitucional, que a la letra dice: “Toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa. La Ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo”.

<sup>6</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.

<sup>7</sup> ARTÍCULO 3º. Los Estados partes en el presente Protocolo se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

<sup>8</sup> ARTÍCULO 1º. 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.

---

*De acuerdo con el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), muchas trabajadoras domésticas reciben entre sesenta y ochenta pesos diarios si son externas, y alrededor de dos mil pesos mensuales si viven en casa del empleador o empleadora. Se calcula que un salario decente debería ascender a por lo menos 250 pesos por día para las empleadas del hogar externas y seis mil pesos mensuales para las internas.*

---

Otra distinción particular de la LFT se señala en el artículo 340, fracción I, y se refiere a las obligaciones especiales de los y las trabajadoras domésticas: “Los trabajadores domésticos tienen las obligaciones especiales siguientes: I. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto”. Es sintomático que esta obligación no se contemple en el caso de los trabajadores en general y su actual redacción denota la perpetuación de los papeles clásicos entre patrones y personas que realizan trabajos domésticos.

Otro tema importante relacionado con el trabajo del hogar son los derechos de los niños y las niñas. Se tiene conocimiento de que muchas niñas y niños menores de catorce años se emplean en los hogares. Esto implica una clara violación a los convenios de la OIT, como el 138 sobre Edad Mínima de Admisión al Empleo, y contraviene la Constitución mexicana que, en el artículo 123, apartado A, fracción III, señala: “Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas”.

---

---

*Cuando terminé la primaria quería seguir estudiando y por eso vine [a la ciudad de México], bueno a trabajar y estudiar [...] cuando me consiguieron el primer trabajo, no me daban permiso de ir a la escuela.*

---

---

## **VIOLACIONES A LOS DERECHOS HUMANOS LABORALES**

Las trabajadoras del hogar tienen jornadas muy largas, sin horario fijo y sin que se les paguen las horas extras. Sus horarios de trabajo exceden por mucho lo establecido en la LFT. Los empleadores y empleadoras pagan lo que ellos mismos deciden, que son por lo general salarios muy bajos.

## **SEGURIDAD SOCIAL**

Las trabajadoras del hogar no tienen cobertura de seguridad social. Esto significa, entre otras cosas, que no pueden acceder a licencias de maternidad, al derecho a una

pensión, al pago de incapacidades, entre otros beneficios. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, al último trimestre de 2010, 95% de las trabajadoras domésticas no contaba con seguro médico.

## EDUCACIÓN

Respecto a los niveles educativos, 30% de las trabajadoras domésticas no terminó la primaria; de éstas, 11% no sabe leer ni escribir; 33% terminó la primaria, 30% terminó la secundaria y sólo 5.9% alcanzó grados superiores. El promedio de escolaridad de las empleadas del hogar es de 5.6 años, casi 3.5 años menos que el promedio de mujeres ocupadas, para quienes el promedio de escolaridad es de nueve años. La diferencia se acentúa más en el caso de las empleadas del hogar con cinco o más hijos, quienes tienen en promedio 2.8 años de escolaridad frente a quienes no tienen hijos, con 6.7 años promedio.<sup>9</sup>

Además, a este sector se le impide acceder a la escuela o a capacitación. Muchas de las trabajadoras que llegan a trabajar a ciudades, como la ciudad de México, tienen la intención de trabajar y estudiar, pero generalmente se les niega el permiso de ir a la escuela.

Según estudios realizados en países latinoamericanos,<sup>10</sup> la violencia en el trabajo es uno de los abusos más frecuentes contra las empleadas del hogar. La hostilidad en el medio de trabajo se manifiesta en episodios de violencia verbal, emocional, económica y sexual, y vulnera el derecho a la libertad, la identidad y la autoestima de

---

---

*Muchas veces son mujeres quienes discriminan y explotan. Son las mujeres que contratan, y en muchas ocasiones repiten cuestiones que no les han valorado a ellas. Esta cultura de que el trabajo doméstico es para las mujeres [que] lo tienen que resolver las mujeres, y lejos de decir “No, porque en ninguna parte está escrito que el trabajo doméstico es de las mujeres”, las mujeres lo asumimos. Siempre estamos asumiendo y a la hora de contratar a una persona que haga este trabajo, simplemente es negar derechos.*

---

---

<sup>9</sup> Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación-Dirección General Adjunta de Estudios, *op. cit. supra* n. 1.

<sup>10</sup> Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar, *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia*, La Paz, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, disponible en <<http://www.ilo.org/ipecinfor/product/download.do?type=document&id=4664>>.

las trabajadoras del hogar. Además, por tratarse de espacios privados e íntimos, las trabajadoras son vulnerables a la violencia y el abuso que se hacen invisibles. Una empleadora describe esta situación: “otro problema es que es un trabajo de puertas cerradas, es muy difícil que haya situaciones de denuncia por posibles maltratos por parte de vecinos, es difícilísimo identificar casos de explotación, abuso o maltrato a puertas cerradas”.

## **TRABAJO INFANTIL**

El maltrato a niños y niñas que realizan trabajo del hogar es otro problema. Son pequeños a quienes se maltrata porque no realizan las tareas como lo haría un adulto. A menudo, los empleadores engañan a las niñas, y prometen enviarlas a la escuela a cambio de trabajo del hogar, pero rara vez cumplen. Una vez que aceptan, se encuentran en casas lejanas a su hogar y familia, y son obligadas a realizar tareas que no les gustan. En algunos casos, se puede hablar de trata y tráfico de niños y niñas trabajadores del hogar, que llegan a estar bien organizados.

Según las estadísticas, el promedio nacional de edad de las empleadas es de 38 años. Esta cifra contrasta con los testimonios de mujeres que relatan su inserción laboral a muy temprana edad. Es importante destacar que el empleo en el hogar y el trabajo infantil en este sector son realidades invisibilizadas a menudo y que escapan a las estadísticas.

## **OBSTÁCULOS PARA LA ORGANIZACIÓN EN LA DEFENSA DE SUS DERECHOS**

Hay varios obstáculos para la sindicalización de las trabajadoras domésticas; por ejemplo, las modalidades de su trabajo, el que cada trabajadora labore en un hogar diferente, que el domingo sea el día de descanso más común y prefieran pasar ese

día con su familia que en actividades sindicales, entre otros. Una de las fuerzas de los sindicatos es la negociación colectiva, pero para ellas es difícil ponerla en práctica cuando cada trabajadora tiene un empleador individual.

En México, el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) ofrece el servicio de colocación, y a cada empleador o empleadora que contrata a una trabajadora del hogar se le pone al tanto de sus obligaciones. Las reacciones a veces son negativas, ya que no están de acuerdo, por ejemplo, en que no trabajen en días feriados.

## **CONVENIO Y RECOMENDACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DEL HOGAR**

En marzo de 2008, el Consejo de Administración de la OIT decidió tratar el punto del trabajo decente para las trabajadoras del hogar en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2010 y 2011 con el objetivo de desarrollar un convenio acompañado de una recomendación.

En junio de 2010, durante la 99 Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, se llevó a cabo el primer debate en torno a la adopción de un convenio complementado por una recomendación para trabajadoras y trabajadores del hogar.

A partir de esta reunión, se elaboró un proyecto de Convenio, en el que se acordaron definiciones sobre el tipo de trabajo que se hace en el hogar, de lo que implica ser una trabajadora del hogar, o bien una trabajadora del hogar migrante, además de las condiciones de trabajo, seguridad social, agencias de empleo, edad mínima y contratos laborales.

Se destacó que la entrada en vigor de normas internacionales para las trabajadoras domésticas llenaría un vacío importante en la promoción del trabajo digno para todas las personas, pues en la mayoría de los países o bien están excluidas de la legislación laboral, o bien del goce de algunos derechos, como la libertad sindical y la negociación colectiva.

El proyecto de convenio y recomendación fue enviado a los Estados miembro para que representantes gubernamentales, de trabajadores y trabajadoras y empleadoras y empleadores enviaran sus observaciones. Con los comentarios se elaboró el segundo borrador de convenio y recomendación, el cual se discutiría en la centésima Conferencia de la OIT.

En junio de 2011, en la Conferencia Internacional del Trabajo, se adoptó la creación del Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar, el cual reconoce el trabajo del hogar y los derechos de quienes lo efectúan, además, se emitió una recomendación para su instrumentación. Las aprobaciones del Convenio y de la recomendación fueron contundentes: 396 integrantes votaron a favor, 16 en contra y hubo 63 abstenciones, mientras que se emitieron 434 votos a favor de la recomendación, 8 en contra y 42 abstenciones. Cabe mencionar que la delegación del gobierno mexicano y de la delegación de las y los trabajadores votaron a favor de ambos instrumentos, la delegación patronal se abstuvo. Aún queda pendiente la ratificación y la armonización legislativa de este instrumento en los Estados miembro de la OIT, entre ellos, México.

## **LA VOZ DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR**

¿Qué debe hacer una persona empleadora para garantizar el ejercicio de derechos y no discriminar a las trabajadoras del hogar? De acuerdo con las propuestas que han hecho varias organizaciones de trabajadoras domésticas ante la OIT, el trabajo del hogar debería diferenciarse en *actividades generales* y *actividades especializadas*. Entre estas últimas se encuentra el cuidado de niños y de enfermos. Estas actividades requieren mayor capacitación y en ocasiones preparación académica; además, implican mayor responsabilidad. De acuerdo con esto, el trabajo del hogar se puede dividir en *trabajo general* y *especializado*.



Otra propuesta es la reivindicación de su actividad, que debe considerarse como cualquier otro trabajo, aunque con condiciones específicas. También proponen que se les llame *trabajadoras y trabajadores del hogar*, para diferenciar su labor del trabajo del hogar no remunerado que realizan las amas de casa.

Es preciso reconocer que el trabajo en el hogar es un oficio digno, importante y merece respeto. Por ello, es necesario formalizarlo a través de un contrato de trabajo por escrito, firmado por las dos partes. En él se deben establecer las actividades que se realizarán, los horarios y demás condiciones laborales de las personas empleadoras y de las trabajadoras domésticas, así como los beneficios y las obligaciones mutuas. En el caso de los trabajadores y trabajadoras de entrada por salida, se debe acordar la periodicidad y el lugar y la forma de pago. Además se deben especificar:

- **Periodo de prueba.** Se requiere definir el periodo en el que se examinará el desempeño de la persona contratada.
- **Salario digno y justo.** El salario que se reciba tiene que permitir llevar una calidad de vida digna. No se puede remunerar igual a una persona que realiza el aseo de la casa y a alguien que, además, cocina, plancha, lava ropa y cuida a niñas o niños. La alimentación y la habitación que se les brinde no deben formar parte de su paga.
- **Jornada laboral justa.** Se debe respetar el horario que establece la Ley Federal del Trabajo para las y los trabajadores en general, que es de ocho horas diarias, otorgar día y medio de descanso obligatorio y los feriados oficiales.
- **Seguro social.** Éste debe cubrir los gastos por enfermedad o accidente laboral. Hoy en día, se ofrece una categoría que permite que quien emplea a una trabajadora del hogar, si lo desea, la inscriba a un régimen voluntario; sin embargo, éste es muy limitado en cuanto a las prestaciones sociales, además, queda a discreción del empleador o empleadora.

- **Vacaciones.** Deben ser mínimo seis días al cumplir un año de servicio. El periodo aumentará dos días por cada año siguiente hasta un máximo de doce días con goce de salario íntegro. La persona empleadora debe pagar estos días.
- **Aguinaldo.** Se debe entregar antes del 20 de diciembre de cada año y la cantidad será correspondiente a quince días de salario o su equivalente proporcional si no ha cumplido un año de trabajo.
- **Indemnización.** En caso de despido injustificado o violación de los derechos laborales, puede incluirse este rubro en el contrato para que ambas partes queden amparadas ante la disolución de la relación laboral. La indemnización tiene que calcularse sobre la base de veinte días por año trabajado más tres meses de sueldo percibido.
- **Trato respetuoso.** No se deben otorgar nombres despectivos o denigrantes a las trabajadoras. La forma correcta para denominar a las personas que reciben remuneración por el trabajo del hogar es *trabajadora* o *trabajador del hogar*.

---

*Imagina que compartes tu oficio con más de 1 800 000 personas en México, y que no tienen ni un solo sindicato, que a pesar de la situación laboral de tantas personas, ustedes no son motivo ni siquiera de promesas electorales, ni “nota” para los medios de comunicación.*

---

Por su parte, las personas trabajadoras tienen una serie de obligaciones al ingresar a trabajar a una casa:

- Cuidar y conservar la vivienda y todo lo que hay en ella.
- Manejar cuidadosamente los utensilios de trabajo, especialmente los electrodomésticos.
- No llevar personas ajenas al trabajo. Si es un familiar, deberán avisar y acordar esta situación con la persona que la emplea.
- Desempeñar profesionalmente el trabajo, con honestidad y buena actitud.
- No faltar sin justificación.
- Respetar a la persona empleadora, a su familia y a las personas que las y los visitan.
- Para terminar la relación laboral se deberá avisar al menos con ocho días de anticipación y establecer claramente los motivos de su salida.

## ¿QUÉ DEBEN HACER GOBIERNO Y SOCIEDAD?

Es impostergable el reconocimiento de la contribución social y económica de las trabajadoras del hogar y el respeto de su dignidad y capacidades.

Tanto la autoridades públicas como la sociedad deben reconocer el trabajo del hogar como tal, un trabajo que debe procurar para quienes lo ejercen los mismos derechos que deben tener las y los demás trabajadores. Eso implica:

- Mayores oportunidades de formación profesional y reconocimiento como profesionales;
- Oportunidades de hablar por sí mismas y de hacer oír su voz;
- Formación en capacidad de organización;
- Cumplimiento de su derecho a un trabajo decente enmarcado en la legislación laboral, sindical y en los contratos de trabajo para conseguir buenas condiciones de trabajo y tener derecho a las prestaciones sociales, incluyendo pensiones;
- Reconocimiento e identidad; que se lleve registro oficial de su historial de trabajo; las trabajadoras inmigrantes requieren de papeles de identificación para conseguir una posición en las comunidades de acogida;
- Mayor apoyo político y material de sus aliados en los sindicatos, ONG y grupos de defensa y promoción de sus intereses;
- Información de calidad sobre el tamaño, alcance y papel del trabajo del hogar y de las personas trabajadoras relacionadas, y
- Mejor investigación y comprensión de cómo aumentan los flujos migratorios de mujeres que trabajan en los hogares de otros a causa de la discriminación de género y de la globalización.

## PROPUESTAS

A pesar de que se han creado programas públicos a favor de este sector laboral, como el Fondo Proequidad del Instituto Nacional de las Mujeres<sup>11</sup> o como las acciones que esta institución ha realizado en pro de la dignificación del trabajo del hogar, aún se requiere de una política integral para lograr la igualdad de condiciones en el acceso a los derechos de las trabajadoras.

Se debe reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social para que el sector de las trabajadoras domésticas esté protegido y goce de los derechos como trabajadoras de primer nivel, al establecer como posibilidad y obligación el cumplimiento de derechos laborales, que contemplan la seguridad social, así como la regulación de sus condiciones de trabajo mediante contrato por escrito.

Los cambios en la legislación serían el primer avance para dar el valor real a este trabajo y reconocer su significado en la vida de las personas. Pensar en retribuirlo es combatir la desigualdad para construir una sociedad más equitativa.

<sup>11</sup>Dentro del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proequidad), en el Inmujeres, se creó el Fondo Proequidad en 2002 con el objetivo de otorgar financiamiento a organizaciones de la sociedad civil que buscaran mejorar las condiciones de vida de las mujeres. El Fondo ha apoyado algunos los proyectos relacionados con trabajo doméstico. En la página electrónica del Inmujeres se informa que los proyectos sobre trabajo del hogar entran en el rubro "atención a las trabajadoras del hogar", pero también en "atención a grupos específicos", por tratarse a menudo de mujeres indígenas y campesinas empleadas del hogar. *Libro blanco del Fondo Proequidad. Informe de rendición de cuentas 2001-2006, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2006*, disponible en <<http://www.inmujeres.gob.mx/lftaipg/1515.pdf>>.

Los medios de comunicación deben mostrar la realidad de las trabajadoras del hogar y centrar la atención en las desigualdades que viven para evitarlas.

Es fundamental tomar en cuenta las sugerencias anteriores para alcanzar el pleno reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar. No es posible que estos casi dos millones de personas sigan en la opacidad total, y queden expuestas al abuso y al maltrato.

En México, nadie debe quedar excluido del goce de derechos ni de la posibilidad de realizar sus proyectos de vida. El país nunca avanzará hacia la consolidación democrática, mientras haya ciudadanos y ciudadanas que vivan en condiciones que se acercan más a la esclavitud que a la igualdad en dignidad y en derechos.

Por último, es necesario que el Estado mexicano ratifique el Convenio 189 sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores del Hogar de la OIT y armonice su legislación interna.





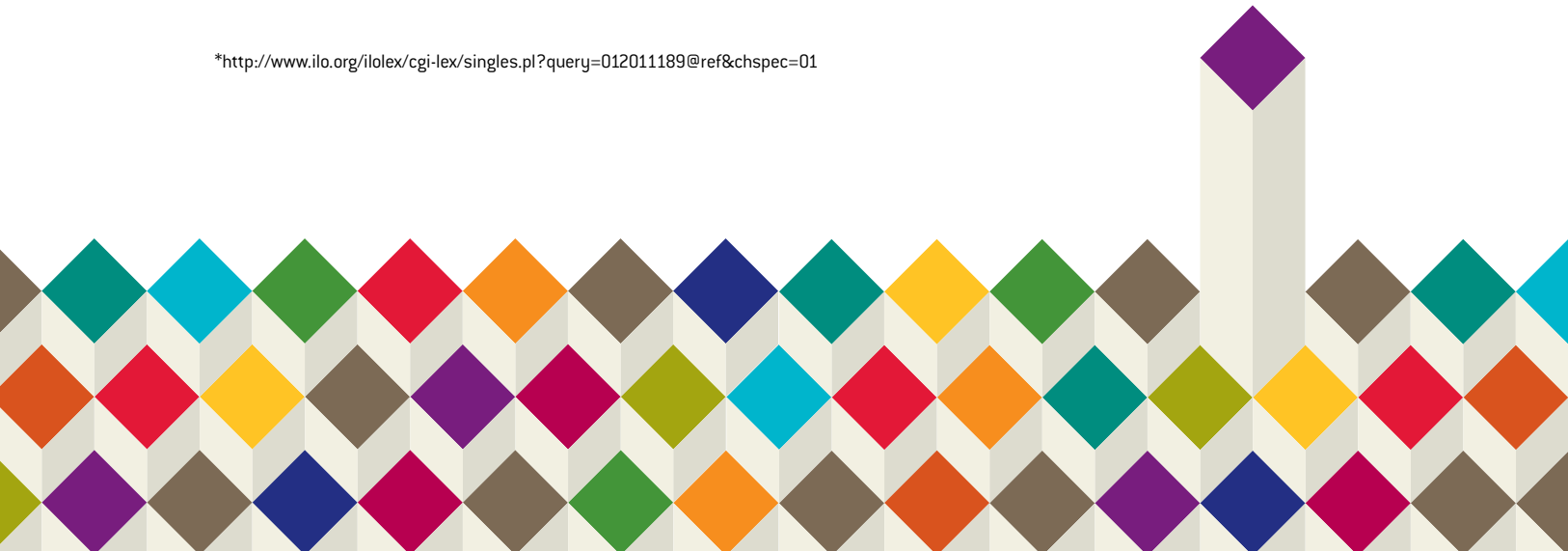
*Desde la edad de 14 años, después de terminar la escuela primaria. No tuve más remedio, porque tenía que ganarme la vida. Tuve que irme a México, a ocho horas de carretera de mi casa. Soñaba con poder estudiar, pero mi única alternativa para evitar vivir en la calle fue entrar a trabajar como sirvienta en una familia. Tenía que ocuparme de los niños, del quehacer de la casa, de todo eso y sin hablar español, que luego fui aprendiendo poco a poco. Trabajaba todos los días de las 6 de la mañana a las 9 de la noche, con un día libre cada dos semanas. Como suele ocurrir con el trabajo doméstico, la lista de tareas era infinita. Es muy duro asumir semejantes responsabilidades a esa edad, tienes que dejar de lado tu propia infancia.”*

Marcelina Bautista, trabajadora del hogar

PARTE 4

# Texto del Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la Organización Internacional del Trabajo\*

\*<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/singles.pl?query=012011189@ref&chspec=01>





**La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:**

*Convocada* en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1.º de junio de 2011 en su centésima reunión;

*Consciente* del compromiso de la Organización Internacional del Trabajo de promover el trabajo decente para todos mediante el logro de las metas establecidas en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa;

*Reconociendo* la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países;

*Considerando* que el trabajo del hogar sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos;

*Considerando* también que en los países en desarrollo donde históricamente ha habido escasas oportunidades de empleo formal los trabajadores domésticos constituyen una proporción importante de la fuerza de trabajo nacional y se encuentran entre los trabajadores más marginados;

*Recordando* que los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo se aplican a todos los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos, a menos que se disponga otra cosa;

*Observando* la especial pertinencia que tienen para los trabajadores domésticos el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), y la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198), así como el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos (2006);

*Reconociendo* las condiciones particulares en que se efectúa el trabajo del hogar, habida cuenta de las cuales es conveniente complementar las normas de ámbito general con normas específicas para los trabajadores domésticos, de forma tal que éstos puedan ejercer plenamente sus derechos;

*Recordando* otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de 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, la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, y en particular su Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, así como su Protocolo Contra el Tráfico Ilícito de Migrantes por Tierra, Mar y Aire, la

Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha dieciséis de junio de dos mil once, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011.

## **ARTÍCULO 1º**

A los fines del presente Convenio:

- a) la expresión *trabajo del hogar* designa el trabajo realizado en un hogar u hogares o para los mismos;
- b) la expresión *trabajador doméstico* designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo del hogar en el marco de una relación de trabajo;
- c) una persona que realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico.

## ARTÍCULO 2º

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa celebración de consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan, excluir total o parcialmente de su ámbito de aplicación a:

*a)* categorías de trabajadores para las cuales esté previsto otro tipo de protección que sea por lo menos equivalente; y

*b)* categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se planteen problemas especiales de carácter sustantivo.

3. Todo Miembro que se acoja a la posibilidad prevista en el párrafo anterior deberá, en la primera memoria relativa a la aplicación de este Convenio que presente con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, indicar toda categoría particular de trabajadores que se haya excluido en virtud del citado párrafo anterior, así como las razones de tal exclusión, y en las memorias subsiguientes deberá especificar todas las medidas que hayan podido tomarse con el fin de extender la aplicación del presente Convenio a los trabajadores interesados.

## ARTÍCULO 3º

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todos los trabajadores domésticos, en conformidad con las disposiciones del presente Convenio.

2. Todo Miembro deberá adoptar, en lo que respecta a los trabajadores domésticos, las medidas previstas en el presente Convenio para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber:

*a)* la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;

*b)* la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;

*c)* la abolición efectiva del trabajo infantil; y

*d)* la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

3. Al adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos y los empleadores de los trabajadores domésticos disfruten de la libertad sindical y la libertad de asociación y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, los Miembros deberán proteger el derecho de los trabajadores domésticos y de los empleadores de trabajadores domésticos a constituir las organizaciones, federaciones y confederaciones que estimen convenientes y, con la condición de observar los estatutos de estas organizaciones, a afiliarse a las mismas.

## **ARTÍCULO 4°**

1. Todo Miembro deberá fijar una edad mínima para los trabajadores domésticos compatible con las disposiciones del Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), edad que no podrá ser inferior a la edad mínima estipulada en la legislación nacional para los trabajadores en general.

2. Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por los trabajadores domésticos menores de 18 años pero mayores de la edad mínima para el empleo no los prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional.

## **ARTÍCULO 5°**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

## **ARTÍCULO 6°**

Todo Miembro deberá adoptar medidas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos, como los demás trabajadores en general, disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad.

## ARTÍCULO 7º

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluyan en particular:

- a)* el nombre y los apellidos del empleador y del trabajador y la dirección respectiva;
- b)* la dirección del lugar o los lugares de trabajo habituales;
- c)* la fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;
- d)* el tipo de trabajo por realizar;
- e)* la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;
- f)* las horas normales de trabajo;
- g)* las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diarios y semanales;
- h)* el suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;
- i)* el período de prueba, cuando proceda;
- j)* las condiciones de repatriación, cuando proceda; y
- k)* las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, inclusive todo plazo de preaviso que han de respetar el trabajador doméstico o el empleador.

## **ARTÍCULO 8°**

1. En la legislación nacional se deberá disponer que los trabajadores domésticos migrantes que son contratados en un país para prestar servicio doméstico en otro país reciban por escrito una oferta de empleo o un contrato de trabajo que sea ejecutivo en el país donde los trabajadores prestarán servicio, que incluyan las condiciones de empleo señaladas en el artículo 7°, antes de cruzar las fronteras nacionales con el fin de incorporarse al empleo doméstico al que se refiere la oferta o el contrato.

2. La disposición del párrafo que antecede no regirá para los trabajadores que tengan libertad de movimiento con fines de empleo en virtud de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales o en el marco de organizaciones de integración económica regional.

3. Los Miembros deberán adoptar medidas para cooperar entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a los trabajadores domésticos migrantes.

4. Todo Miembro deberá especificar, mediante la legislación u otras medidas, las condiciones según las cuales los trabajadores domésticos migrantes tienen derecho a la repatriación tras la expiración o terminación del contrato de trabajo en virtud del cual fueron empleados.



## **ARTÍCULO 9°**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos:

- a)* puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
- b)* que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales; y
- c)* tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

## **ARTÍCULO 10**

80

1. Todo Miembro deberá adoptar medidas con miras a asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo del hogar.

2. El período de descanso semanal deberá ser al menos de 24 horas consecutivas.

3. Los períodos durante los cuales los trabajadores domésticos no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de sus servicios deberán considerarse como horas de trabajo, en la medida en que se determine en la legislación nacional o en convenios colectivos o con arreglo a cualquier otro mecanismo acorde con la práctica nacional.

## **ARTÍCULO 11**

Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.

## **ARTÍCULO 12**

1. Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. A menos que la modalidad de pago esté prevista en la legislación nacional o en convenios colectivos, el pago podrá efectuarse por transferencia bancaria, cheque bancario, cheque postal o giro postal o por otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento del trabajador interesado.

2. En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

## **ARTÍCULO 13**

1. Todo trabajador doméstico tiene derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable. Todo Miembro, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales, deberá adoptar medidas eficaces, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo del hogar, a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo de los trabajadores domésticos.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

82

## **ARTÍCULO 14**

1. Todo Miembro, teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo del hogar y actuando en conformidad con la legislación nacional, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

2. Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los

trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

## **ARTÍCULO 15**

1. Para proteger efectivamente contra las prácticas abusivas a los trabajadores domésticos contratados o colocados por agencias de empleo privadas, incluidos los trabajadores domésticos migrantes, todo Miembro deberá:

*a)* determinar las condiciones que regirán el funcionamiento de las agencias de empleo privadas que contratan o colocan a trabajadores domésticos, en conformidad con la legislación y la práctica nacionales;

*b)* asegurar la existencia de un mecanismo y procedimientos adecuados para la investigación de las quejas, presuntos abusos y prácticas fraudulentas por lo que se refiere a las actividades de las agencias de empleo privadas en relación a los trabajadores domésticos;

*c)* adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas, tanto en su jurisdicción como, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, para proporcionar una protección adecuada y prevenir los abusos contra los trabajadores domésticos contratados o colocados en su territorio por agencias de empleo privadas. Se incluirán las leyes o reglamentos en que se especifiquen las obligaciones respectivas de la agencia de empleo privada y del hogar para con el trabajador doméstico y se preverán sanciones, incluida la prohibición de aquellas agencias de empleo privadas que incurran en prácticas fraudulentas y abusos;

*d)* considerar, cuando se contrate a los trabajadores domésticos en un país para prestar servicio en otro país, la concertación de acuerdos bilaterales, regionales o multilaterales con el fin de prevenir abusos y prácticas fraudulentas en la contratación, la colocación y el empleo; y

e) adoptar medidas para asegurar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten de la remuneración de los trabajadores domésticos.

2. Al poner en práctica cada una de las disposiciones de este artículo, todo Miembro deberá celebrar consultas con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

## **ARTÍCULO 16**

Todo Miembro deberá adoptar medidas, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, a fin de asegurar que todos los trabajadores domésticos, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

## **ARTÍCULO 17**

1. Todo Miembro deberá establecer mecanismos de queja y medios eficaces y accesibles para asegurar el cumplimiento de la legislación nacional relativa a la protección de los trabajadores domésticos.

2. Todo Miembro deberá formular y poner en práctica medidas relativas a la inspección del trabajo, la aplicación de las normas y las sanciones, prestando debida atención a las características especiales del trabajo del hogar, en conformidad con la legislación nacional.

3. En la medida en que sea compatible con la legislación nacional, en dichas medidas se deberán especificar las condiciones con arreglo a las cuales se podrá autorizar el acceso al domicilio del hogar, en el debido respeto a la privacidad.

## **ARTÍCULO 18**

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda.

## **ARTÍCULO 19**

El presente Convenio no afecta a las disposiciones más favorables que sean aplicables a los trabajadores domésticos en virtud de otros convenios internacionales del trabajo.

## **ARTÍCULO 20**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

## **ARTÍCULO 21**

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. 3. Desde dicho momento, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

## **ARTÍCULO 22**

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo pre-

cedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### **ARTÍCULO 23**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### **ARTÍCULO 24**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado.



## **ARTÍCULO 25**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## **ARTÍCULO 26**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

*a)* la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

*b)* a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. El presente Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## **ARTÍCULO 27**

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.

# Bibliografía

- Arrieta, Ainara, *El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008.
- Documento informativo sobre trabajadoras del hogar en México*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, marzo 2011.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2008*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2009.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2010*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2011.
- CIBEROGRAFÍA**
- 30 de marzo. *Día de las trabajadoras del hogar*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011, 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)>.
- 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, ponencia inédita, 2006, disponible en <[http://www.ciesas.edu.mx/proyectos/relaju/documentos/Chavez\\_Sandra.pdf](http://www.ciesas.edu.mx/proyectos/relaju/documentos/Chavez_Sandra.pdf)>.
- Confederación Latinoamericana y del Caribe de las Trabajadoras del Hogar, *Las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar en la ciudad de La Paz, Bolivia*, La Paz, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, disponible en <<http://www.ilo.org/ipecinfo/product/download.do?type=document&id=4664>>.
- Conferencia Internacional del Trabajo, *Informe IV.1. Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Cuarto punto del orden del día. 99ª reunión*, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2009, disponible en <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09\\_24\\_span.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2009/109B09_24_span.pdf)>.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación-Dirección General Adjunta de Estudios, Legislación y Políticas Públicas, *Documento de trabajo E-08-2008. El trato social hacia las mujeres indígenas que ejercen trabajo doméstico en zonas urbanas*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2008, disponible en <<http://www.conapred.org.mx/estudios/docs/E08-2008.pdf>>.
- “Construyendo la red internacional para realizar ¡Respeto y Derechos para las Trabajadoras del Hogar!”, en *¡Respeto y Derechos para las Trabajadoras del Hogar!*, disponible en <<http://es.domesticworkerrights.org/?q=node/1>>.
- “Día Internacional del Trabajo Doméstico”, *Boletín del Instituto Nacional de las Mujeres*, 22 de julio 2003, <[http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100603.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100603.pdf)>.

- Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010. Resultados generales*, México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2011, disponible en <<http://www.conapred.org.mx/redes/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-001.pdf>>.
- Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía/Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2006, disponible en <<http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2006/trabajadoras06.pdf>>.
- “Género, trabajo remunerado y no remunerado: eslabones en la discriminación y la desigualdad”, en *Panorama social de América Latina 2009*, Santiago, Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2009, pp. 173-204, disponible en <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/9/37839/PSE2009-Cap-IV-genero.pdf>>.
- Grumiau, Samuel, “Primer plano de Marcelina Bautista [Conlactraho-México]. Entrevista”, en Confederación Sindical Internacional, Entrevistas, <<http://www.ituc-csi.org/primer-plano-de-marcelina-bautista.html?lang=es>>.
- Libro blanco del Fondo Proequidad. Informe de rendición de cuentas 2001-2006*, México, Instituto Nacional de las Mujeres, 2006, disponible en <<http://www.inmujeres.gob.mx/lftaipg/1515.pdf>>.
- “Nosotros”, en *¡Respeto y Derechos para las Trabajadoras del Hogar!*, <<http://es.domesticworkerrights.org/?q=node/20>>.
- “Parte vi. Grupos de población”, en *Diagnóstico de derechos humanos del Distrito Federal*, México, Comité Coordinador para la Elaboración del Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2008, pp. 561-860, disponible en <[http://directorio.cd hdf.org.mx/informes/VI\\_grupos\\_poblacion.pdf](http://directorio.cd hdf.org.mx/informes/VI_grupos_poblacion.pdf)>.
- Trabajo y familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, México, Organización Internacional del Trabajo/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009, disponible en: <<http://www.undp.org.mx/IMG/pdf/Trabajoyfamiliarinm.pdf>>.

# Para saber más

- Campaña por la valoración del trabajo doméstico: la democracia comienza en casa. Hacer visible lo invisible*, México, Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2005, <[http://www.inmujer.df.gob.mx/tem\\_interes/equidad/trab\\_domestico/](http://www.inmujer.df.gob.mx/tem_interes/equidad/trab_domestico/)>.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras al tercer trimestre de 2010*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, <[http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general\\_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=10826](http://www.inegi.org.mx/lib/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=10826)>.
- Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2006, <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/especiales/endireh/endireh2006/default.aspx>>.
- Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002. Tabulados básicos definitivos*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2002, <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/especiales/enut/enut2002/default.aspx>>.
- Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009. Tabulados básicos definitivos*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2009, <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/Encuestas/Hogares/especiales/enut/enut2009/default.aspx>>.
- Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras del hogar. Datos nacionales*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 30 de marzo de 2006, <<http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2006/trabajadoras06.pdf>>.
- Gordillo Espinosa, María Teresa, “Las trabajadoras domésticas en México”, *Síntesis de Coyuntura. Periodismo Crítico Universitario*, agosto de 2007, <<http://hormigarebelde.blogspot.com/2007/08/las-trabajadoras-domesticas-en-mxico.html>>.
- Human Rights Watch, “Trabajadoras domésticas maltratadas en todo el mundo. Un informe destaca violencia y condiciones similares a la esclavitud en 12 países”, *Mujeres mediterráneas*, julio de 2006, <[http://www.mediterraneas.org/article.php3?id\\_article=536](http://www.mediterraneas.org/article.php3?id_article=536)>.
- Mujeres y hombres en México*, México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía/Instituto de las Mujeres del Distrito Federal, 2010, <[http://www.inegi.org.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/biblioteca/Default.asp?accion=18upc=702825494193](http://www.inegi.org.mx/prod_serv/contenidos/espanol/biblioteca/Default.asp?accion=18upc=702825494193)>.

*Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010. Resultados sobre  
trabajadoras domésticas* editada por el Consejo Nacional para Prevenir  
la Discriminación se terminó de imprimir en noviembre de 2011 en los  
talleres gráficos de Corporación Mexicana de Impresión S.A. de C.V.,  
General Victoriano Zepeda 22, col. Observatorio, 11860 México, D.F.  
Se tiraron 1 500 ejemplares más sobrantes para reposición.



GOBIERNO  
FEDERAL

SEGOB



Vivir Mejor



*Todas las personas  
tenemos el mismo origen,  
con tonos y matices,  
somos como las hojas del mismo árbol*



CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN  
[www.conapred.org.mx](http://www.conapred.org.mx)

