

Promesas sin cumplir: derechos reproductivos y laborales de las trabajadoras del hogar en México 2021



Resumen ejecutivo

Promesas sin cumplir: derechos reproductivos y laborales de las trabajadoras del hogar en México 2021

Resumen Ejecutivo

Textos e investigación:

Grupo de Información en Reproducción Elegida
Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir

Cuidado editorial:

The Pillow Books S.A.S. de C.V.

Diseño y formación:

Cabra Estudio



Índice

- p.05 ————— **1. Situación jurídica del trabajo del hogar remunerado en México**
- p.11 ————— **2. Panorama del trabajo del hogar remunerado en México**
- p.17 ————— **3. Los derechos de las personas trabajadoras del hogar desde los instrumentos internacionales de derechos humanos y una perspectiva integral**
- p.25 ————— **4. Brechas en la garantía de derechos de las personas trabajadoras del hogar**
- p.31 ————— **5. Conclusiones y recomendaciones**

Introducción

Introducción

Este informe, elaborado por El Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB) y el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE), busca contribuir al análisis y la reflexión, con una perspectiva de género y de derechos humanos, sobre la situación de vulnerabilidad y desventaja que viven las personas trabajadoras del hogar en sus derechos laborales, de seguridad social, cuidados y derechos reproductivos.

La lucha que desde hace varias décadas han impulsado las personas trabajadoras del hogar las ha llevado a conseguir resultados trascendentes. Prueba de ellos son la sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en 2018; la implementación de la primera fase del programa piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social, las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y a la Ley del Seguro Social (LSS), en 2019; la segunda fase del programa piloto en 2020, y en ese mismo año, la ratificación del Estado mexicano del Convenio 189, que promueve el trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar.

Pese a estos logros, en la actualidad su trabajo es aún poco valorado y mal remunerado, y persisten importantes situaciones de exclusión, discriminación y desigualdades sociales e históricas para este gremio. Además, es importante que algunas de las políticas públicas y legislaciones corrijan ciertas debilidades y ausencias que representan barreras para que sus derechos laborales, económicos, reproductivos y de seguridad social sean una realidad.

Esta investigación da cuenta de los principales avances impulsados por los movimientos de trabajadoras del hogar y sus grupos aliados en las últimas décadas, así como de los estándares y criterios provenientes de instru-

mentos internacionales de derechos humanos. A la par, también expone los obstáculos para la implementación del marco normativo y las políticas públicas vigentes a través de datos oficiales y de las vivencias de personas trabajadoras del hogar.

La investigación *Promesas sin cumplir: derechos reproductivos y laborales de las trabajadoras del hogar en México* está integrada por cinco capítulos. En este resumen ejecutivo se presentan de manera sintética: 1) la legislación y política pública en materia de trabajo del hogar y el camino recorrido por colectivos y organizaciones de la sociedad civil; 2) el panorama sociodemográfico y económico del trabajo del hogar remunerado en México y el perfil de las trabajadoras del hogar y de quienes las emplean; 3) los contenidos y estándares que marcan los instrumentos internacionales en derechos humanos en materia de derechos laborales, cuidados y derechos sexuales y reproductivos con la intención de evidenciar la interdependencia e interrelación positiva o negativa que tienen; 4) las brechas y los obstáculos que enfrentan las trabajadoras del hogar en México en el acceso y la garantía de sus derechos laborales, de seguridad social, de cuidados y reproductivos; 5) las conclusiones y principales recomendaciones a las autoridades responsables a nivel federal o local de cumplirlas.

Situación jurídica del trabajo del hogar remunerado en México

1. Situación jurídica del trabajo del hogar remunerado en México

Tras décadas de activismo por parte de las personas trabajadoras del hogar y grupos aliados, durante los últimos años en México, ha habido avances significativos en materia legislativa, de política pública y respecto al camino recorrido por las organizaciones de la sociedad civil a favor de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar. Sin embargo, según los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sus condiciones laborales aún distan de ser decentes.

1.1 Alianzas para el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en México

A lo largo del siglo xx, las personas trabajadoras del hogar conformaron diversas organizaciones sindicales y civiles, como la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) y la Confederación Revolucionaria de Obreros (CROM). Más adelante, en 2006, se creó el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y, en 2015, se fundó el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), que pertenece a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar y a la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (CONACTRAHO). Entre los grupos aliados a la causa cabe destacar a personas pertenecientes a la academia, al poder legislativo, al poder Ejecutivo federal y estatal, así como organismos intergubernamentales internacionales, fondos de financiamiento y organizaciones de la sociedad civil nacionales e internacionales.

A. Estrategias

La principal estrategia que ha impulsado la red de alianzas es una “política de información”; es decir, la promoción,

visibilización y sensibilización en torno a los derechos sociales y laborales de las personas trabajadoras del hogar con el fin de crear un nuevo lenguaje y modificar la percepción general que se tiene del tema. Algunos ejemplos destacados son las campañas “Mi justo hogar”, “Empleo justo en casa”, “Ponte los guantes por los derechos de las trabajadoras del hogar”, entre otras.

B. Fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

Otro evento fundamental en el avance de la agenda pública a favor de los derechos de las trabajadoras del hogar fue la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) al Amparo Directo 9/2018. En dicha resolución, la SCJN determinó como inconstitucional y discriminatoria la exclusión de las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Asimismo, le ordenó al IMSS implementar, dentro del primer semestre de 2019, un programa piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar a un régimen especial de seguridad social. Tras 18 meses de implementación de dicho programa, el IMSS deberá proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones legales necesarias.

C. Incidencia

La red ha procurado consolidar alianzas con actores estratégicos para conseguir apoyo y aumentar la presión, en especial sobre el gobierno mexicano para la ratificación del Convenio 189. Para ello se generaron:

1) **Alianzas con legisladoras** en foros de discusión para exhortar al Ejecutivo federal a ratificar el Convenio 189 y en relación con las propuestas a la reforma a la LFT de 2019.

2) **Alianzas con gobiernos locales**, como la STYFE de la Ciudad de México, con la que se creó el Centro de Capacitación para el Trabajo del Hogar en el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT), órgano descentralizado del gobierno capitalino.

3) **Trabajo con organizaciones internacionales** como ONU Mujeres y la OIT en México que han hecho recomendaciones constantes y han proporcionado acompañamiento técnico al gobierno para su ratificación y para realizar adecuaciones legislativas y de política pública.

- Se prohíbe solicitar constancia o prueba de no embarazo para la contratación y se prohíbe el despido por esta condición;
- Se adicionan las prestaciones a las que tienen derecho las trabajadoras del hogar por medio de régimen obligatorio del seguro social: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo y cualquier otra prestación que pudieran pactar las partes.

B. Política pública en México

Programa piloto del IMSS para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar.

Tras la resolución emitida en 2018 por la SCJN, el IMSS ha implementado dos fases del programa piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social. La primera comenzó en abril del 2019 y la segunda en noviembre de 2020. Según datos del IMSS, hasta septiembre de 2020, el programa piloto registró 25,369 personas trabajadoras del hogar con afiliación vigente; es decir, el alcance fue apenas de poco más del uno por ciento de la población objetivo. Del total de personas que accedieron al programa, 69 por ciento son mujeres y 31 por ciento hombres; el salario promedio con el que se les afilió fue de 5115 pesos al mes; y la edad promedio fue de 50 años para las mujeres y 51 años en el caso de los hombres.

Programas gubernamentales de apoyo a trabajadoras del hogar durante la pandemia por COVID-19

- El programa Créditos Solidarios a la Palabra, cuyo nombre oficial es Programa de Apoyo Financiero a Microempresas Familiares, de la Secretaría de Economía que, con datos de junio de 2020, aprobó 4021 solicitudes para entregar 25 mil pesos a personas trabajadoras del hogar afiliadas al IMSS.
- El programa “Apoyo a personas trabajadoras independientes, no asalariadas, del hogar o con empleo eventual, que residen en la Ciudad de México y que perdieron su empleo o vieron afectados sus ingresos con motivo de

1.2 Marco normativo y de política pública en México

A. Marco normativo.

Antes de las reformas del 2019 a la LFT y a la LSS, derivadas de la resolución de la SCJN arriba mencionada, la legislación mexicana excluía de manera explícita a las personas trabajadoras del hogar de los derechos laborales y sociales a los que tenían acceso el resto de las personas trabajadoras. La LFT no incluía para este grupo disposiciones sobre seguridad, higiene, riesgos o accidentes de trabajo ni la celebración de un contrato para regular la relación laboral. Aunado a ello, la LSS no incluía la afiliación obligatoria de las personas trabajadoras del hogar a la que tienen derecho el resto de las personas trabajadoras en México.

Reforma a la Ley del Seguro Social y a la Ley Federal del Trabajo.

En materia de seguridad social, la reforma más importante a la LSS fue la derogación del carácter “voluntario” del aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar y, por lo tanto, la adición de que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio. En cuanto a derechos laborales, los cambios más relevantes son los siguientes:

- Se define a las personas trabajadoras del hogar y las modalidades en las que se desempeña esta labor;
- Se prohíbe la contratación de adolescentes menores de quince años de edad y se establecen condiciones para la contratación de adolescentes mayores de 15 años;
- Se establece que el trabajo del hogar debe formalizarse a través de un contrato escrito;

En materia de seguridad social, la reforma más importante a la LSS fue la derogación del carácter “voluntario” del aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar y, por lo tanto, la adición de que son sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio.

la emergencia sanitaria provocada por el virus SARS-COV2 (COVID-19)”, de la STYFE, entregó 5410 apoyos económicos hasta marzo de 2021 a personas trabajadoras no asalariadas por un monto de tres mil pesos.

- “Alivio solidario” fue un fondo organizado por CACEH y financiado por donaciones para dar apoyos de dos mil pesos a personas trabajadoras del hogar durante tres meses.

Recolección de datos para entender la situación de las personas trabajadoras del hogar durante la pandemia por COVID-19

A nivel nacional se desarrollaron campañas informativas para reconocer el valor de su trabajo, informar sobre el marco legal de derechos y responsabilidades y hacer recomendaciones en materia de seguridad y salud.

En este sentido, cabe señalar dos iniciativas locales:

- 1) La **Encuesta sobre la situación de derechos de las personas trabajadoras del hogar** en la Ciudad de México, cuyo objetivo fue conocer su situación en términos de la garantía y protección de sus derechos (promovida por la STYFE y SEPI de la CDMX, CACEH y Hogar Justo Hogar);

- 2) **El padrón de mujeres trabajadoras del hogar**, en Mérida, que permitió contar con información para diseñar propuestas de política pública destinadas a proteger los derechos de las trabajadoras (a iniciativa de Jade Propuestas Sociales y Alternativas de Desarrollo, AC y el Instituto Municipal de la Mujer de Mérida).

Se desarrollaron campañas informativas para reconocer el valor de su trabajo e informar sobre el marco legal de derechos y responsabilidades.

Panorama del trabajo del hogar remunerado en México

2. Panorama del trabajo del hogar remunerado en México

Durante el primer trimestre del 2021, nueve de cada 10 personas que se dedicaron al trabajo del hogar fueron mujeres,¹ y poco más de una de cada 10 mujeres asalariadas se desempeñaron en esta labor.² El trabajo del hogar es una ocupación altamente feminizada que si bien representa una oportunidad de ingreso para las mujeres, se ha caracterizado históricamente por tener un carácter informal y por contar con condiciones laborales precarias que, a su vez, reproducen condiciones de vida lejanas al bienestar socioeconómico.

Al ser una labor que se desarrolla en el ámbito privado del hogar y la familia, sin una autoridad con mecanismos de apoyo y vigilancia fuertes, se han privilegiado relaciones paternalistas que justifican la ausencia de condiciones laborales bien definidas y prestaciones formales. Además, el poco valor que se le atribuye a esta labor permite que se reproduzcan tratos discriminatorios contra las mujeres que se dedican a ella.

2.1

Características sociodemográficas de las personas trabajadoras del hogar

En México, existe una gran brecha de desigualdad de género en lo que respecta al tiempo que dedican mujeres y

hombres al trabajo de cuidados no remunerado del hogar y la familia. Las mujeres, de 12 años y más, dedican en promedio 30.8 horas semanales al trabajo doméstico no remunerado de su propio hogar, en tanto que los hombres tan solo 11.6 horas. Las mujeres hablantes de alguna lengua indígena dedican, en promedio, 5.4 horas más al trabajo del hogar no remunerado que otras mujeres que no hablan una lengua indígena, y dedican 26.3 horas más a dicho trabajo que los hombres que hablan alguna lengua indígena. Si se suman las horas semanales dedicadas al trabajo del hogar remunerado y no remunerado, las mujeres trabajadoras del hogar laboran 62 horas a la semana, mientras que los hombres 48.

Edad: En el primer trimestre del 2021,³ poco más del 73 por ciento de las personas trabajadoras del hogar se encontraban entre los 30 y los 59 años; entre 15 y 19 años, 4 por ciento; entre 20 y 29 años, 13 por ciento; y de 60 años en adelante, 10 por ciento.

Familia, estado conyugal y número de hijos: Con respecto al estado conyugal, poco menos del 50 por ciento se encuentran casadas o en unión libre y poco menos del 40 por ciento son solteras o separadas. La gran mayoría de las trabajadoras del hogar (77 por ciento) tienen entre 1 y 5

hijas y/o hijos; 88 por ciento vive en hogares nucleares (formados por el jefe o jefa y un cónyuge con o sin hijos, o bien, un jefe o jefa con sus hijos)⁴ y el ocho por ciento pertenece a hogares ampliados, ya sea uno nuclear que integra a otros parientes o a diferentes generaciones.⁵

Educación: La gran mayoría de las personas trabajadoras del hogar tienen como nivel máximo de estudios la secundaria completa y entre este grupo hay al menos un 16 por ciento que no logró completar la primaria.

Distribución geográfica y migración: Para el primer trimestre del 2020, 48 por ciento⁶ de las personas trabajadoras del hogar se encontraba distribuida en seis entidades federativas: México (14 %), Veracruz (8 %), Jalisco (8 %), Ciudad de México (7 %), Puebla (6 %) y Guanajuato (5 %).

Pobreza y abandono del empleo: En 2018, una de cada dos personas trabajadoras del hogar se encontraba en situación de pobreza.⁷ Durante el primer trimestre del 2021, en el contexto de la pandemia por COVID-19, la situación se ha recrudecido: siete de cada 10 trabajadoras del hogar en México señalaron que la principal causa de abandono de su empleo fue que las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgos personales y/o de salud.

2.2

Tiempo de trabajo

La gran mayoría de las trabajadoras del hogar lo hacen en la modalidad de entrada por salida; por lo general, trabajan jornadas menores al máximo legal en uno o más hogares. Debido a que acumulan menos horas laborales remuneradas, las trabajadoras del hogar perciben en promedio salarios menores que los hombres que se dedican a lo mismo. Lo anterior se debe, en gran medida, a que las mujeres no solo cuidan de los hogares en los que trabajan, también

dedican gran parte de su tiempo y esfuerzo al cuidado de su propio hogar y familia sin recibir una remuneración. En 2018, 25.1 por ciento de los cuidadores, choferes y cocineros trabajaron jornadas semanales de más de 48 horas en promedio, mientras que solo 9.4 por ciento de las trabajadoras del hogar cumplían jornadas similares. Por su parte, entre quienes desempeñan trabajo doméstico en general, los hombres cubren jornadas semanales de 36 horas en promedio, mientras que las mujeres trabajan 31.2 horas semanales.⁸

01 INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)" Consulta de: Categoría: Trabajador subordinado y remunerado. Consulta de: Subordinado y remunerado Por: Periodo encuesta y Sexo Según: Tipo de unidad económica. Disponible en: https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/proyectos/bd/encuestas/hogares/enoe/2010_pe_ed15/po.asp?s=est&proy=enoe_pe_ed15_po&p=enoe_pe_ed15

02 INEGI, ENOE, *op. cit.*, Consulta de: Categoría: Trabajador subordinado y remunerado. Consulta de: Subordinado y remunerado Por: Periodo encuesta y Sexo Según: Tipo de unidad económica.

03 Elaboración de GIRE con información de INEGI, "Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo" Consulta de: Categoría: Trabajador subordinado y remunerado. Generales: Periodo encuesta. Geográficas: Entidad federativa. Sociodemográficas: Sexo. Económicas: Cond aguinat vac utilizada; Grupos de ocupación > Trabajadores en servicios personales > Trabajadores en servicios personales en establecimiento, Trabajadores en servicios domésticos > Por sexo. Primer trimestre del 2020 y del 2021, https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDX-QueryDatos_colores.asp?#Regreso&c=

04 Ver INEGI: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=ENOE15>

05 Ver CELADE: https://celade.cepal.org/redatam/pryosp/sisppi/webhelp/tipos_de_familia.htm

06 Elaboración de GIRE con datos de INEGI, ENOE, *op. cit.* Consulta de: Subordinado y remunerado Por: Periodo y Sexo encuesta Según: Entidad Federativa Primer trimestre del 2020 y del 2021.

07 INEGI, ENOE 2018/I, tomado de Graciela Bensusán, *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*, OIT, 2019, p. 18

08 Graciela Bensusan, perfil del trabajo doméstico remunerado en México, OIT, 2019,

En el contexto de la pandemia por Covid-19, la situación se ha recrudecido: siete de cada 10 trabajadoras del hogar en México señalaron que la principal causa de abandono de su empleo fue que las condiciones laborales se deterioraron o implicaban riesgos personales y/o de salud.

2.3

Situación de las personas empleadoras de personas trabajadoras del hogar

Los trabajos domésticos y de cuidado que realizan las personas trabajadoras del hogar benefician a poco menos de dos millones de hogares a nivel nacional, donde viven alrededor de 4,900,000 personas.⁹ El bienestar de muchos hogares depende de la presencia de una persona trabajadora del hogar, quien solventa los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral.

empleadoras (72 %) para afiliar a las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social, siempre que las mismas trabajadoras cubrieran un porcentaje de las cuotas.¹² Con respecto a la firma de un contrato, la gran mayoría indicó que, si hubiera una ley que las obligara, estarían dispuestas a firmarlo. Cabe señalar que a menor nivel económico disminuía la disposición para hacerlo.

¿Quiénes contratan trabajo del hogar?¹⁰

- 70 por ciento son hombres y 30 por ciento mujeres.
- 40 por ciento tienen 60 años o más, 32 por ciento rondan entre los 59 y 45 años y 27 por ciento están entre los 44 y los 25 años de edad.
- La mayoría de las personas empleadoras pertenecen a hogares nucleares (59 %), seguidos por los hogares unipersonales (19 %) y por los hogares ampliados (15 %).
- 33 por ciento son parejas con hijos y 15 por ciento parejas sin hijos.

En cuanto al perfil socioeconómico, si bien la mayoría de las personas que contratan servicio doméstico pertenecen a los niveles socioeconómicos medios y altos, para 2018, una décima parte de las familias de nivel medio bajo superior también empleaba este servicio.

Las personas empleadoras suelen cubrir tiempos completos y jornadas prolongadas. En 2018, 45 por ciento de las personas empleadoras trabajaban entre 35 y 48 horas semanales, mientras que 31 por ciento trabajaba más de 48 horas.¹¹

Años antes de las reformas que buscan garantizar jurídicamente los derechos de las personas trabajadoras del hogar, en 2014, se detectó una alta disposición entre las personas

09 Bensusán, *op. cit.*, p. 6.

10 Florez Vaquiro, *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*, OIT, 2019, p. 8.

11 *Ibid.*, p 11.

12 CONAPO, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*, 2014, p. 33. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf

El bienestar de muchos hogares depende de la presencia de una persona trabajadora del hogar, quien solventa los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral.

Los derechos de las personas trabajadoras del hogar desde los instrumentos internacionales de derechos humanos y una perspectiva integral

3. Los derechos de las personas trabajadoras del hogar desde los instrumentos internacionales de derechos humanos y una perspectiva integral

En 2011, por medio de una reforma paradigmática, se reconoció en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos¹³ que todas las personas en el país deben gozar de los derechos humanos que reconoce la Constitución y los tratados internacionales de los que el Estado mexicano forma parte. Asimismo, que 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. Sin embargo, a pesar de que desde hace una década existen mandatos para la protección de los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar, éstos aún no son garantizados.

La investigación presenta los derechos de las personas trabajadoras del hogar desde una perspectiva que va más allá de los derechos laborales y considera los contenidos de los instrumentos internacionales como referentes imprescindibles.

3.1.1 Convenio 189.

En el ámbito internacional, la OIT reconoce los derechos de las personas trabajadoras del hogar en el Convenio 189, el cual entró en vigor en México el 3 de julio de 2021. Ello implica que sus disposiciones fungen como principios para que el gobierno mexicano, a nivel local y federal, modifique leyes, normas y reglamentos con el fin de que las personas trabajadoras del hogar gocen de condiciones no menos favorables que las de otras personas trabajadoras.

En síntesis, sus disposiciones más relevantes se refieren a los siguientes puntos: el respeto a la edad mínima para trabajar; las medidas para asegurar la educación obligatoria, superior y profesional para personas trabajadoras del hogar menores de edad; la protección en contra del abuso, el acoso y la violencia; las condiciones de empleo equitativas

y decentes en entornos seguros y saludables; la garantía de contratos por escrito; jornadas justas y pago de horas extras; el derecho a decidir y acordar vivir o no en la residencia donde se trabajará; un descanso semanal de mínimo 24 horas; un salario mínimo para el gremio; el acceso a la justicia y la defensa legal ante las autoridades competentes; los mecanismos de queja e inspección del trabajo y la libertad sindical.¹⁴

3.1.2 Seguridad social

El derecho a la seguridad social tiene como finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.¹⁵

En el caso de México, la LSS indica que las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a pertenecer al régimen obligatorio del Seguro Social, el cual incluye los siguientes seguros: riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad, invalidez y vida, retiro, cesantía en edad avanzada y vejez, y guarderías y prestaciones sociales.

Seguridad social en el Sistema Universal e Interamericano de Derechos Humanos

El derecho humano a la seguridad social forma parte de diversos instrumentos de derecho internacional, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC). En particular, la Observación General Núm. 19 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales enfatiza algunos de los elementos fundamentales que integran este derecho. Por su parte, el Sistema

Interamericano de Derechos Humanos también los reconoce en el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), así como en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948.

3.1.3 Vivienda

El derecho a la vivienda está contemplado en el Artículo XX del PIDESC.¹⁶ Entre los componentes principales, considera la seguridad jurídica de la tenencia, la disponibilidad de servicios materiales y de infraestructura, gastos soportables en el pago de la vivienda, habitabilidad del bien inmueble, asequibilidad de la vivienda para grupos históricamente desfavorecidos, ubicación adecuada para el acceso a servicios y respeto de la identidad cultural a través de la vivienda.

3.1.4 Vacaciones

En México, de acuerdo con la LFT, las vacaciones son un derecho al que la persona trabajadora tiene acceso tras un año de trabajo; lo anterior está en concordancia con el Convenio 52 de la OIT, ratificado por México en 1938, que establece que “toda persona [...] tendrá derecho, después de un año de servicio continuo, a unas vacaciones anuales pagadas de seis días laborables, por lo menos”.¹⁷ En el caso de las personas trabajadoras del hogar, esto es aplicable incluso si no laboran la semana completa, ya que la LFT establece que sus vacaciones son reguladas por los mismos artículos que regulan a las personas trabajadoras en general.

13 Publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 10 de junio de 2011. Sobre la reforma constitucional, véase, Pedro Salazar Ugarte, *et. al. La reforma constitucional en materia de derechos humanos. Una guía conceptual*, Senado de la República, Instituto Belisario Domínguez, 2014, p. 242. Miguel Carbonell, y Pedro Salazar (coords.), *La reforma constitucional de derechos humanos. Un nuevo paradigma*, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación- UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, 2012. Reforma dh. Metodología para la enseñanza de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal/Suprema Corte de Justicia de la Nación/Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, junio de 2013. Disponible en: https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2015/05/Propuesta-metodologica_ReformaDH.pdf

14 OIT, C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, arts. 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 14, 15 y 16. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

15 Ley del Seguro Social, art. 2.

16 Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, El derecho a la vivienda adecuada (Art. 11, párr. 1): 13/12/91. CESCR Observación General No. 4 (Comentarios generales). 6° periodo de sesiones, 1991. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2005/3594.pdf>

17 OIT, C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (núm. 52). Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312197

Las vacaciones son un derecho al que la persona trabajadora tiene acceso tras un año de trabajo.

3.2.1 Cuidados

Diversos instrumentos internacionales de derechos humanos establecen el derecho al cuidado como una condición indispensable para el bienestar. Entre los más relevantes se encuentran: El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), que establece que el Estado tiene la obligación de promover políticas y servicios de cuidados para personas dependientes; la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), que reconoce la responsabilidad común y equitativa de hombres y mujeres en el trabajo de cuidados; El Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156), que establece la responsabilidad de generar una política nacional para la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales; y la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, que reconoce una visión integral de los cuidados a los que tienen derechos las personas mayores incluyendo salud, alimentación, vestuario, vivienda, centros de cuidado e independencia y autonomía.

3.2.2 Estancias infantiles

En diversos instrumentos y estándares internacionales de derechos humanos se señala la relevancia de garantizar el acceso a centros de cuidado infantil. Entre ellos se pueden nombrar la Convención sobre los Derechos del Niño (CDN) y el Comité de los Derechos del Niño, que en su Observación General Núm. 7 establece que se requieren leyes, políticas y programas dirigidos a la primera infancia que incluyan guarderías y estancias infantiles en las que reciban cuidados adecuados mientras su familia trabaja o realiza otras actividades.¹⁸

El derecho al cuidado es una condición indispensable para el bienestar.

¹⁸ Comité de los Derechos del Niño, Observación General Número 7, Realización de los derechos del niño en la primera infancia, CRC/C/GC/7, 20 de septiembre de 2006, párr. 5. Disponible en: <https://www.oacnudh.org.gt/estandares/docs/Organos/Nino/Generales/OGnino7.pdf>

3.3 Derechos reproductivos de las trabajadoras del hogar

Los derechos reproductivos son derechos humanos que protegen y promueven la libertad para decidir con responsabilidad y en condiciones de equidad todo lo relacionado al cuerpo y a la salud reproductiva. Debido a las precarias condiciones laborales de las trabajadoras del hogar en México, sus derechos reproductivos se ven constante y gravemente vulnerados. Al no contar con seguridad social, no pueden gozar de licencias de maternidad, estancias para el cuidado infantil o atención médica suficiente y oportuna para el período pre y post natal, así como para su vida sexual y reproductiva en general. Lo anterior resulta particularmente grave al considerar que el trabajo del hogar se desempeña en un espacio privado que facilita contextos de acoso sexual.

3.3.1 Salud sexual y reproductiva

La salud sexual implica un estado de bienestar físico, emocional, mental y social en relación con la sexualidad; en tanto que la salud reproductiva es la capacidad de tomar decisiones informadas, libres y responsables respecto a la reproducción.¹⁹ En ambos casos, las decisiones de las personas deben darse en un contexto libre de violencia, coacción o discriminación. El Estado mexicano tiene la obligación de garantizar a sus ciudadanos el acceso a ambos tipos de salud, la sexual y la reproductiva. El Comité DESC, en sus Observaciones Generales número 14 y 22, establece los requisitos mínimos que deben cumplirse en esta materia.

Por su parte, la CEDAW promueve la adopción de mecanismos para desincentivar prácticas de hostigamiento sexual. En ese sentido, el Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo de la OIT²⁰ promueve la realización de inspecciones laborales para

establecimientos no comerciales, lo cual incluye domicilios particulares. Si bien no ha sido ratificado por México, permite imaginar posibles soluciones para el problema de la violencia sexual hacia las trabajadoras del hogar.

3.3.2 Anticoncepción

El Comité CEDAW, en su Recomendación General Núm. 24 sobre la Mujer y la Salud estableció que los Estados parte deben asegurar el acceso a servicios de atención a la salud para mujeres y niñas, incluido el acceso a la anticoncepción y a recursos de planificación familiar.²¹ Asimismo, el Comité CEDAW exige que los Estados faciliten a mujeres y niñas el acceso a material informativo específico, que incluya información y asesoramiento sobre planificación de la familia.

3.3.3 Fuero de maternidad

Tanto el Comité CEDAW como diversos convenios de la OIT como el Convenio 189, el Convenio 183 “Sobre la protección de la maternidad” y el Convenio 158 “Sobre la terminación de la relación de trabajo” reconocen la necesidad de implementar mecanismos de protección para la maternidad. Sin embargo, los dos últimos no han sido ratificados por México.

3.3.4 Atención del embarazo, parto y posparto

Tanto el Comité DESC, en su Observación General Núm.14, como los compromisos asumidos por los Estados parte, México entre ellos, en la Cumbre de Nairobi de la ONU (2019) destacan que es fundamental alcanzar el acceso universal a la salud y a los derechos reproductivos como parte de la cobertura universal de salud. Asimismo, es importante llegar a cero muertes maternas evitables y morbilidades a través de la creación de un paquete integral de intervenciones en materia de salud sexual y reproductiva.

3.3.5 Licencias de maternidad

En México, el artículo 123 constitucional otorga el derecho a la licencia de maternidad a las mujeres embarazadas por un lapso de 12 semanas —seis semanas anteriores a la fecha aproximada del parto y seis semanas posteriores— y a dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos o hijas durante el periodo de lactancia.²² Además, el Artículo 170 de la LFT concede seis semanas de licencia en caso de adopción, posteriores al día en que reciban al bebé. Si bien existen convenios de la OIT que amplían estos derechos, México no los ha ratificado. Por ejemplo, el Convenio 183 prevé una licencia de maternidad de al menos 14 semanas y, al igual que el Convenio 156, contiene disposiciones a favor de licencias parentales que también incluyan al cónyuge. El hecho de que el Estado mexicano continúe sin ratificar ambos convenios revela su falta de interés por garantizar los derechos reproductivos de las mujeres en el trabajo.

Como resulta evidente, la interrelación e interdependencia de los derechos implica que tanto la garantía como el atropello de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar repercutan también en su esfera privada. Tal es el caso de los derechos sexuales y reproductivos, los cuales se ven afectados, por ejemplo, cuando una trabajadora del hogar no tiene acceso a la seguridad social o decide si embarazarse o no con base en si la parte empleadora le permitirá ausentarse unos meses y si podrá resistir una temporada sin ingresos.

19 ONU, Comité DESC, Observación General Núm. 22 (2016) relativo al derecho a la salud sexual y reproductiva (artículo 12 del PIDESC), [E/C12/GC/22], párr 6.

20 OIT, P081 - Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P081

21 ONU, CEDAW, Recomendación General Núm. 24, La mujer y la salud, 2 de febrero de 1999, párr. 8.1. Disponible en: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1280.pdf>

22 *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, Art.123, fracc.V. “Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;...”

Brechas en la garantía de derechos de las personas trabajadoras del hogar

4. Brechas en la garantía de derechos de las personas trabajadoras del hogar

Los obstáculos que impiden a las personas trabajadoras del hogar el pleno ejercicio de sus derechos pueden darse en dos planos, los cuales por lo general operan de manera concomitante. El primero es el plano individual, en donde se sitúan tanto las propias trabajadoras como las personas que las emplean y quienes son testigos de esta relación. El segundo plano es el de la autoridad, en donde se encuentran quienes tienen las facultades para crear normas y hacerlas valer. Estos obstáculos pueden darse tanto por acción como por omisión.

Las trabajadoras del hogar han sido uno de los colectivos más afectados por la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19. Para complementar los datos con la propia voz de las trabajadoras del hogar, se solicitó a Investigación en Salud y Demografía (INSAD) la realización de un estudio cualitativo sobre los derechos reproductivos y laborales de las personas trabajadoras del hogar en el contexto de la pandemia. Este estudio recopiló información a través de 24 entrevistas a profundidad realizadas en la Ciudad de México, Guadalajara, Mérida, Monterrey, Puebla y San Cristóbal de las Casas. A lo largo de esta sección se hace referencia constante a los hallazgos de dicho estudio y a diversos datos estadísticos en él incluidos.

Condiciones laborales

En 2019, cuando se lanzó el programa piloto para inscribir a las personas trabajadoras del hogar al Seguro Social, existía una importante brecha entre hombres y mujeres

en el acceso a prestaciones laborales.²³ Entre el primer trimestre de 2020 y el primero de 2021, el 97 por ciento de las mujeres no contó con acceso a instituciones de salud; una diferencia de más de 15 puntos porcentuales con sus contrapartes hombres.

En relación con los contratos por escrito, el 99 por ciento de las trabajadoras del hogar no cuenta con uno, lo cual representa 10 puntos porcentuales más que en el caso de los hombres. De acuerdo con el estudio realizado por INSAD, tanto en el caso de las trabajadoras de planta como en el de las de entrada por salida, no está formalizada la relación de trabajo, ya que no existe un contrato por escrito que ampare el cumplimiento de los derechos y las obligaciones de la trabajadora del hogar. Todas las entrevistadas fueron contratadas de manera oral y la persona empleadora les informó el monto del salario y las tareas que tenían que desempeñar.

Pese a que, tras la presentación de la segunda fase del programa piloto, la afiliación fue siete veces mayor al esquema de incorporación anterior y se superó el salario base de cotización por encima del salario mínimo —llegó a 5131 pesos mensuales en promedio, 28 por ciento superior al esquema anterior—,²⁴ las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar aún son precarias.

Entre el primer trimestre de 2020 y el primero del 2021, el número de personas trabajadoras del hogar con alguna remuneración disminuyó 13.4 por ciento, además de que

hubo una reducción de 16.53 por ciento de trabajadoras del hogar que tuvieron acceso a instituciones de salud como parte de sus prestaciones; es decir, de 57,822 mujeres pasaron a 48,263. Además, 14.2 por ciento del total de trabajadoras del hogar en 2021 se encontró en situación de pobreza laboral (su salario fue menor al costo de la canasta alimentaria en el último año).²⁵

4.1.1 Vacaciones

En 2014, solo una tercera parte de las trabajadoras del hogar gozó de vacaciones y solo una de cada 10 percibió prima vacacional.²⁶ Entre las trabajadoras de planta, casi la mitad no tuvieron vacaciones pagadas, y entre quienes sí contaron con esta prestación, 20 por ciento tomó menos de siete días de vacaciones al año.²⁷ De acuerdo con el estudio realizado por INSAD, las personas empleadoras de trabajadoras de entrada por salida no se sienten obligadas a otorgarles vacaciones pagadas.

4.1.2 Jornadas laborales

Las más afectadas por la duración de la jornada laboral y las tareas que realizan son aquellas que trabajan bajo un esquema “de planta”. El estudio realizado por INSAD revela que la jornada laboral para las trabajadoras que laboran de planta comienza entre las siete y nueve de la mañana, en función de la rutina de cada familia. Por la tarde, dos terceras partes de las entrevistadas tienen un descanso que dura hasta la hora de la cena, luego de haber terminado la limpieza de la cocina.

4.1.3 Ingreso promedio mensual

Durante el primer trimestre del 2020, en el periodo previo a la pandemia, el ingreso promedio mensual de un

trabajador del hogar fue de 5991 pesos, en tanto que el de una trabajadora era de 3804 pesos. Como ya se ha señalado, la brecha puede deberse, entre otros factores, a la diferencia en la duración de la jornada laboral, a la realización de funciones diferenciadas y a la discriminación por género. Para el tercer trimestre, en plena pandemia de COVID-19, el salario promedio mensual, tanto de las mujeres como de los hombres, se redujo; el de ellas en 19 por ciento y el de ellos en 18 por ciento.

El desconocimiento en materia de tabuladores salariales y costo de vida suele llevar a que se pacte el salario de formas que resultan perjudiciales para la trabajadora del hogar. En un primer caso, la persona empleadora puede ofrecer determinada cantidad, a su discreción; la segunda forma implica que la trabajadora establezca su tarifa. El estudio realizado por INSAD revela que para las trabajadoras de entrada por salida el salario más bajo fue de 100 pesos por día y el más alto de 475 pesos, en tanto que para las trabajadoras de planta el más bajo fue de 125 pesos y el más alto de 436 pesos. Si trabajaran todos los días del mes por el salario mínimo, sin otras fuentes de ingreso (lo que equivale a alrededor de 4000 pesos), las personas trabajadoras del hogar apenas superarían la línea de pobreza por ingresos establecida por el CONEVAL (3843 pesos en el medio urbano y 2715 pesos en el medio rural).²⁸ Sin embargo, una gran proporción de las trabajadoras del hogar no trabaja jornadas semanales remuneradas completas.

4.1.4 Vivienda

A pesar de que la LFT contempla el derecho a la vivienda para todas las personas trabajadoras, las reformas laborales recientes que reconocen el derecho de las trabajadoras del hogar a la seguridad social no reitera ni especifica este derecho.

4.1

23 Bensusán, *op. cit.*, p. 16.

24 IMSS, “Presenta IMSS segunda fase de la prueba piloto para la afiliación de las Personas Trabajadoras del Hogar. No. 762/2020”, noviembre 2020, <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202011/762>

25 “Comunicado No. 5. El CONEVAL presenta información referente a la pobreza laboral al primer trimestre de 2021”, CONEVAL, Ciudad de México, 18 de mayo de 2021, p. 9. Disponible en: https://www.coneval.org.mx/SalaPrensa/ComunicadosPrensa/Documents/2021/COMUNICADO_5_ITLP_1er_TRIMESTRE_2021.pdf

26 CONAPO, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*, 2014, p. 51. Disponible en: https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf

27 *Ibid.*, p. 52.

28 CONEVAL, Líneas de pobreza por ingresos. Disponible en: <http://sistemas.coneval.org.mx/InfoPobreza/Pages/wfrLineaBienestar?pAnioInicio=2016&pTipoIndicador=0>

4.2

Acceso a la justicia

La inspección de los centros de trabajo es un mecanismo importante por medio del cual la autoridad ejerce presión para que las personas empleadoras cumplan con los derechos laborales. Si bien para el caso del trabajo del hogar aún no existen lineamientos para la inspección de domicilios particulares, tanto la LFT como el Convenio 189 incluyen artículos sobre la conveniencia de implementar este mecanismo de vigilancia. Adicionalmente, se requiere una importante capacidad institucional y presupuestal para contratar y capacitar a un número pertinente de inspectores(as) y para generar un registro obrero-patronal.

Con respecto a quejas presentadas entre agosto de 2014 y julio de 2019 ante las comisiones de derechos humanos de las 32 entidades federativas, solo Hidalgo y Tlaxcala reportaron una y diecisiete quejas, respectivamente. En el resto de las comisiones de derechos humanos, federal y locales, no hay registro de quejas presentadas en ese periodo. Esto puede deberse tanto a la falta de registro por parte de las comisiones como al desconocimiento por parte de las personas trabajadoras de la posibilidad de presentarlas.

Seguridad social

4.3

Para junio del 2021, transcurridos dos años de la implementación de la prueba piloto, apenas se habían inscrito 33,475 personas trabajadoras del hogar,²⁹ lo cual dista mucho de las 2.1 millones de personas que informaron laborar en este sector.³⁰

La seguridad social es una inversión realizada tanto por las personas trabajadoras como por las empleadoras y el Estado en beneficio de la salud y el bienestar de la sociedad. Una gran parte de las trabajadoras del hogar de edad avanzada, si bien cumplen con la edad y el tiempo para jubilarse, no cuentan con ahorros para el retiro. Dado

que no existen medidas para atender estos casos, es probable que quienes se encuentren en tal situación tengan que seguir trabajando toda su vida, ya sea en esa o en otra actividad económica.

A. Acceso a la protección de la salud

En 2017, 68 por ciento de las trabajadoras del hogar señaló que la última vez que estuvieron enfermas fueron ellas o alguien de su familia quienes cubrieron los gastos de consulta y medicamento. Solamente en nueve por ciento de los casos los gastos fueron cubiertos por la persona empleadora, lo cual indica una grave desprotección, pues solamente tres de cada 100 personas de este sector tienen acceso a alguna institución de salud.³¹ De acuerdo con el estudio realizado por INSAD, las trabajadoras que no están afiliadas al IMSS acuden con sus familias a los siguientes lugares para recibir atención médica: 1) consultorios en farmacias; pocas acuden a consultas médicas privadas en consultorios cerca de su domicilio; 2) centros de salud de la comunidad y son ellas quienes compran los medicamentos; 3) no suelen acudir a consultas médicas, pero toman los medicamentos que les recomiendan los farmacéuticos.

4.3.2 Atención del embarazo, parto y posparto

En 2015, las reformas a la Ley General de Salud, a la Ley del Seguro Social y a la Ley del ISSSTE dispusieron que los servicios de salud atendieran de manera expedita a las mujeres embarazadas que presentaran una urgencia obstétrica, sin importar su afiliación a cualquier esquema de aseguramiento. Sin embargo, es necesaria su correcta implementación para asegurar la atención inmediata de todas las emergencias obstétricas³² y garantizar la calidad de los servicios de atención en todas las etapas del embarazo. El estudio realizado por INSAD detectó que, a excepción de una trabajadora, a ninguna otra se le brindó

apoyo económico para cubrir los gastos de consultas médicas o el parto. Varias de las entrevistadas mencionaron que les permitían salir o faltar para acudir a la consulta ginecológica durante el embarazo; mientras que otras preferían asistir a consulta temprano antes de entrar a trabajar o el sábado, para no tener que pedir permiso.

4.3.3 Licencias de maternidad

De acuerdo con la Ley del Seguro Social, para que el IMSS cubra el subsidio por licencia de maternidad, es necesario que la trabajadora haya cotizado al menos 30 semanas anteriores a la licencia (artículos 101 y 102). De lo contrario, el pago del salario íntegro queda a cargo del empleador. La gran mayoría de las trabajadoras del hogar, al no estar afiliadas a la seguridad social, no pueden acceder a una licencia de maternidad. El estudio realizado por INSAD muestra que las personas empleadoras no les pagaron el tiempo que estuvieron inactivas antes de regresar a su trabajo.

Cuidados familiares

4.4

Las trabajadoras de planta viven en la casa de sus empleadores y, en la mayoría de los casos, sin sus hijos e hijas; por su parte, las de entrada por salida están fuera gran parte del día y, al no contar con acceso a guarderías, con frecuencia son otras personas las que se encargan de cuidar, alimentar y estar al pendiente de sus descendientes. En el estudio elaborado por INSAD se advierte que estas funciones con frecuencia son realizadas por la mamá, la hermana, la suegra, la hija adolescente, la tía o una vecina de la trabajadora.

Con respecto a las trabajadoras del hogar que sí están afiliadas al seguro social, el IMSS informó que al 11 de agosto de 2019 se tenían en total 253 solicitudes presentadas por trabajadoras del hogar, de las cuales 178 recibían el servicio, 17 estaban en proceso de ingreso y 58 en espera de un lugar. Esto implica que 22.9 por ciento de las trabajadoras del hogar aún no tenían acceso al servicio de estancias infantiles para el cuidado de sus hijos e hijas.

La gran mayoría de las trabajadoras del hogar, al no estar afiliadas a la seguridad social, no pueden acceder a una licencia de maternidad.

29 IMSS, Comunicado 293/2021, 10 de julio de 2021. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202107?page=1>

30 Datos obtenidos de la base de datos de la ENOE, *op. cit.*, referente a los datos nacionales del cuarto trimestre del 2020, encontrados en el apartado de tabuladores predefinidos – trimestrales – indicadores estratégicos

31 Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, *Criterios y Lineamientos Metodológicos. Proceso de fijación del salario mínimo para los y las trabajadoras del hogar, mayo 2019.*

32 GIRE, *El camino hacia la justicia reproductiva: Una década de avances y pendientes*, 2021, pp. 108 y 109.

4.5 Despidos por embarazo, acoso sexual y otras formas de discriminación

Es frecuente que las trabajadoras del hogar sean despedidas por estar embarazadas y este despido, en ocasiones, podría estar vinculado al temor por parte de las personas empleadoras de que el tipo de trabajo que realizan, que implica tareas pesadas y riesgosas para una mujer embarazada, afecte su salud o la del producto.³³ El estudio realizado por INSAD advierte que más de la mitad de las entrevistadas se embarazó en su empleo actual o en el anterior, y la mayoría dejó de trabajar entre el séptimo y el octavo mes de embarazo. Si bien algunas consideraron una actitud empática el hecho de que sus empleadores las hubieran “liberado” de actividades riesgosas, cabe enfatizar que esa protección es un derecho establecido en el art. 123 constitucional y en el art. 170 de la LFT.

En México, las trabajadoras del hogar viven situaciones de discriminación y abuso sexual de forma cotidiana. En el estudio realizado por INSAD, algunas trabajadoras del hogar declararon haber sido víctimas de hostigamiento u acoso sexual en trabajos anteriores por parte del esposo de su empleadora o de otro trabajador. En los casos registrados, el acoso consistió en insinuaciones o tocamientos. Dos de ellas son de adscripción indígena. En el caso de dos empleadas que denunciaron haber sido violentadas por personal que trabajaba con sus empleadores, los agresores sólo recibieron un regaño.

Este estudio también señala que dos terceras partes de las trabajadoras del hogar indígenas relataron haberse sentido discriminadas por su origen en trabajos anteriores, ya que la forma en la que las trataban o les hablaban las “hacía sentir menos”, e incluso algunas personas se burlaban de su manera de hablar.

Conclusiones y recomendaciones

5. Conclusiones y recomendaciones

En México, la agenda sobre trabajo decente para las personas trabajadoras del hogar ha avanzado de manera importante en los últimos años. En 2019, las reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social reconocieron derechos laborales, sociales y reproductivos para las personas trabajadoras del hogar. Asimismo, en 2021, la entrada en vigor del Convenio 189 de la OIT representa un mecanismo más de monitoreo para el cumplimiento y la mejora de dichas leyes, así como de los programas necesarios para implementarlas.

A pesar de los avances, es importante señalar que hay derechos que no han sido reconocidos. Por ejemplo, aún no se prevén acciones para que las personas trabajadoras del hogar puedan acceder en igualdad de condiciones que otras personas trabajadoras a una vivienda digna. De igual manera, es importante enfatizar que, si bien ya existen iniciativas como el programa piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social, su cobertura aún es sumamente limitada para el número de personas que laboran en este sector a nivel nacional.

Los avances en términos legislativos son fundamentales pero insuficientes para garantizar contextos laborales decentes y condiciones de vida dignas para las personas trabajadoras del hogar. Este informe visibiliza las situaciones de exclusión, discriminación, violencia y falta de cumplimiento de derechos que padecen las personas trabajadoras del hogar, quienes en su mayoría laboran en el sector informal, en condiciones precarias y sin las protecciones o prestaciones mínimas. Aunado a esto, la crisis ocasionada por la pandemia de COVID-19 tuvo repercusiones particularmente graves para las personas trabajadoras del hogar;

a saber, entre otras, despidos injustificados, la reducción de sus salarios, la suspensión de sus actividades sin goce de sueldo y el confinamiento obligatorio en sus lugares de trabajo bajo la modalidad de planta.

Es crucial que esta crisis no suponga un retroceso en los logros alcanzados. Se precisa del esfuerzo conjunto de autoridades, personas empleadoras y la sociedad en general; no esperar que sean solo las trabajadoras del hogar quienes reaccionen ante el incumplimiento. Para ello, se requiere implementar acciones orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa nacional existente, así como de los tratados internacionales ratificados por México, en especial el Convenio 189 de la OIT. A continuación se presenta una serie de recomendaciones en ese sentido.

Recomendaciones

Recomendación	Pertinencia / Justificación	Autoridad responsable
Generación de datos y difusión de información		
Generar un mecanismo de registro y monitoreo en línea que contemple datos de las personas trabajadoras del hogar y de las empleadoras así como datos sobre los avances en el cumplimiento de los derechos, como: inscripción a la seguridad social, salario, contrato, vacaciones, aguinaldo, entre otros.	La sistematización y difusión de información permite diseñar políticas públicas, establecer una coordinación interinstitucional y vigilar el cumplimiento por parte de las personas empleadoras. Este registro debe contemplar: datos personales de las personas empleadoras y trabajadoras (nombre edad, etnia [si aplica], escolaridad); dirección del trabajo habitual; año de inicio de la relación laboral; existencia de contrato laboral con fecha de inicio y duración; el monto salarial, y el registro a la seguridad social.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales
Crear instrumentos para el monitoreo, la evaluación y la rendición de cuentas de la inscripción a la seguridad social.	La generación y recolección de los datos de afiliación permitirán monitorear, evaluar y rendir cuentas de las metas y los resultados obtenidos.	IMSS Ejecutivo federal
Crear campañas para difundir los derechos de las personas trabajadoras del hogar; sensibilizar a las personas empleadoras sobre sus obligaciones; e informar las vías de acceso a la justicia para atender cualquier tipo de violencia o discriminación hacia las primeras.	La información debe ser culturalmente apropiada con traducción a diferentes lenguas indígenas, por ejemplo y accesible para la mayor cantidad posible de personas. Es necesario difundir las formas y modalidades de violencia a las que las trabajadoras del hogar están expuestas de forma constante para contrarrestar su naturalización y motivar su detección; asimismo, es preciso difundir los mecanismos de acceso a la justicia y las instituciones responsables de aplicarla. Es importante hacer énfasis en los derechos de las personas trabajadoras menores de edad, dado que existen salvaguardas especiales para este sector.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales
Diseñar y difundir un esquema para que las personas trabajadoras del hogar puedan exigir el cumplimiento de sus derechos.	Contar con un esquema sencillo y eficaz permitirá a las personas trabajadoras del hogar exigir su afiliación a la seguridad social o cualquier otro derecho sin que su trabajo se ponga en riesgo.	Ejecutivo federal Legislativo federal
Realizar diagnósticos y padrones sobre las trabajadoras del hogar a partir de un enfoque de género, interseccional e intercultural que permitan diseñar políticas públicas acordes a sus necesidades.	Tales diagnósticos y padrones permitirán diseñar políticas públicas adecuadas a las necesidades de las personas trabajadoras del hogar e identificar las principales barreras que enfrentan para ejercer sus derechos humanos.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales
Acceso a la justicia		
Crear y/o fortalecer mecanismos y procedimientos que cuenten con un enfoque de género e intercultural para la investigación de las quejas por falta de cumplimiento de los derechos o por violaciones a los derechos humanos y hacer pública esta información. Garantizar el acceso a la justicia y a una reparación integral para las personas trabajadoras del hogar que enfrenten violaciones a sus derechos humanos.	Se requiere contar con un esquema sencillo y eficaz que permita a las personas trabajadoras del hogar presentar una queja y/o exigencia sin que su trabajo se ponga en riesgo, y que ésta sea atendida conforme a derecho.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales Comisión Nacional de los Derechos Humanos Comisiones locales de derechos humanos, CONAPRED y Comisiones locales para prevenir la discriminación

Condiciones laborales

Llevar a cabo las reformas a las leyes y lineamientos para asegurar la inclusión de las personas trabajadoras del hogar en el sistema de créditos para la vivienda.	Todas las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a créditos de vivienda, por lo que las trabajadoras del hogar no deben ser excluidas.	Legislativo federal Ejecutivo federal
Impulsar la implementación del Convenio 189 a través de las reformas que sean necesarias y de campañas de difusión.	La armonización de la legislación permitirá asegurar que todos los instrumentos nacionales están en consonancia con dicho Convenio. Para garantizar su implementación, es necesario llevar a cabo una serie de políticas, programas y acciones en todos los niveles de gobierno.	Legislativo federal Ejecutivo federal Ejecutivos locales
Promover acciones y medidas para disminuir los efectos negativos que la pandemia de COVID-19 ha tenido en las personas trabajadoras del hogar.	Las medidas deben contribuir a la consolidación de los derechos laborales y reproductivos de las trabajadoras del hogar.	SAT Ejecutivos locales

Seguridad social

Evaluar los resultados de la segunda fase de la prueba piloto de afiliación a la seguridad social para reformar la ley y crear incentivos económicos y fiscales que garanticen la afiliación obligatoria.	Para poder evaluar la necesidad de hacer modificaciones, es necesario conocer los resultados de las primeras dos etapas.	IMSS
Evaluar la viabilidad de contar con un esquema de jubilación para las personas trabajadoras del hogar que no alcanzaron a cotizar suficientes semanas y que ya se encuentran en edad de retirarse.	El derecho a la jubilación se crea a partir de haber cotizado un cierto número de semanas en el IMSS. Sin embargo, el que un sector de la población no tenga acceso al mismo debido a que por mucho tiempo su afiliación no fue obligatoria por ley resulta discriminatorio. Por lo tanto, es necesario dedicar recursos para, en la medida en la que el presupuesto lo permita, garantizarles un retiro.	Ejecutivo federal

Cuidados

Ratificar el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156), firmado en 1981 por México.	La implementación de acciones que garanticen a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares la no discriminación y la posibilidad de contar con un respaldo estatal para el cuidado de las personas a su cargo.	Senado
Aprobar la reforma sobre el derecho al cuidado y el Sistema Nacional de Cuidados que actualmente se encuentra en el Senado, para garantizar todos los beneficios a las personas que trabajan en el mercado informal, de tal manera que incluya a las personas trabajadoras del hogar.	Contar con un marco regulatorio que fomentará la corresponsabilidad en los cuidados no solo de niños, niñas y adolescentes, sino de cualquier persona con algún grado de dependencia.	Senado
Promover la creación de programas de capacitación y certificación para las personas trabajadoras del hogar que también se desempeñen como cuidadoras o estén interesadas en serlo.	Fomentar los conocimientos especializados y el cuidado físico y emocional necesarios para quien se encarga de los cuidados por ejemplo, a través de capacitaciones, actualizaciones, acreditaciones y certificaciones coordinadas por las dependencias con facultades en la materia permitirá a las personas trabajadoras del hogar profesionalizar su trabajo y obtener mejores remuneraciones salariales.	Ejecutivo federal Ejecutivos locales

Acceso a servicios de salud reproductiva

Garantizar el acceso a servicios de salud reproductiva.	La implementación de estrategias orientadas a facilitar el acceso de las mujeres y personas gestantes a los servicios de salud reproductiva garantizará que tengan acceso a los mismos sin importar la afiliación a una institución de salud.	Instituciones del Sistema Nacional de Salud
Garantizar la correcta implementación del Programa de Acción Específico para la Salud Sexual y Reproductiva 2020-2024	Uno de sus seis componentes principales es la Salud Materna, cuyo objetivo es incrementar el acceso a la atención oportuna, integral y segura de la salud materna, desde la etapa pregestacional hasta el puerperio.	Instituciones del Sistema Nacional de Salud
Garantizar a las víctimas de violencia sexual el acceso a la anticoncepción de emergencia y, en su caso, a la interrupción voluntaria del embarazo, en los términos establecidos en la NOM 046 y la Ley General de Víctimas.	Las instituciones de salud públicas están obligadas a ofrecer el servicio de interrupción voluntaria del embarazo y a dar atención de emergencia inmediata a las víctimas de violencia que lo requieran sin condicionar su prestación a ningún requisito. Únicamente es necesario un escrito bajo protesta de decir verdad de la víctima en el que establezca que su embarazo es producto de una violación sexual para que pueda interrumpirlo de forma voluntaria.	Instituciones del Sistema Nacional de Salud

Despidos por embarazo, discriminación y acoso

Ratificar el Convenio 183 sobre la protección de la maternidad (2000).	La ratificación permitirá contar con medidas especiales para volver al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente con la misma remuneración al término de la licencia de maternidad, además de garantizar que ésta no constituya una causa de discriminación en el empleo.	Senado
Ratificar el Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo (1982).	La ratificación permitirá contar con instrumentos que prohíban el despido de las trabajadoras durante el periodo de licencia por maternidad y durante un periodo posterior al reintegro al trabajo, excepto por causas que no guarden relación alguna con el embarazo, el nacimiento del hijo o la hija y sus consecuencias y la lactancia.	Senado
Ratificar el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso (2019).	La ratificación permitirá contar con una guía para implementar acciones dirigidas a erradicar la violencia en los centros de trabajo, incluidas las viviendas particulares.	Senado



Grupo de Información en Reproducción Elegida
Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir

