



“EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN LA ZONA METROPOLITANA DE QUERÉTARO. UN ESTUDIO NORMATIVO Y CUALITATIVO”

“THE WORK OF THE PAID HOUSEHOLD IN THE METROPOLITAN AREA OF QUERÉTARO. A NORMATIVE AND QUALITATIVE STUDY ”

Camacho-Galván Brenda Gissel ^{1*}

¹ Facultad de Derecho, UAQ. Centro Universitario, Cerro de las Campanas s/n. Santiago de Querétaro, México.

* Autor de correspondencia, correo: brendagcg25@gmail.com

Aspectos interesantes

En México, más de dos millones de mujeres se dedican al trabajo remunerado del hogar. La legislación mexicana se reformó en 2019 ampliando su protección, incorporándolas al seguro social. El Estado mexicano tiene actualmente diversos retos en materia de derechos humanos en el trabajo del hogar.

Resumen

El objetivo de este artículo es conocer los avances jurídicos en materia de derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar y revisar si, en la práctica laboral, las trabajadoras del hogar conocen estos derechos.

Para este fin, se realizó un análisis inicial de diversos instrumentos normativos con la intención de mostrar la situación de las garantías sustantivas de este gremio, dichos instrumentos fueron: la Constitución Federal, la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS), el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (C-189) y el Programa Piloto para personas trabajadoras del hogar del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Posteriormente, se realizó un trabajo de campo de método cualitativo, a través de entrevistas semiestructuradas a trabajadoras del hogar, para conocer sus condiciones laborales, experiencias, perspectivas y su grado de conocimiento sobre el marco normativo mencionado.

A partir del estudio, se pudo advertir que, aunque se ha reforzado el marco normativo, aún queda un largo camino por recorrer para garantizar su efectividad. También faltan acciones para lograr una igualdad

material e interseccional para las personas dedicadas a esta labor y, de esta forma, cumplir con las obligaciones constitucionales de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos sin discriminación.

Palabras clave: *trabajo del hogar, derechos humanos, trabajo digno, seguridad social, justicia social.*

Abstract

The objective of this article is to know the legal advances in the matter of human rights of domestic workers.

For this purpose, was carried out an initial analysis of various regulatory instruments with the intention of showing the situation of the substantive guarantees of this union, these instruments were the Federal Constitution, the Federal Labor Law (LFT), the Social Security Law (LSS), the Convention on Domestic Workers of the International Labor Organization (C-189) and the Pilot Program for Domestic Workers of the Mexican Institute of Social Security (IMSS). Subsequently, was carried out interviews with domestic workers, to find out their working conditions, experiences, perspectives and their knowledge about the aforementioned regulatory framework.

From the study, it was possible to see that, although the regulatory framework has been strengthened, there is still a long way to go to guarantee its effectiveness and achieve material and intersectional equality for the people who dedicate to this work; and thus comply with the constitutional obligations to promote, respect, protect and guarantee human rights without discrimination.

Keywords: Domestic labor, human rights, decent work,

social security, social justice

1. Introducción

El trabajo del hogar es una ocupación integrada mayoritariamente por mujeres, se estima que sólo en México hay más de 2 millones de personas dedicadas a esta labor.

En este artículo se abordan los derechos que les son reconocidos a las trabajadoras del hogar a partir del 2019 en las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS), así como los criterios emitidos por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) que llevan a declarar la inconstitucionalidad de la exclusión de este gremio del régimen obligatorio del seguro social, en relación con la discriminación a las que ha sido expuesto por motivos de género, edad, origen étnico o nacional, por ocupación, condición socioeconómica, entre otros.

Para este propósito, se ha realizado un trabajo de campo cualitativo a partir de entrevistas a mujeres trabajadoras del hogar residentes en la zona metropolitana de Querétaro, quienes aportaron información significativa sobre la forma en que ejercen sus relaciones laborales y cómo ellas las interpretan. De esta manera, se analiza los derechos de las personas trabajadoras del hogar con la intención de conocer si el nuevo marco legal ha ayudado a proteger su dignidad y mejorar su calidad de vida.

2. Metodología

La metodología¹ utilizada para la investigación fue:

- 1). Por el propósito perseguido, aplicada.
- 2). Por los medios utilizados para la obtención de datos, de campo.
- 3). Por el enfoque de la información, cualitativa.
- 4). Por el nivel de conocimientos adquiridos, descriptiva.

Se efectuó un estudio cualitativo a través de entrevistas semiestructuradas a seis mujeres residentes en la Zona Metropolitana de Querétaro, que se dedican o se han

dedicado al trabajo doméstico, sin distinción de edad u origen.

El interés de la investigación surge a partir de la pregunta: ¿El nuevo marco normativo que regula el trabajo del hogar ha tenido la suficiente difusión y materialización entre las trabajadoras de la Ciudad de Querétaro?

Hipótesis planteadas:

- 1). Las entrevistadas no ejercen sus derechos sustantivos contenidos en el nuevo marco normativo del TDH.
- 2). Las entrevistadas desconocen dicho marco normativo.
- 3). Las entrevistadas están de acuerdo en la importancia de que les sean reconocidos sus derechos laborales y el derecho a la no discriminación.

3. Contexto del trabajo del hogar

La Ley Federal del Trabajo define como persona trabajadora del hogar a “aquella que, de manera remunerada, realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral” (MÉXICO: LFT, 2019, art. 331), considerando entre estas actividades: cocinar, lavar, planchar, cuidar de niños, enfermos o ancianos. También son parte de este gremio choferes, vigilantes, y jardineros (OIT, 2015, B), no importa si residen o no en el domicilio en que prestan servicios, o si trabajan para distintas personas empleadoras, por horas o tiempo completo. Las características esenciales del trabajo del hogar (TDH) son que las actividades estén enfocadas en el sostenimiento del hogar y la familia, sean realizadas en una casa habitación y haya una remuneración en contraprestación.

Motivado por los estereotipos de género, el trabajo del hogar generalmente es delegado a las mujeres. Esta feminización del trabajo reproductivo² está arraigada en la sociedad y tiene como consecuencia que el TDH no sea reconocido como una relación laboral

¹De conformidad con los *Lineamientos Generales para la Obtención de Diploma o Grado (Especialidad, maestría y doctorado)*, aprobados por el Consejo Académico de la División de Investigación y Posgrado de la Facultad de Derecho, aprobados en enero de 2017 y vigentes a la realización del escrito.

² La *división sexual del trabajo*, producto de teorías materialistas y feministas, describe las formas en que las mujeres han estado vinculadas a actividades de cuidados, limpieza y reproducción dentro de sus hogares, las cuales son consideradas no productivas sino *reproductivas*, delegación que tuvo origen en prejuicios morales y biológicos. (BRUNET y SANTAMARÍA, 2016).

con derechos y obligaciones intrínsecas. Además, debido a que la sociedad percibe que dichas actividades no requieren de una preparación previa, esta labor ha sido realizada por mujeres de bajo nivel socioeconómico, poca escolaridad, de origen indígena o migrantes, quienes muchas veces deben incursionar en este trabajo siendo aún niñas o adolescentes.

La regulación del TDH inició en 1970 con la Ley Federal del Trabajo³, la cual, bajo el principio de justicia social, incluyó esta labor en el apartado de trabajos especiales, que el legislador consideró distintos al resto por su propia naturaleza y como una forma de atender a los cambios sociales persiguiendo la equidad y justicia social.

Por su parte, la Ley del Seguro Social⁴ determinaba, en el artículo 13, que su inscripción al seguro social era a través del régimen voluntario, es decir, que no existía una obligación legal para los patrones de asegurar a sus trabajadores, sino que era una opción a la cual podían acceder mediante acuerdo de las partes. Además, estos trabajadores no tenían derecho al pago de vacaciones, prima vacacional, aguinaldos, horas extras, guarderías y demás prestaciones. En mayo de 2019, la Segunda Sala de la SCJN emitió las tesis aisladas XXX/2019 y XXXI/2019 que declararon la inconstitucionalidad del artículo 13, fracción II de la LSS, al excluir a las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del seguro social sin que exista un motivo objetivo y razonable (SCJN, 2019: p.1544), por resultar discriminatorio en cuanto a motivos de género ya que se trata de una ocupación feminizada (SCJN, 2019: p. 1543)⁵.

4. Significado de la reforma de 2019 para las trabajadoras entrevistadas

Atendiendo a dichos criterios y a iniciativas de reforma propuestas por diversos legisladores, se reformaron en

julio de 2019 la LFT y la LSS. Esta modificación contiene entre sus puntos más importantes los siguientes:

4.1. Cambio de denominación

La legislación laboral de 1971 refería como nombre legal “trabajadores domésticos”, sin embargo, socialmente se han utilizado términos despectivos (muchas veces impulsados por los medios de comunicación)⁶. Las mujeres entrevistadas reconocen que esta es una de las formas más comunes de discriminación que viven: “... yo lo vi muchas veces...somos: la que me ayuda, la que limpia, la que viene a mi casa, la chacha; pero no somos más...La sociedad como que todavía no está lista para recibirnos como un trabajo...”. Para las participantes la forma de referirse a su labor es muy importante, ya que denota respeto a su dignidad y valor por la ocupación. En este sentido, a partir de 2019, se modificó la LFT y el término legal actual es “trabajo del hogar”, que resalta la existencia de una relación laboral con derechos y obligaciones para las partes.

4.2. Trabajo de menores

El artículo 331 Bis prohíbe la contratación de menores de quince años y establece algunos requisitos específicos para la contratación de adolescentes entre los quince y dieciocho años, los cuales garantizan su seguridad instaurando una jornada laboral máxima de 36 horas semanales. Además, los empleadores tienen la obligación de cooperar para que las trabajadoras adolescentes puedan concluir la educación secundaria en caso de no haberlo hecho.

De acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el 21% de las personas trabajadoras del hogar incursionaron en esta labor cuando tenían entre 10 y 15 años (CONAPRED, 2019, C: p.1) por lo que la probabilidad de que tengan terminada su educación básica es muy baja.

³ Inicio de vigencia: 30 de mayo de 1970.

⁴ Inicio de vigencia: 1 de julio de 1997.

⁵ En 2016 una mujer que se dedicó por 50 años al trabajo del hogar demandó de sus empleadores, del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, el pago de distintas prestaciones laborales. La Junta Local de Conciliación y Arbitraje correspondiente señaló en el laudo que no existía obligación para los demandados. La parte actora promovió amparo directo contra dicho laudo y el asunto fue resuelto por la Segunda Sala por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

⁶ El ejemplo más claro es la representación del trabajo del hogar dentro de las telenovelas mexicanas, en las que se plasma el arquetipo de la trabajadora, comúnmente de origen indígena o rural, sin instrucción y que es tratada con desprecio por la familia empleadora; para finalmente lograr convertirse en la señora, abandonando su vida precaria. Para mejor referencia leer “Heroínas-sirvientas. Análisis de las representaciones de trabajadoras domésticas en telenovelas mexicanas” en Trayectorias, vol. 15, no. 36 enero-junio 2013, pp. 20-44. <https://www.redalyc.org/pdf/607/60727448002.pdf>

⁷ Trabajadora del hogar entrevistada el 14 de octubre de 2021. Contestando a la pregunta ¿Crees que la sociedad valora el trabajo del hogar?

En este sentido, en las entrevistas se puede apreciar que sólo una de las participantes se incorporó a esta labor antes de la mayoría de edad (a los 16 años). Sin embargo, el nivel educativo de las entrevistadas es bajo⁸ (aunque todas saben leer y escribir), y consideran que este fue un factor determinante para dedicarse a esta ocupación.

4.3. Garantía de no discriminación

Las entrevistadas respondieron de forma negativa a la pregunta *¿Te has sentido discriminada por ser trabajadora del hogar?*; manifestando no haberse sentido víctimas de discriminación por su ocupación. Sin embargo, en el proceso de las entrevistas se narraron experiencias negativas, consecuencia de tratos diferenciados e injustificados que atentan contra su dignidad. No obstante, es necesario recalcar, que las participantes no identifican estas conductas como discriminación; *“No, como tal no. Pero si llegué a sufrir regañones por parte de mi patrona...ella era muy exigente, carecía de paciencia...se llegó a enojar conmigo, me regañó o yo le di motivos...me llegó a decir que era... una palabra, no me acuerdo bien...solamente verbalmente. Pero ya después se disculpó conmigo”*.

A pesar de no percibirse como víctimas directas, consideran que la discriminación es un factor recurrente que sufren las mujeres en esta labor, *“...en la calle la veían como un bichito raro, porque despectivamente decían, -Trabaja de gata”*.

Es necesario recalcar que varias de las participantes trabajaron en un lugar distinto al de origen, por lo que se les considera trabajadoras migrantes⁹. Ellas también afirman que su condición económica y la falta de preparación fueron los principales motivos que las hicieron incorporarse al trabajo del hogar. Es decir, las participantes forman parte de más de un grupo vulnerable.¹⁰

Por esta razón, uno de los avances más significativos de esta reforma es la prohibición de discriminación. Está prohibida la realización de cualquier

acto que menoscabe la dignidad de las personas trabajadoras, en todas las etapas de la relación laboral y en las condiciones laborales. Un ejemplo muy claro de esto es que está prohibido despedir a trabajadoras embarazadas y solicitar constancia de no gravidez.

En la reforma también se incluyó el derecho a un contrato por escrito que garantice la seguridad de las partes y que contenga, de forma específica, las actividades a desarrollar (la ley recalca que, aunque se trate de un trabajador migrante, el contrato por escrito es obligatorio). Sobre este punto, ninguna de las entrevistadas ha tenido un contrato por escrito que respalde sus condiciones laborales, lo cual, las ha hecho sufrir arbitrariedades por parte de los empleadores. Varias de ellas manifestaron que los patrones no respetan los acuerdos iniciales en relación a las actividades a realizar y aumentan de forma gradual la carga de trabajo, pero no así con el salario; *“Por ejemplo, me dijeron -Vas a lavar cinco camisas- y el día que llegué ya estaba el bote lleno, y ya no nada más eran camisas...”*

Todas las participantes afirmaron que al momento de la contratación, acuerdan las condiciones laborales con los patrones (el salario, las actividades y la jornada), sin embargo, se puede inferir que son más flexibles cuando tienen alguna necesidad económica apremiante.¹¹

4.4. Prestaciones

Por primera vez, a partir de 2019, las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a las prestaciones legales mínimas que les garanticen condiciones dignas. Algunas de las más importantes son el derecho a vacaciones anuales pagadas, a una prima vacacional del 25%, al pago de día y medio de descanso por semana, a un aguinaldo de 15 días de salario por año y acceso obligatorio al seguro social. Esta última garantía está incluida en la reforma al artículo 12 de la LSS, la cual menciona que este gremio es ahora sujeto de aseguramiento en el régimen obligatorio del seguro social.

⁸ Una de las entrevistadas terminó la preparatoria; tres de ellas concluyeron la secundaria; una de ellas, la primaria. La entrevistada con menor grado educativo terminó solo el primer año de primaria, mencionó que lee y escribe poco.

⁹ La mayoría de las entrevistadas no son de la Ciudad de Querétaro. Algunas de ellas han trabajado en ciudades distintas a la mencionada, como por ejemplo la Ciudad de México y Chula Vista, California en los Estados Unidos

¹⁰ El sexo, el origen, la edad, la condición social y la ocupación, forman parte de las categorías sospechosas contenidas en el artículo Primero Constitucional, a partir de las cuáles se puede ser víctima de una distinción injustificada.

¹¹ Una entrevistada comentó, fuera de la entrevista, que cuando necesitó el trabajo, llegó a cobrar hasta \$200 pesos por limpieza, es decir \$150 pesos menos de lo que cobra regularmente.

Las participantes afirmaron que nunca han tenido prestaciones laborales a razón de esta labor; aunque algunas de ellas han gozado de estas prerrogativas por tener empleos distintos de forma consecutiva.¹² En este sentido, en relación al trabajo del hogar, no cuentan con seguro médico y en caso de emergencia, los gastos derivados corren por su cuenta. Sólo una de las participantes afirmó que, en caso de enfermedad, sus empleadores le reintegran la cantidad requerida.

4.4.1. Acceso a la seguridad social

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la seguridad social “ayuda a la mejora de la productividad y contribuye a la dignidad y plena realización de los individuos” (OIT, 2020, D), es decir, que no sólo es benéfica para trabajadores y empleadores, sino para el desarrollo social en general.

En la actualidad, la LSS contempla como obligatoria la inscripción de las personas trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social. A partir de su inscripción están cubiertas por los seguros de riesgos de trabajo, enfermedades y maternidad; invalidez y vida; retiro, cesantía en edad avanzada y vejez; guarderías y prestaciones sociales, etc., en caso de incumplimiento en la inscripción de la trabajadora, los empleadores son responsables de los daños y perjuicios que resulten. En este punto, solamente una de las entrevistadas dijo que su empleadora tiene la intención de pagar las cuotas para que tenga seguro social.¹³

Las participantes mayores de 50 años reconocieron que el trabajo del hogar les ha dejado secuelas físicas; por ejemplo, una de ellas comentó: “Yo tuve caídas en casas y mi columna me duele hasta la fecha... sí me dejaron mal.” Este tipo de accidentes aunados a la falta de seguro social que les permita tener un tratamiento médico oportuno, dificultan actualmente sus labores diarias.

Otro ejemplo de la importancia de la seguridad social es el apoyo de guarderías. Varias de las entrevistadas son madres solteras, lo cual les dificulta el cuidado de sus hijos a la par del cumplimiento de sus

labores. Esto, ha tenido consecuencias graves para sus familias, por ejemplo, la adicción a las drogas por parte de los menores.¹⁴

4.4.2. Programa Piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social

El 30 de mayo de 2019 se puso en marcha el Programa Piloto del IMSS, que otorga seguridad social al TDH. Su intención es conocer las problemáticas en relación con la incorporación de las trabajadoras, para generar estrategias más eficientes. Al estar inscritas en este programa, las personas trabajadoras tienen derecho a servicios médicos, atención hospitalaria, medicamentos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, prestaciones sociales como velatorios y guarderías; además de que protege a la persona titular, su cónyuge, concubinario o concubina, su padre y madre, hijos y demás dependientes económicos. De acuerdo con los registros institucionales del IMSS, entre mayo del 2019 y septiembre del 2020, la incorporación al seguro social aumentó 2,219%; antes del inicio del Programa Piloto estaban inscritas 1,138 personas trabajadoras del hogar, cifra que aumentó a 25,369 después del programa, de las cuales el 69% son mujeres y el 24% se ubican en la Ciudad de México y el Estado de México (IMSS, 2020; p. 18).

Solo una de las entrevistadas afirmó conocer este Programa, pero no está inscrita en él. Esta participante manifestó conocer sus derechos, gracias a las redes de apoyo que las propias trabajadoras han construido a nivel nacional, a través de diversas páginas¹⁵ en la red social Facebook, en las cuales las participantes comparten experiencias e información relevante de esta labor.¹⁶

4.5. Inspección de trabajo

Por primera vez se incluye a los hogares como centros que deberán ser inspeccionados (con especial énfasis cuando se trate de trabajadores migrantes y menores de 18 años). La inspección de trabajo tiene como objetivo vigilar el cumplimiento de las normas laborales, informar acerca de posibles violaciones a las mismas y asesorar a las partes involucradas. La finalidad de estas

¹² Es decir que, varias de las entrevistadas se dedican al trabajo del hogar como actividad secundaria y tienen otro empleo; en el cual gozan de las prestaciones obligatorias por ley

¹³ La participante narró fuera de la entrevista que su empleador es abogado, lo cual implica que tenga conocimiento sobre sus obligaciones dentro de la relación laboral.

¹⁴ Aunado a otras situaciones, ya que la drogadicción es un fenómeno multifactorial.

¹⁵ La página Mi Trabajo Cuenta y la página del Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar

¹⁶ Las redes sociales han transformado la forma en que se construyen las relaciones laborales. Una de las principales formas de enlace entre trabajadoras y empleadoras es a partir de grupos creados con este fin.

inspecciones es mejorar la protección de la dignidad de las personas trabajadoras y el acceso a la justicia al vigilar las actuaciones por parte de los empleadores.

Todas las entrevistadas, afirmaron que se sienten conformes con sus condiciones laborales, percibiéndolas como justas. Además, dijeron sentirse valoradas y disfrutar de su trabajo, no obstante, se tendría que revisar si estas respuestas surgen a partir de la confianza generada con las familias empleadoras, la cual es una de las características más importantes para ellas dentro de sus relaciones laborales. Una de las participantes manifestó con respecto a la confianza en su trabajo: *“Cuando eres empleada doméstica y le caes súper bien a la patrona, eres su confidente, te cuenta sus tristezas, sus penas, sus alegrías y, formas parte de la familia...es bonito...”* Otras participantes refirieron que se sienten más cómodas y seguras estableciendo bases de confianza, ya que hacen que la relación sea ‘diferente’, no sólo para ellas, sino para los empleadores: *“Una trabajadora doméstica es así como una intrusa, te abren la puerta de su casa y no saben qué tipo de mañas llevamos como empleadas”*.

No obstante, también es posible que este vínculo generado entre las partes pueda tener consecuencias negativas en las condiciones de trabajo, como minimizar o normalizar los abusos. Una de las entrevistadas en una historia particular, narró: *“Pues mira, en una de las casas me dijeron -Este es el baño que puedes ocupar (refiriendo que no debía ocupar el resto de los sanitarios en la casa)-, porque el otro baño está un poquito alto... entonces me dijeron -Vas a entrar a este baño, no porque te hagamos menos, es porque el otro baño está hasta arriba-, y dije - ¡Qué bueno que no tuve que llegar hasta arriba! (la trabajadora debía limpiar dicho baño, sin embargo, no debía utilizarlo).*

En este tipo de casos, esta condición de confianza y de “sentirse parte de la familia”, puede llegar a ser un factor que obstaculice las inspecciones de trabajo.

4.6. Salario mínimo profesional

Desde 1970, con la entrada en vigor de la Ley Federal del Trabajo fue establecida en el artículo 336 la obligación para la Comisión Nacional de Salarios Mínimos

(CONASAMI) de fijar un salario mínimo profesional para el TDH, encomienda que fue cumplida hasta el 16 de diciembre de 2020. Para 2021, la CONASAMI acordó que la remuneración mínima para el trabajo del hogar es de \$154.03 pesos diarios; es decir, esto es un aumento del 25% con relación al salario mínimo general de 2020 [STPS, 2020].

La determinación de este monto representa un avance en las garantías laborales para este gremio, sin embargo, es importante recalcar que en mayo de 2019 la CONASAMI presentó un estudio técnico dentro del cual se propuso que el salario mínimo profesional fuera de \$248.72 pesos diarios [INDESOL, 2020].

La mayor parte de las entrevistadas trabajan en el régimen de *entrada por salida*, es decir, viven en un domicilio distinto al que prestan sus servicios.¹⁷ Ellas coincidieron en que su salario aproximado es de \$300 a \$400 pesos por una jornada promedio de cinco horas de trabajo. Esto quiere decir que perciben el doble del salario mínimo. La determinación de un salario mínimo tan bajo como el propuesto podría significar reducciones en la remuneración de las trabajadoras, sin incumplir con el mínimo legal, lo cual resultaría perjudicial para su economía familiar. Por lo tanto, es necesario que haya un aumento para el año 2022.

5. Convenio 189 de la O.I.T.

En julio de 2021 entró en vigor para México el Convenio número 189 sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la OIT [C-189].¹⁸ Éste contempla derechos y condiciones dignas de trabajo: el derecho a la privacidad, a una protección efectiva contra toda forma de violencia, acoso o abuso, derecho a ser informados sobre las condiciones de contratación y empleo, protección para personas trabajadoras migrantes en su país de origen y en el de destino (derecho a la repatriación, a no ser privado de documentos de identidad, etc.), derecho a la igualdad entre las personas trabajadoras en relación a prestaciones legales, por ejemplo el pago de horas extras, que se establezca un salario mínimo profesional; derecho a la salud y la seguridad social; una protección efectiva contra las prácticas abusivas por agencias de

¹⁷ Cuando una trabajadora vive en el mismo domicilio donde trabaja se denomina *de planta*.

¹⁸ De acuerdo con el artículo 21 del propio instrumento, éste entrará en vigor doce meses después de la fecha de registro de su ratificación, siendo que el documento de ratificación se presentó a la OIT el 3 de julio de 2020.

contratación, acceso a tribunales y otros mecanismos de resolución de conflictos así como el derecho a la protección efectiva de trabajadores menores de 18 años. Dicha incorporación significa que el tratado forma parte del bloque de constitucionalidad, es decir, todas las autoridades dentro de sus competencias, deben velar por su cumplimiento y las personas trabajadoras pueden exigirlo a través de los tribunales.

Conclusión

Comparando la información recabada a través del trabajo de campo con la que fue obtenida a través de fuentes documentales, se llega a las siguientes conclusiones:

- Primera hipótesis, se confirma. Las trabajadoras del hogar entrevistadas no ejercen sus derechos sustantivos contenidos en el nuevo marco normativo del TDH. Esto se refleja principalmente al no contar con prestaciones laborales.

- Segunda hipótesis, se confirma. El mencionado marco jurídico no ha tenido difusión suficiente, ya que la mayoría de las entrevistadas lo desconocen. Siendo este el motivo primordial de la falta de ejercicio de sus derechos.

- Tercera hipótesis, se confirma parcialmente.

En relación con la tercera hipótesis, se concluyen los siguientes puntos:

Las entrevistadas reconocen la importancia que tiene su trabajo como sostén de las actividades productivas de sus empleadores (es decir, que gracias al TDH, los empleadores pueden salir a realizar todos los días sus actividades profesionales y recreativas), sin embargo, al desconocer sus derechos laborales, perciben como justas las condiciones en que trabajan cuando muchas veces no lo son. Por lo cual, es necesario una campaña de información sobre derechos laborales y en general, sobre garantías fundamentales, ya que, en este mismo aspecto, para las entrevistadas no fue tan sencillo identificar actos discriminatorios en su contra por ser sutiles o no ser evidentes como otros de los que han sido testigos.

No obstante, las trabajadoras coinciden en que esperan que las condiciones para las personas trabajadoras del hogar mejoren, particularmente

que su labor tenga el debido reconocimiento social y que la discriminación que se ha observado hacia su oficio se termine.

Los avances legislativos contenidos en la reforma de 2019, así como la ratificación del C-189 y el Programa Piloto del IMSS, son acciones afirmativas que permitirán reparar la condición de desventaja en la que estas personas se encuentran; sin embargo, la falta de difusión entre las partes (trabajadores y empleadores) imposibilita su materialización. De esta manera, concluye que es necesario desarrollar campañas de sensibilización sobre la importancia del TDH en la sociedad queretana, así como campañas informativas sobre los derechos y obligaciones de las partes, medidas que deberán ser abordadas desde la interseccionalidad, tomando en cuenta las categorías sospechosas a las que las personas involucradas puedan pertenecer.

Aunado al anterior, es menester armonizar los preceptos del C-189 así como las recomendaciones emitidas por organismos internacionales a las leyes nacionales y, a partir de ellos, desarrollar los mecanismos pertinentes que aseguren la correcta incorporación al seguro social, el acceso a una justicia pronta y expedita, y que erradiquen toda forma de discriminación para que los trabajadores tengan acceso a oportunidades laborales, educativas y de salud que mejoren sus condiciones de vida. Esto sólo será posible escuchando a las partes, para conocer sus necesidades reales y actuando en consecuencia.

Referencias bibliográficas

PÁGINAS WEB

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Personas trabajadoras del hogar. [2019]. <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar> Accessed 26 February 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO SOCIAL. Conversatorio INDESOL *El salario mínimo para las trabajadoras y los trabajadores del hogar*. [22 de octubre 2019]. <https://www.gob.mx/conasami/videos/conversatorio-indesol-el-salario-minimo-para-las-trabajadoras-y-trabajadores-del-hogar> Accessed December 2020.

ARTÍCULOS DE REVISTA

Burnet Icart, I. y Santamaría Velasco, C. (2016) La

economía feminista y la división sexual del trabajo. *Culturales*, vol. 4, no. 1, México, enero- junio 2016. <https://biblat.unam.mx/es/revista/culturales/articulo/la-economia-feminista-y-la-division-sexual-del-trabajo>

ARTÍCULOS DE PERIÓDICO

Morales Fredes, F. “El Economista” STPS incorpora inspectores para cumplir reforma laboral. <https://www.economista.com.mx/empresas/STPS-incorpora-inspectores-para-cumplir-reforma-laboral-20191023-0012.html> Accessed 23 January 2021.

INFORMES DE ORGANISMOS NACIONALES

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN. Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. *Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras*. [2015].

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN. Ficha temática: *Trabajadoras del Hogar*. [2019].

CONSEJO NACIONAL PARA PREVENIR LA DISCRIMINACIÓN. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación y panorama general de la discriminación en México. [2017]. <http://coneval.org.mx/Eventos/Documents/Resultados-de-la-Encuesta-Nacional-sobre-Discriminacion-2017.pdf> Accessed 7 July 2020.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL. Informe de resultados de la Prueba Piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social. [2020]. https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2021-03-17-1/assets/documentos/Informe_Com_Trabajo_Trabajadores_Piloto.pdf Accessed 12 April 2021.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajo Doméstico. [2017].

PARVADA, ESTRATEGIAS COMUNITARIAS A.C. Informe sobre la situación de las trabajadoras del hogar en el área metropolitana de Guadalajara en el marco del COVID-19. [2020]. <http://www.trabajodelhogar.org/informe> Accessed 18 March 2020.

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. Boletín número 117/2020 *Acuerda el CONASAMI incremento del salario mínimo del 15% para 2021*. [2020]. <https://www.gob.mx/conasami/prensa/acuerda-conasami-incremento-del-salario-minimo-del-15-para-2021-259690> Accessed 22 December 2020.

INFORMES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES

COMITÉ DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES. Observaciones finales sobre a los informes periódicos quinto y sexto combinados de México. ONU, abril 2018. E/C.12/MEX/CO/5-6.

COMITÉ DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE TODOS LOS TRABAJADORES MIGRATORIOS Y SUS FAMILIAS. Observaciones finales sobre el tercer informe periódico de México. ONU, septiembre 2017. CMW/C/MEX/CO/3.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Normas internacionales del trabajo sobre la seguridad social. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang-es/index.htm> Accessed 20 March 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO,

¿Quiénes son los trabajadores domésticos? Ginebra, 2015. https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_211145/lang-es/index.htm Accessed 14 January 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Eradicar el trabajo infantil y proteger los jóvenes trabajadores contra las condiciones de trabajo abusivas. Ginebra, 2013, A. https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/bibliografia/hogar/14_erradicar_ti_domestico.pdf Accessed 19 April 2021.

NORMATIVIDAD NACIONAL

MÉXICO: Ley del Seguro Social, 2015.

MÉXICO: Ley del Seguro Social, 2019.

MÉXICO: Ley Federal del Trabajo, 2015.

MÉXICO: Ley Federal del Trabajo, 2019.

TESIS AISLADA: 2ª. XXX/2019, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, t. II, mayo 2019, p. 1544.

TESIS AISLADA: 2ª. XXXI/2019, Gaceta del Semanario Judicial de la Federación. Décima Época, t. II, mayo 2019, p. 1543.

Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos [2020], Serie de Tratados de la Organización Internacional del Trabajo. Inicio de vigencia para México julio 2021.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. núm. 201, Ginebra 2020, C. Serie de tratados de la Organización Internacional del Trabajo.