

# Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México



Marzo 2021



GOBIERNO DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO



COPRED

STYFE

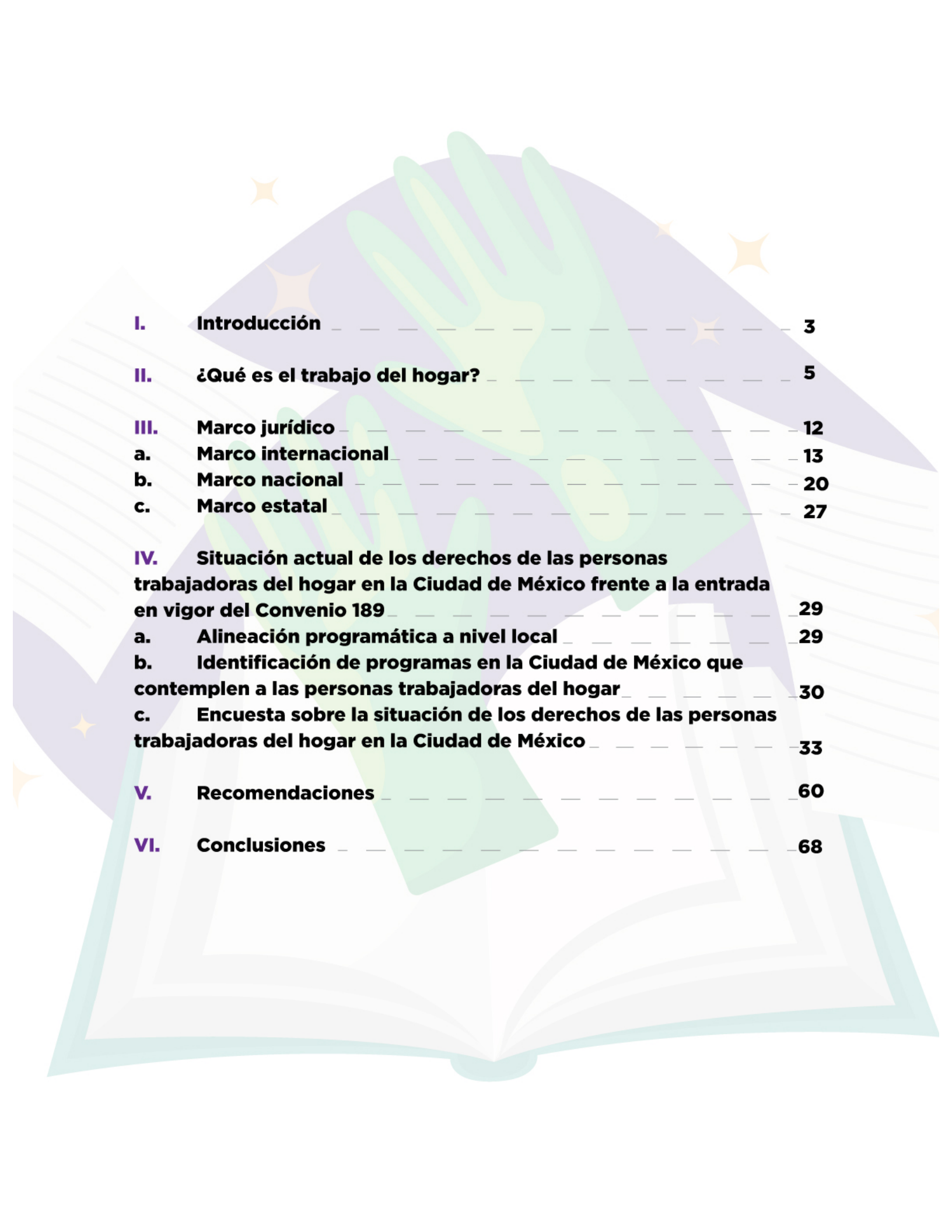
SEPI



CACEH  
Comité Asesor y Observador  
por Derechos del Hogar A.C.



Organización  
Internacional  
del Trabajo



<b>I.</b>	<b>Introducción</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>¿Qué es el trabajo del hogar?</b>	<b>5</b>
<b>III.</b>	<b>Marco jurídico</b>	<b>12</b>
<b>a.</b>	<b>Marco internacional</b>	<b>13</b>
<b>b.</b>	<b>Marco nacional</b>	<b>20</b>
<b>c.</b>	<b>Marco estatal</b>	<b>27</b>
<b>IV.</b>	<b>Situación actual de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México frente a la entrada en vigor del Convenio 189</b>	<b>29</b>
<b>a.</b>	<b>Alineación programática a nivel local</b>	<b>29</b>
<b>b.</b>	<b>Identificación de programas en la Ciudad de México que contemplen a las personas trabajadoras del hogar</b>	<b>30</b>
<b>c.</b>	<b>Encuesta sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México</b>	<b>33</b>
<b>V.</b>	<b>Recomendaciones</b>	<b>60</b>
<b>VI.</b>	<b>Conclusiones</b>	<b>68</b>

## **I. Introducción**

Las personas trabajadoras del hogar han sido un grupo históricamente excluido y discriminado. Su lucha por ser reconocidas en la legislación y por la sociedad para tener acceso y ejercer derechos laborales ha sido un camino largo que ha tenido avances, pero aún varios retos. Lo anterior es resultado del gran estigma social que gira en torno a la idea de que el trabajo del hogar solo es una tarea o apoyo que las mujeres, específicamente, están obligadas a realizar sin que éste aporte a la economía del país.

En los últimos años se realizaron reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social con las cuales se brindó una amplia protección a los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar; sin embargo, una gran parte de este grupo, conformado en su mayoría por mujeres, aún no cuenta con prestaciones de ley, con contratos por escrito, no tienen acceso a servicios de salud y seguridad social, y su salario está por debajo del salario mínimo nacional, en la mayoría de los casos.

Todo ello forma parte de la desigualdad y discriminación estructural que las personas trabajadoras del hogar han enfrentado a lo largo del tiempo, en especial las mujeres, quienes tienen mayores barreras laborales derivadas de la división sexual del trabajo y de los estereotipos de género que justifican un trato diferenciado entre hombres y mujeres, lo que las pone en una situación de mayor vulnerabilidad, violencia, maltrato, exclusión y discriminación. Esto las hace un grupo de atención prioritaria y personas trabajadoras que por su condición de vulnerabilidad requieren de una atención especial, con base en la Constitución Política de la Ciudad de México.

Por lo anterior, el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), como órgano descentralizado del Gobierno de la Ciudad de México que tiene como finalidad fomentar acciones tendientes a prevenir y eliminar la discriminación en la ciudad, consideró prioritario conocer la situación de derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México frente a la reciente firma y ratificación por el Estado mexicano del “Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”, número 189, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que entrará en vigor en nuestro país en julio del 2021, para su implementación tanto a nivel federal como local.

Dicho objetivo se basa en la atribución que la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México le brinda al COPRED, en su artículo 37, inciso XI, para “divulgar las obligaciones asumidas por el Estado mexicano en los instrumentos internacionales que establecen disposiciones en materia de no discriminación, así como de promover su cumplimiento por parte de los entes públicos de la Ciudad de México, para lo cual podrá formular observaciones o recomendaciones generales o particulares”, así como también en la necesidad de considerar a la igualdad y a la no discriminación como condiciones indispensables para la convivencia democrática para alcanzar niveles de desarrollo justos e incluyentes a nivel local, favoreciendo siempre la protección más amplia de los mismos de conformidad con los estándares internacionales.

Es así que, en septiembre del 2020, el COPRED lanzó la “Encuesta sobre la situación de derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”, en colaboración con el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), Hogar Justo Hogar, la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) y la Secretaría de Pueblos y Barrios Originarios y Comunidades Indígenas Residentes (SEPI), así como la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para México y Cuba. Ésta tuvo por objetivo conocer el cumplimiento de derechos laborales y condiciones de discriminación que enfrentan las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México.

La Encuesta, conformada por 57 preguntas, recibió 428 respuestas de personas trabajadoras del hogar y, una vez concluida la misma, se procedió al análisis e interpretación de los mismos para realizar el presente **“Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”**.

Este informe da cuenta sobre cuál es la situación actual del trabajo del hogar en cuestión de legislación, acceso a derechos y programas sociales de las personas trabajadoras del hogar en nuestra ciudad como punto de partida ante la entrada en vigor del Convenio 189. Asimismo, emite algunas recomendaciones y buenas prácticas para que los distintos entes de la Administración Pública local de la Ciudad de México,

desde el ámbito de sus atribuciones, realicen acciones en favor de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México.

## II. ¿Qué es el trabajo del hogar?

El trabajo del hogar en México, tiene sus inicios en la época colonial cuando las personas esclavas de origen africano o indígena realizaban tareas tales como: cocinar, limpiar, cuidar niñas y niños, lavar, coser o atender necesidades personales de sus amos y amas. Sin embargo, con el tiempo, las personas trabajadoras del hogar empezaron a recibir algún tipo de pago por su trabajo y las condiciones e importancia del mismo fueron cambiando.<sup>1</sup>

A lo largo de la historia, se ha nombrado a las personas trabajadoras del hogar con términos peyorativos como *servidumbre*<sup>2</sup>, *chachas*, *criadas* o *sirvientas*, mismos que se remontan a la época colonial o incluso al feudalismo. Poco a poco, el término fue cambiando a “*muchacha*”, “*nana*”, “*señora de la limpieza*” o “*domésticas*”<sup>3</sup> para desmarcarlas del contexto de explotación y no reconocimiento a su trabajo; sin embargo, ninguno de los anteriores ha dado cuenta de la relación formal de trabajo existente entre las personas empleadoras y las personas trabajadoras del hogar como personas sujetas de derechos, además de que minimizan el trabajo que éstas realizan.<sup>4</sup>

Es por ello que, las propias personas que se dedican al trabajo del hogar y organizaciones de la sociedad civil que defienden sus derechos, han luchado por varios

---

<sup>1</sup> Mary Goldsmith, *De sirvientas a trabajadoras, la cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México*, Debate feminista, México, 1998, p. 88, Dirección URL: [https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df\\_ojs/index.php/debate\\_feminista/article/view/432/369](https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/432/369). Consultado el 2

<sup>2</sup> La palabra *servidumbre* proviene del latín *servitūdo* y fue utilizada durante la Edad Media para nombrar a las personas descendientes de las personas esclavas que se sometían a su señorío.

<sup>3</sup> En uno de los folletos informativos elaborados por el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) señala que las personas trabajadoras del hogar no aceptan que se les llame “*domésticas*”, porque alude a creer que somos propiedad de las personas para las que trabajan. Por lo tanto, solicitan insistentemente, se les nombre: “*trabajador o trabajadora del hogar*”. El folleto se puede consultar en el siguiente enlace: <https://caceh.org.mx/wp-content/uploads/2019/01/Folleto-3-nombredignocare.pdf>.

<sup>4</sup> En distintas fuentes bibliográficas o discursos oficiales se puede encontrar que se hace referencia al trabajo doméstico remunerado y al trabajo doméstico no remunerado; sin embargo, cabe señalar que el primero es el “*trabajo del hogar*” donde existe una relación laboral de por medio y es por la reivindicación por la cual las personas trabajadoras del hogar han luchado y es del que versa el siguiente informe, y el segundo se refiere a las labores domésticas que se realizan en casa y son realizadas usualmente por las y los integrantes de la familia sin recibir un pago a cambio.

años para que se les llame personas trabajadoras del hogar y no trabajadoras domésticas o similares. Es así que, en una reivindicación del término, en el presente documento se hace referencia a ellas como “personas trabajadoras del hogar” y a su actividad como “trabajo del hogar” como un término más incluyente y dignificante, a pesar de que el Convenio de la OIT las llama “trabajadoras y trabajadores domésticos”.

El Convenio 189 de la OIT, en su artículo 1º, señala que el trabajo del hogar es aquel que se realiza en un hogar u hogares y las personas trabajadoras del hogar son aquellas que realizan labores del hogar en el marco de una relación de trabajo. Además, establece que el trabajo del hogar que se realiza únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajo del hogar.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo en el Título Sexto, relativo a los trabajos especiales, Capítulo XIII. *Personas Trabajadoras del Hogar*, artículo 331, define a la persona trabajadora del hogar como: “aquella que de manera remunerada realiza actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

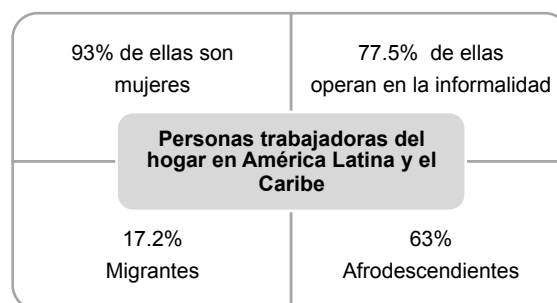
- I) Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- II) Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- III) Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.”

Con base en las definiciones que ambos instrumentos brindan podemos entender que el trabajo del hogar consiste en las actividades de limpieza, cuidados y otras propias de los hogares, por el cual se recibe un pago de una o más personas empleadoras y que se realiza como fuente primordial de sus ingresos y puede ser en distintas modalidades: de planta - como se conoce comúnmente que es cuando la

persona trabaja y reside en el mismo lugar- y de entrada por salida -no reside en el hogar donde trabaja-.

A nivel mundial existen aproximadamente 67 millones de personas trabajadoras del hogar –la mayoría son mujeres–,<sup>5</sup> de las que 18 millones se encuentran en la región de América Latina y el Caribe<sup>6</sup>, cifra que equivale al 26.86%; es decir, más de la cuarta parte de la población mundial que realiza trabajo del hogar.

La desprotección y vulneración de derechos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras del hogar en América Latina y el Caribe es abismal, ya que 77.5% de ellas operan en la informalidad, situación que se agrava para Centroamérica (97.6% en la informalidad) y los países del Caribe (superior al 90%). Destaca que México es uno de los países con cobertura más baja (menos del 10%)



Fuente: Elaboración propia con datos de CEPAL, ONU Mujeres y OIT

en afiliación de personas trabajadoras del hogar a sistemas de seguridad social.<sup>7</sup> Asimismo, “sus ingresos son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas, a pesar de que en casi todos los países existe un salario mínimo establecido legalmente.”<sup>8</sup>

Respecto a los flujos migratorios de las personas trabajadoras del hogar migrantes en la región, encontramos que estos, en comparación de los flujos

<sup>5</sup> OIT en colaboración con INWORK, *Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas*, (en línea), Oficina Internacional del Trabajo, Documentos de política de protección social; No. 16, OIT, Ginebra, 2016, pp. XI y XII. Dirección URL: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53512>. Consultado el 2 de marzo del 2021.

<sup>6</sup> Lexartza, Larraitz; Chaves, María José y Carcedo, Ana; *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*, Lima, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016, p. 11. Dirección URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_480352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_480352.pdf). Consultado el 2 de marzo del 2021.

<sup>7</sup> Soledad Salvador y Patricia Cossani, *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del COVID-19*, (en línea), ONU Mujeres, OIT, CEPAL, 2020, pp. 4 y 5. Dirección URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_747874.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_747874.pdf). Consultado el 2 de marzo del 2021.

<sup>8</sup> Lexartza, Larraitz; *Op. Cit.*, p. 8.

migratorios en Asia y el Pacífico, se realizan principalmente al interior de la misma ya que las personas migran de países de bajos ingresos a otros con mayores ingresos.<sup>9</sup>

### **Las cifras en México**

Tal como establece el preámbulo del Convenio 189 de la OIT, el cual se abordará más adelante, junto con la presentación de estas cifras, se confirma que el trabajo del hogar sigue siendo infravalorado e invisible en las distintas sociedades, pero sobre todo en los países de nuestra región. Ello a pesar de que se han presentado avances en materia de derechos humanos, siendo las mujeres las más afectadas.

En el caso de México, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, al cuarto trimestre del 2020, hay 2,151,661 personas trabajadoras del hogar de las cuales el 90.15% (1, 939,623) son mujeres y 9.85% (212.038) hombres.<sup>10</sup>

En nuestro país, de manera general, el trabajo del hogar no suele formalizarse a través de contratos a pesar de que la Ley Federal del Trabajo lo hace obligatorio. Casi el 100% de las personas que realizan trabajo del hogar no rigen sus servicios por medio de contratos – en 2008 (99.4%) y en 2018 (99.2%).<sup>11</sup>

En relación a las demás condiciones laborales encontramos que, los hombres que se dedican a esta actividad gozan de mejores condiciones laborales que las mujeres. Como se muestra en la siguiente gráfica, el 33.8% de los hombres reciben aguinaldo frente al 26.6% de mujeres y el 13.1% de hombres gozan de vacaciones con sueldo mientras que solo un 8.4% de mujeres lo hacen. Por último, el porcentaje de mujeres trabajadoras del hogar que no tienen prestación alguna es de 71.5% y en el caso de los hombres esa cifra se reduce a 64%.<sup>12</sup>

---

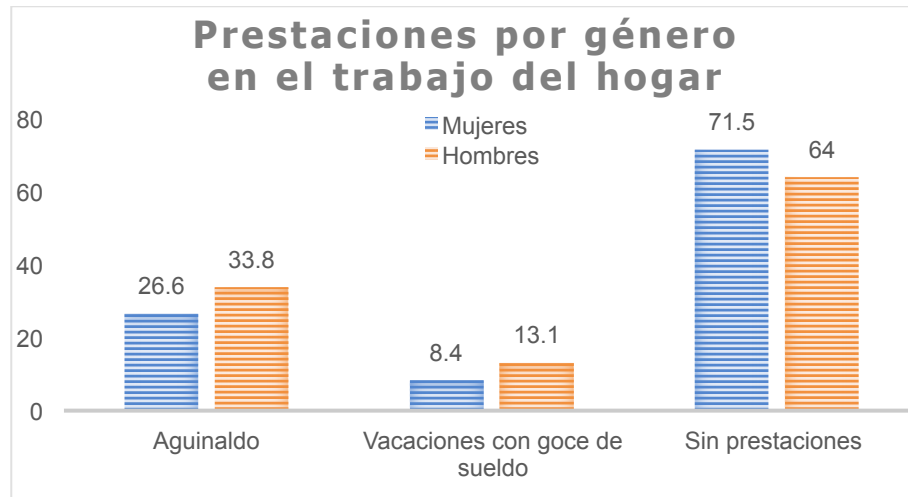
<sup>9</sup> *Ibidem*, OIT en colaboración con INWORK, Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas, Oficina Internacional del Trabajo, p. 6.

<sup>10</sup> Datos obtenidos de la base de datos de la ENOE, referente a los datos nacionales del cuarto trimestre del 2020, encontrados en el apartado de tabuladores predefinidos – trimestrales – indicadores estratégicos. La base de datos se puede descargar en la siguiente dirección URL: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 12.

<sup>12</sup> *Ibidem.*, p. 16.





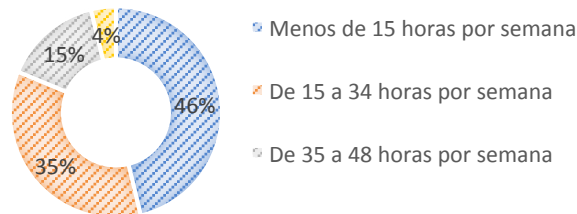
Fuente: Elaboración propia con datos de Bensusán, Graciela. Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. OIT. 2019. P. 16.

Lo anterior, da pauta para interpretar que las personas trabajadoras del hogar están asociadas a peores condiciones laborales que el resto de personas económicamente activas (PEA), situación contraria a lo que se establece en el artículo 10º del Convenio 189 OIT –igualdad de trato y condiciones para personas trabajadoras del hogar y trabajadores en general–, siendo siempre las mujeres las más vulneradas.

Respecto al tema de salarios y jornadas laborales, como podemos observar en la siguiente gráfica, una gran cantidad de personas que realizan trabajo del hogar en jornadas laborales que van desde las 15 a más de 48 horas a la semana, reciben hasta un salario mínimo al día, lo que significa que los salarios de estas personas dependen de la voluntad de las personas empleadoras y que más horas de trabajo al día no representan ganancias superiores al salario mínimo.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> *Ibid.*

## Jornadas laborales de las personas TdH que ganan hasta 1 salario mínimo



Fuente: Elaboración propia con datos de Bensusán, Graciela. Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. OIT. 2019. P. 16.

### Trabajo del hogar en la Ciudad de México

La Ciudad de México -con base en datos del cuarto trimestre del 2020 de la ENOE-concentra el 7.74% (166,552)<sup>14</sup> de las personas que realizan trabajo del hogar en nuestro país, de los cuales 135,447 son mujeres y 3,1105 son hombres.<sup>15</sup>

Otros datos generales son que el promedio de edad es mayor en la capital del país con 46.5 años frente al promedio nacional que es de 42.5 años y que el promedio de escolaridad es más alto que el promedio registrado a nivel nacional, 7.5 años (CDMX) contra 7 años.<sup>16</sup>

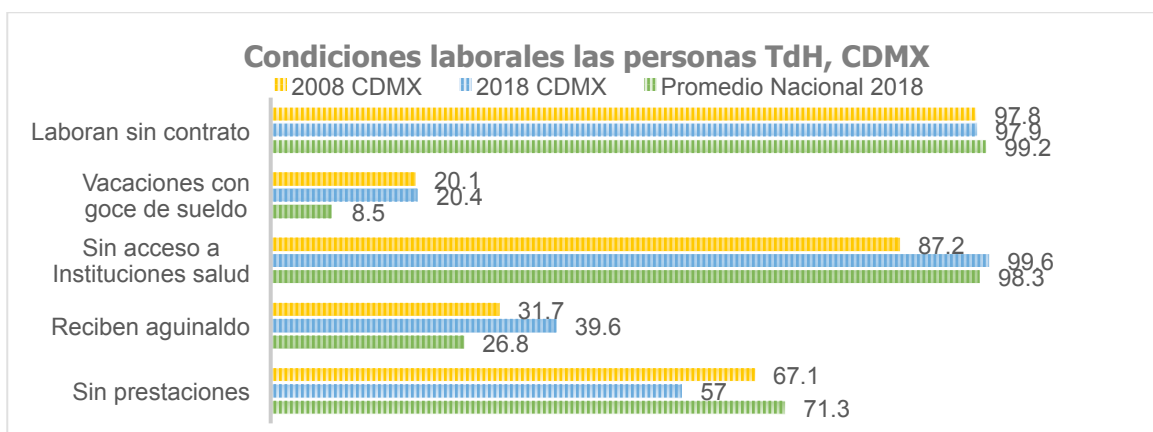
A continuación, se muestra una comparación que realizó Bensusán (2019)<sup>17</sup> entre datos registrados del 2008 y 2018 sobre trabajo del hogar en la Ciudad de México:

<sup>14</sup> Es importante señalar que, la ENOE al ser una encuesta que se aplica en hogares, se pregunta por el número de personas trabajadoras del hogar que se contratan, ya sea de entrada por salida, de planta, de entrada por salida y de planta. En ese sentido, las personas trabajadoras del hogar pueden o no residir en la Ciudad de México. Esto se puede consultar en la última versión disponible en línea del cuestionario sociodemográfico de la ENOE en la siguiente dirección URL: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/c\\_sdem\\_v4.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/c_sdem_v4.pdf).

<sup>15</sup> Datos obtenidos de la base de datos de la ENOE, referente a la Entidad de la Ciudad de México del cuarto trimestre del 2020, encontrados en el apartado de tabuladores predefinidos – trimestrales – indicadores estratégicos. La base de datos se puede descargar en la siguiente dirección URL: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/#Tabulados>.

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> *Ibidem*, p. 22.



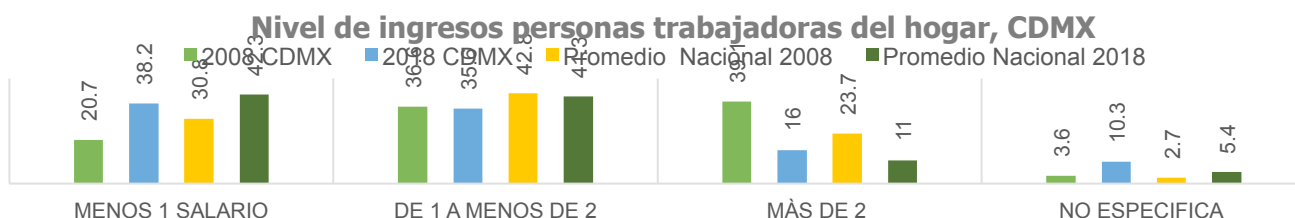
Fuente: Elaboración propia con datos de Bensusán, Graciela. Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. OIT. 2019. P. 22.

El balance que presenta la gráfica anterior es negativo con referencia a las condiciones del trabajo del hogar; por ejemplo, el número de personas que realizan trabajo del hogar que carecen de acceso a instituciones de salud creció un 12.4 % en diez años y por su parte, el número de personas que trabajan sin un contrato escrito de por medio incrementó 0.1%. Es importante mencionar que no fue hasta el 2019 cuando se dan las reformas a la Ley del Trabajo y Ley del seguro Social que se estipula que el trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito y que se deberá inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Por el contrario, en aspectos como las vacaciones con goce de sueldo, el acceso al aguinaldo o el decrecimiento de la población trabajadora del hogar sin prestaciones en la Ciudad de México, se presenta un pequeño avance en la lucha por la dignificación y reconocimiento de sus actividades y aportaciones a la sociedad.

Sin embargo, en cuanto al nivel de ingresos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México, durante los años estudiados por la autora, hubo un aumento en el número de personas que perciben menos de un salario mínimo, pasando del 20.7% (2008) a 38.2% (2018) –incremento del 17.7%–, mientras que a nivel nacional el aumento fue mayor a diez puntos porcentuales. En el mismo sentido, hubo

una disminución en el número de personas trabajadoras del hogar que ganaron de 1 a menos de 2 salarios mínimos durante ese periodo, donde se registra una reducción de un punto porcentual para el caso de la Ciudad de México y, a nivel nacional de 1.5 %. Estos son indicadores de que en nuestro país no se ha avanzado sustancialmente en el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar a pesar de los incrementos al salario mínimo año tras año.<sup>18</sup>



Fuente: Elaboración propia con datos de Bensusán, Graciela. Perfil del trabajo doméstico remunerado en México. OIT. 2019. P. 47.

Con base en lo anterior se puede decir que la Ciudad de México presenta mejores condiciones que el promedio nacional en diversos aspectos, colocando a la capital mexicana como la entidad con las mejores condiciones laborales para el trabajo del hogar, no obstante, a la Ciudad le queda un largo camino por recorrer hacia la materialización plena de los derechos humanos de las personas que realizan este trabajo como se verá en los siguientes apartados.

Dichas condiciones laborales podrían mejorar tras la entrada en vigor del Convenio 189 de la OIT y la reforma a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social; sin embargo, el impacto se podrá reflejar a largo plazo.

### III. Marco jurídico

Partiendo del hecho de que el trabajo del hogar sigue siendo infravalorado y en gran medida invisibilizado, surge la necesidad de contar con mecanismos que contribuyan a su regulación para evitar que más personas sigan sufriendo violaciones sistemáticas de sus derechos, en especial las mujeres y personas migrantes. A

<sup>18</sup> *Ibidem*, 23.

continuación, se mencionará el marco normativo a nivel internacional, nacional y local en la materia.

### **a. Marco internacional**

En el ámbito internacional, el derecho al trabajo está contemplado en los artículos 6º y 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y en el Protocolo de San Salvador, así como su mención como derecho social en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH), considerado como un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos al caracterizarse como una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.

Asimismo, en la Observación General número 18 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Comité DESC), se desglosa el contenido esencial de este derecho y especifica que el trabajo es a su vez un derecho individual y uno colectivo —artículo 8º del Pacto— y que, además, engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a una remuneración. Esta Observación expone que el derecho abarca la libertad de toda persona de decidir aceptar o elegir el trabajo y que éste debe ser digno.

De acuerdo con la OIT -organismo tripartita<sup>19</sup> de las Naciones Unidas que tiene por objetivo fomentar el trabajo decente y promover los derechos laborales de las y los trabajadores- los convenios, acuerdos y las recomendaciones internacionales de trabajo se aplican a todas las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras del hogar, a menos que se disponga otra cosa. En materia internacional, México ha ratificado 78 convenios de los 188 adoptados por la OIT que apuestan por la protección de los derechos de las y los trabajadores. Para fines de este informe se hará referencia de forma breve a los tratados y declaraciones de la OIT más importantes para el tema para después hablar específicamente sobre el Convenio 189.

---

<sup>19</sup> La estructura tripartita de la OIT se refiere a que la conforma gobiernos, personas empleadoras y personas trabajadoras y todos ellos tienen el mismo valor de voto para las decisiones. Para más información véase: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>.

Es relevante mencionar que los tratados internacionales en materia de Derechos Humanos tienen jerarquía constitucional desde las históricas reformas del 2011 a 11 artículos constitucionales. Asimismo, estas reconocieron la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de los derechos humanos.

De los convenios de la OIT adoptados por México, destacan los siguientes:

- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)<sup>20</sup> y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)<sup>21</sup>:

El Convenio 111 señala como bases de discriminación los motivos de raza<sup>22</sup>, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional y origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Otros instrumentos de la OIT señalan motivos adicionales: el VIH/SIDA, la edad, la discapacidad, las responsabilidades familiares, la orientación sexual, y la afiliación o las actividades sindicales. El Estado mexicano se obliga así a varias cosas entre las que destacan: promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política, derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con la misma.

Por su parte, el Convenio 100 promueve el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor sin discriminación por sexo.

- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 38):<sup>23</sup>

Este documento es un instrumento que pretende lograr la abolición total del trabajo que involucre a niñas y niños menores a dieciocho años, para, de esta forma,

---

<sup>20</sup> El convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) se puede consultar en la siguiente dirección URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_Ilo\\_Code:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111).

<sup>21</sup> El convenio sobre igualdad de remuneración se puede consultar en la siguiente dirección URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100).

<sup>22</sup> Es importante señalar que científicamente se ha comprobado que las razas humanas no existen, pero el racismo sí. Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y tienen la capacidad de contribuir de manera constructiva al desarrollo y bienestar de la sociedad y que todas las doctrinas de superioridad racial son científicamente falsas, moralmente condenables, socialmente injustas y peligrosas y deben rechazarse, al igual que las teorías con que se pretende determinar la existencia de razas humanas separadas. Resolución A/RES/74/137 de la Asamblea General de las Naciones Unidas del 27 de enero de 2020.

<sup>23</sup> El convenio sobre la edad mínima se puede consultar en la siguiente dirección URL: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5440508&fecha=08/06/2016](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5440508&fecha=08/06/2016).

hacer posible el más completo desarrollo físico y mental de las y los menores. Sin embargo, la legislación nacional o la autoridad competente puede autorizar el empleo o el trabajo a partir de la edad de dieciséis años. Esto será posible siempre y cuando queden garantizados la salud y la seguridad de las y los adolescentes, y que éstos hayan recibido instrucción o formación profesional adecuada y específica en la rama de actividad correspondiente.

- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)<sup>24</sup>:

Este Convenio es importante mencionarlo ya que especifica que los Estados miembro deberán adoptar medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia. En el mismo, se señala que es para las personas menores de 18 años.

Las peores formas de trabajo infantil abarcan: "(a) todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, como la venta y la trata de niños, la servidumbre por deudas y la condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en conflictos armados; (b) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, la producción de pornografía o actuaciones pornográficas; (c) la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes, y (d) el trabajo que, por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los niños".<sup>25</sup>

- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)<sup>26</sup>:

El Convenio 189 tiene como finalidad la promoción de medidas en los distintos países contratantes que permitan a las personas que realizan trabajo del hogar

<sup>24</sup> El convenio sobre las peores formas de trabajo infantil se puede consultar en la siguiente dirección URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182).

<sup>25</sup> Artículo 3° del Convenio, *Ibidem*.

<sup>26</sup> El Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos se puede consultar en la siguiente dirección URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189).

remunerado disfrutar de condiciones de empleo decentes y en igualdad que el resto de las personas trabajadoras.

En julio de 2020, el Gobierno mexicano dio un paso importante hacia el proceso que dignifica la labor de millones de personas que se dedican al trabajo del hogar, al realizar el depósito de manera virtual a la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) de la ratificación del Convenio 189. Con ello, México pasó a ser el trigésimo Estado miembro de la OIT y el décimo séptimo Estado miembro de la región de las Américas que lo ratifica.<sup>27</sup>

El Convenio 189 reconoce explícitamente que el trabajo del hogar, es un trabajo como cualquier otro ya que existe una contribución significativa por parte de las personas trabajadoras del hogar a la economía mundial. En este documento se establecen las garantías legales para que las y los trabajadores del hogar gocen de condiciones dignas y no menos favorables de las que disfrutaban el resto de las personas trabajadoras. También se hace énfasis en que todo Estado Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que las y los trabajadores del hogar estén informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada y de fácil comprensión.

Los temas de este Convenio están enfocados principalmente a la “protección de la seguridad social, salarios, acceso a la justicia laboral, contratación, entre otras”.<sup>28</sup> En general, se abordan temas relacionados con hacer del trabajo del hogar un trabajo decente<sup>29</sup>, en donde se vele por el bienestar de las personas ya sean éstas nacionales o migrantes. El artículo tercero de este Convenio se dedica a mencionar que los Estados

---

<sup>27</sup> Página oficial de la OIT, *Ratificación por México del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, (en línea), OIT, 2020. Dirección URL: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_749907/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Convenio%20189%20reconoce%20expl%C3%ADcitamente,el%20resto%20de%20los%20trabajadores](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749907/lang-es/index.htm#:~:text=El%20Convenio%20189%20reconoce%20expl%C3%ADcitamente,el%20resto%20de%20los%20trabajadores).

<sup>28</sup> Página oficial de la ONU México, *¿Qué significa el depósito por México del Convenio 189 sobre trabajadores domésticos?*, ONU, 2020, Dirección URL: <https://www.onu.org.mx/que-significa-el-deposito-por-mexico-del-convenio-189-sobre-trabajadores-domesticos/>.

<sup>29</sup> El trabajo decente con base en la OIT, significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. Véase: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>.



Miembros deberán adoptar medidas para asegurar la promoción y la protección efectivas de los derechos humanos de todas las y los trabajadoras del hogar.

En materia de trato digno, el artículo quinto del Convenio establece que los Estados Miembro deben de adoptar medidas para asegurar que las personas trabajadoras del hogar gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia. Igualmente, el Convenio menciona, en el artículo catorce, que los Estados Miembro, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo del hogar, deberán adoptar las medidas adecuadas con el objetivo de asegurar que las y los trabajadores del hogar disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general; en específico se menciona el derecho a la protección de la seguridad social y en lo relativo a la maternidad.

En materia de no discriminación, el artículo octavo asegura que los Estados deben de cooperar entre sí, con el fin de asegurar la aplicación de las disposiciones establecidas en Convenio, no únicamente a las y los trabajadores originarios del Estado en donde se aplican estas disposiciones, sino también se deben incluir a las y los migrantes que desempeñan trabajos del hogar.

En ese tenor, es necesario destacar la Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), en la cual se señala, además de otras recomendaciones, que los Estados miembros al adoptar medidas destinadas a eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación deberán, entre otras cosas:

“a) asegurar que el sistema de reconocimientos médicos relativos al trabajo respete el principio de confidencialidad de los datos personales y la privacidad de los trabajadores domésticos, y esté en consonancia con el repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT titulado «Protección de los datos personales de los trabajadores» (1997) y con otras normas internacionales pertinentes sobre la protección de datos personales;

b) prevenir toda discriminación en relación con los reconocimientos médicos; y

c) asegurar que no se exija que los trabajadores domésticos se sometan a pruebas de detección del VIH o de embarazo, o revelen su estado serológico respecto del VIH o su estado de embarazo.<sup>30</sup>

El Convenio entrará en vigor para México el próximo 3 de julio de 2021 y es por ello que, a pesar de los avances que se han tenido en la materia, es importante saber el contexto del cual se parte para su implementación, misma que depende en su mayoría del ámbito federal, no obstante, el rol de las entidades federativas será clave.

Por otra parte, se encontró relevante hacer referencia a dos documentos de la OIT que si bien, estos no son convenios, sí son relevantes para el tema que estamos desarrollando ya que señalan los principios y derechos fundamentales del trabajo y la forma en la que se deben de dar las relaciones entre las personas empleadoras y las personas empleadas en general por lo que éstas también atañen a las personas trabajadoras del hogar. Estos documentos son:

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998)<sup>31</sup>:

Esta Declaración compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías: 1) la libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; 2) la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; 3) la abolición del trabajo infantil y 4) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Los Estados Miembro, al formar parte de este organismo, tienen el compromiso de respetar estos principios, hayan o no ratificado los convenios pertinentes. Además, los Estados, personas empleadoras y personas trabajadoras cuentan con mecanismos de seguimiento<sup>32</sup> que ayudan a cumplir con los objetivos de la Declaración.

---

<sup>30</sup> OIT, *Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, (en línea), OIT, 2011 (núm. 201). Dirección URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R201](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R201)

<sup>31</sup> La declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se puede consultar en la siguiente dirección URL: <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>

<sup>32</sup> Uno de ellos es el Examen anual de memorias, que da la oportunidad a los gobiernos a exponer las medidas que han tomado con el fin de la Declaración; y el Informe global que analiza las tendencias mundiales y regionales con respecto a las cuestiones relacionadas con la misma, con el objetivo de atender los ámbitos que requieren más atención. Por último, están los proyectos de cooperación técnica que tienen como objetivo atender los principios de la Declaración a través de la práctica.

El 2019, México entregó los resultados de su Examen anual de memorias, encaminado a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio que está contemplado en esta Declaración. En este Examen anual se aclara que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha desarrollado acciones que impulsan la cultura de la inclusión laboral, “a través de la implementación de estrategias de carácter gratuito diseñadas para distinguir a centros de trabajo que impulsan buenas prácticas que favorecen la inclusión laboral de grupos en situación vulnerabilidad, y fomentan la equidad e igualdad y no discriminación en el ámbito laboral”.<sup>33</sup>

- Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)<sup>34</sup>:

Este documento comprende la necesidad de crear legislaciones nacionales, así como también apoyar en la creación de convenios a nivel internacional, que ofrezcan protección a la relación de trabajo entre la persona empleadora y la persona empleada, brindando particular atención a las personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, partiendo de una base con leyes eficaces, efectivas, de amplio alcance y que puedan reflejar resultados rápidos.

Dicta que la naturaleza y el alcance de la legislación nacional, debe tomar en cuenta las normas internacionales pertinentes. De igual forma se establece que cualquier instrumento jurídico nacional deberá ser claro y adecuado con fin de asegurar la protección efectiva de las y los trabajadores. Asimismo, éstos deberán de incluir medidas como: proporcionar a personas empleadoras y personas trabajadoras orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo, luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas<sup>35</sup>, adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, entre otras.

---

<sup>33</sup> OIT, *Referencia por país dentro del marco del examen anual de la declaración de la OIT México, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio*, (en línea), OIT, 2019, Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_752676.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_752676.pdf)

<sup>34</sup> La recomendación sobre la relación de trabajo se puede consultar en la siguiente dirección URL: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetrajonum198.pdf>

<sup>35</sup> Por encubierta se refiere a oculta la verdadera condición jurídica de un trabajador o trabajadora ya que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho (OIT, 2006)

En el documento se establece explícitamente que los Estados Miembro de la OIT deberán prestar atención especial a que la política nacional aborde la cuestión de la dimensión de género, dado que en determinados sectores y ocupaciones en donde las relaciones de trabajo encubiertas o en donde existe falta de claridad vinculada a la relación de trabajo, están predominantemente integrados por mujeres.

Por último, es importante mencionar que las agendas globales y regionales<sup>36</sup> para el desarrollo han mostrado interés en abordar el tema del trabajo digno, en donde se respeten los derechos de las y los trabajadores; sin embargo, estas no han abordado de forma específica a las personas trabajadoras del hogar lo que nos deja una gran ventana de oportunidad para empezar a trabajar de manera conjunta para establecer objetivos y líneas de trabajo específicas para este tema desde los distintos países y ciudades.

#### **b. Marco nacional**

El goce, protección, respeto y promoción de los derechos humanos de las personas que realizan trabajo del hogar, se encuentran protegidos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la

---

<sup>36</sup> Tales como: la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas la cual, en el ODS 8, habla específicamente sobre el trabajo decente y el crecimiento económico y está reforzado por metas específicas que incluyen la protección social, la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, el incremento de la productividad y la innovación tecnológica, así como la acción a favor del empleo de las personas jóvenes<sup>36</sup>; las acciones que está realizando la Organización Mundial de Ciudades y Gobiernos Locales Unido (CGLU) quien en 2019 presentó la tercera edición del informe “Hacia la Localización de los ODS36” en el Foro Político de Alto Nivel de Naciones Unidas (FPAN) que registra y analiza las más de 180 respuestas provenientes de 80 países a la encuesta sobre el rol de los gobiernos locales y regionales en la implementación de los ODS, permitiendo así sacar conclusiones acerca del progreso conseguido, los logros y los desafíos o el documento titulado “Decálogo para la era posterior a COVID-19: Una oportunidad de tomar responsabilidad ante las generaciones futuras”, o de la organización Urban 20, que reúne a ciudades de los Estados Miembros del G20 y a ciudades observadoras de Estados no pertenecientes al G20 que realizó el documento titulado Inclusive Creative Economy and The Future of Work; en el que se presentan recomendaciones no solo a los países del G20, sino también a los gobiernos locales, federales, a la sociedad civil y al sector privado para garantizar la protección de las personas trabajadoras, desarrollar e implementar mecanismos de protección social y modelos de empleo del sector informal.

Discriminación, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.<sup>37</sup> Estas últimas dos reformadas en 2019.<sup>38</sup>

La Constitución señala, en materia de trabajo y de previsión social, en su artículo 123 que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”. En las especificaciones de cómo se debe desarrollar un trabajo digno, se toma en cuenta que no debe de existir distinción de salario con base en el sexo o nacionalidad, así como también quedan establecidas las garantías de seguridad social con las que cuentan las y los trabajadores. Como podemos observar, todo ello en concordancia con los convenios de la OIT ratificados por México.

En la actualidad, la mayor parte de los avances en leyes federales orientadas a la dignificación y reconocimiento del trabajo del hogar son fruto del esfuerzo y la lucha colectiva e individual de las personas trabajadoras del hogar. A nivel colectivo, el primer sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar en la historia de México quedó legalmente constituido en febrero de 2016, luego de que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México otorgara el registro a sus dirigentes.<sup>39</sup> En el plano individual se tiene como antecedente el Amparo Directo 9/2018, promovido por la trabajadora del hogar, María Rosario Garduño Gómez, ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, luego de que, en 2016, la junta local de la Ciudad de México resolviera que las personas empleadoras de la persona demandante no estaban obligadas a inscribirla en el IMSS, e igualmente, ni el IMSS e INFONAVIT debían proporcionar las prestaciones que exigía, de conformidad con lo que establecían las leyes de ese momento.

---

<sup>37</sup> Recordando que también son parte del derecho interno mexicano, los tratados internacionales de los que México sea parte (como el Convenio 189 de la OIT) como se explicó anteriormente con la reforma constitucional del 2011.

<sup>38</sup> La Ley Federal del Trabajo sufrió dos modificaciones respecto a las personas trabajadoras del hogar, la primera el 1 de mayo de 2019 y la segunda el 2 de julio de 2019.

<sup>39</sup> COPRED, Monografía sobre personas trabajadoras del hogar, (en línea), COPRED, p.4. Dirección URL: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5aa/187/dce/5aa187dce0eda722761545.pdf>

Por lo tanto, en la resolución emitida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) al Amparo Directo 9/2018<sup>40</sup>, se declaró inconstitucional el artículo 13, fracción II, de la Ley del Seguro Social que excluye a las personas trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del IMSS, al estimarse discriminatorio y violatorio del derecho humano a la seguridad social en condiciones de igualdad y se ordenó su inaplicación en el caso concreto.<sup>41</sup>

Es importante mencionar que, tal como refirió la SCJN en 2018 y previo a la reforma de 2019 de la Ley Federal del Trabajo que se abordará a continuación, las legislaciones aparentemente neutras -como la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social-, estaban discriminando indirectamente a las personas que realizan trabajo del hogar.

Derivado de lo anterior, en junio de 2019, se realiza la reforma laboral a nivel federal y se presentan importantes modificaciones en cuanto a los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar.

Anteriormente, la Ley Federal del Trabajo, establecía que los “trabajadores domésticos que residan en el lugar donde prestan sus servicios deben disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de 9 horas consecutivas, así como de tres horas entre actividades matutinas y vespertinas”,<sup>42</sup> esto significa que la Ley fijaba un tiempo de descanso de 12 horas diarias, dejando abierta la posibilidad de que el empleador exigiera jornadas laborales de hasta 12 horas, otorgando un trato diferenciado entre personas trabajadoras del hogar y personas trabajadoras en general.

Con la reforma a la Ley Federal del Trabajo del 2019, se modificó el Capítulo XIII<sup>43</sup>, el cual ahora lleva por nombre “Personas Trabajadoras del Hogar”. En él se

---

<sup>40</sup> El resumen de la sentencia de la Corte sobre el amparo se puede consultar en la siguiente dirección URL: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-12/Resumen%20AD9-2018%20DGDH.pdf>.

<sup>41</sup> Diana Beatriz González Carvallo, “Mesas de Diálogos Constitucionales: Trabajadoras domésticas. Análisis del Amparo Directo 9/2018”, Suprema Corte de Justicia de la Nación, septiembre 7, 2020, video 1:13:33, [https://www.youtube.com/watch?v=eSa\\_lyEFJNY](https://www.youtube.com/watch?v=eSa_lyEFJNY).

<sup>42</sup> Bensusán, *Op. Cit.* Página 17.

<sup>43</sup> Ley Federal del Trabajo, (en línea), última reforma DOF 11-01-2021. Dirección URL: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_110121.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_110121.pdf)

establecen los derechos y obligaciones tanto de las personas trabajadoras del hogar como de las personas empleadoras y también se define lo que se entiende como trabajador o trabajadora del hogar y se mencionan las prestaciones con las que cuentan.

Otra de las adecuaciones que sufrió la Ley fueron las adiciones de los artículos 331 Bis y 331 Ter, el primero prohíbe el trabajo del hogar para toda persona menor a 15 años de edad, así como las disposiciones correspondientes para las y los mayores de 15 y menores de 18 años que realicen trabajo del hogar (jornadas diarias no mayores a 6 horas, con secundaria concluida, entre otras), mientras que el 331 Ter ordena que el trabajo del hogar y los preceptos relativos a él, deberán fijarse mediante un contrato escrito.

Si bien, las características mencionadas con anterioridad constituyen los derechos de las personas trabajadoras del hogar, también la Ley prevé que las y los "patrones" deben de garantizar condiciones dignas para que las y los trabajadores desempeñen sus labores. Algunos ejemplos son: en caso de que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades les serán garantizados alimentos y habitación, además de un salario establecido y periódico, también deberán contar con vacaciones anuales pagadas y períodos de descanso diarios y semanales. Asimismo, en el artículo 337 se estipula la obligación de las personas empleadoras a inscribir a las personas trabajadoras del hogar al IMSS y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Por último, se destaca que en este capítulo también se incluyen a las personas trabajadoras del hogar migrantes y que, en materia de equidad de género, en el artículo 331 Ter<sup>44</sup>, se decreta que está prohibido solicitar constancia o prueba de embarazo para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar. También se afirma que no podrá despedirse a una persona trabajadora embarazada, y de ser el caso, el despido será considerado como un acto de discriminación.

---

<sup>44</sup> El artículo se puede consultar en la siguiente dirección URL: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019).

Por supuesto la ley también prohíbe “todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1º. de la Constitución (...) y de la fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar”.

Por otro lado, de conformidad con el artículo 335 de la Ley, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) -organismo que fija los salarios profesionales en el país- es la responsable de fijar los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas trabajadoras del hogar, un pendiente que el organismo tenía desde 1970. En 2019, Andrés Peñaloza, presidente de la CONASAMI, entregó un estudio técnico ante el Consejo de Representantes de la CONASAMI, para determinar una cantidad y así establecer un salario mínimo a las personas trabajadoras del hogar y proponía un salario mínimo de 248.72 pesos diarios<sup>45</sup>. Sin embargo, a pesar de lo propuesto en este estudio, en diciembre de 2020, la CONASAMI estableció que el salario mínimo para las personas trabajadoras del hogar, a partir del 1 enero del 2021, sería de solo 154.03 pesos<sup>46</sup>.

En seguimiento a lo que estableció la SCJN mediante sentencia del 5 de diciembre 2018, respecto a la exclusión de las personas trabajadoras del hogar de la seguridad social como inconstitucional al violar el artículo 123, se ordenó la adopción de la Prueba Piloto para la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social que promoviera la afiliación de las personas que realizan trabajo del hogar a la seguridad social, el cual entró en operación en mayo del 2019<sup>47</sup> a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en colaboración con el

---

<sup>45</sup> Andrés Peñaloza Méndez, “Conversatorio Indesol: El salario mínimo para las trabajadoras y trabajadores del hogar”. Instituto Nacional de Desarrollo Social, octubre 22, 2019, vídeo 0:06:31, [Conversatorio Indesol "El salario mínimo para las trabajadoras y trabajadores del hogar" - YouTube](#).

<sup>46</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Acuerdo CONASAMI incremento del Salario Mínimo del 15% para 2021. Boletín número 117. 16 de diciembre 2021. Acuerdo CONASAMI incremento del Salario Mínimo del 15% para 2021 | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Gobierno | gov.mx ([www.gob.mx](http://www.gob.mx)). Consultado el 8 de marzo 2021.

<sup>47</sup> El 29 de marzo de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación el ACUERDO ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo Único, relativo a las Reglas de carácter general para la Prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, aprobado por el Consejo Técnico del Instituto en su sesión del 30 de enero de 2019. IMSS, *Op. Cit.*, p.10.



Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) para asegurar la incorporación de personas trabajadoras del hogar a la seguridad social.

La Prueba Piloto de Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar<sup>48</sup> tuvo por objeto garantizar el acceso a la seguridad social de las y los trabajadores del hogar, para así asegurar la igualdad de condiciones que el resto de las personas trabajadoras. Las personas afiliadas a esta prueba piloto cuentan con servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, así como prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías.

Con respecto al número de personas trabajadoras del hogar afiliadas al Seguro Social durante la primera fase de la prueba piloto, a octubre del 2020, se incorporaron 27,640 personas y personas beneficiarias a la institución. De estas, el 68% son mujeres con una edad promedio de 50 años, y el 32% restante son hombres con 55 años de edad promedio. De este universo acumulado a un año del arranque de la Prueba Piloto para este sector de la población, el 24% de las trabajadoras se ubica en la Ciudad de México y el Estado de México.<sup>49</sup>

Durante este periodo, en julio del 2019, también se reformó la Ley del Seguro Social con la cual se transformó, entre otros considerandos, los artículos 12 y 13 que en la actualidad determina que las personas trabajadoras del hogar son sujetas de aseguramiento del régimen obligatorio, es decir, estarán protegidas ante riesgos de trabajo; enfermedades y maternidad; retiro, cesantía en edad avanzada, vejez, y; guarderías y prestaciones sociales – que son los cinco seguros que ofrecía el IMSS para

---

<sup>48</sup> Véase presentación del programa piloto del IMSS en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA\\_PILOTO-comprimido.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf), <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201903/071> y el Acuerdo ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR y su Anexo único, relativo a las reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al régimen obligatorio del seguro social en: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019).

<sup>49</sup> Presenta IMSS segunda fase de la prueba piloto para la afiliación de las Personas Trabajadoras del Hogar. Noviembre 2020. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202011/762>. Consultado el 8 de marzo 2020.

cualquier otra persona trabajadora-, y establece la obligatoriedad del patrón o patrona para incorporar a la persona trabajadora del hogar al mismo.<sup>50</sup>

Es importante señalar que, en los artículos transitorios del *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar*, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019, se señala que:

“las disposiciones relativas a la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social **iniciarán su vigencia una vez que se realicen las adecuaciones y reservas legales necesarias para dar completa operatividad al reconocimiento del derecho a que se refiere este Decreto**, debiendo quedar totalmente **concluida en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la culminación del Programa Piloto y entrega al Legislativo del informe** aludido en el citado dispositivo que antecede”. Hasta en tanto entren en vigor las disposiciones contenidas en el presente Decreto referentes a la Ley del Seguro Social para comprender el trabajo del hogar en el régimen obligatorio, el patrón garantizará la atención médica y los gastos por concepto de sepelio.”<sup>51</sup>

En noviembre del 2020, se cumplieron los 18 meses de la implementación del programa piloto y será hasta abril del 2021<sup>52</sup> que la incorporación de las personas

---

<sup>50</sup> IMSS, *Op. Cit.*, pp. 7 y 8.

<sup>51</sup> El decreto puede ser consultado en la siguiente dirección URL: [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5564651&fecha=02/07/2019).

<sup>52</sup> “La sentencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de diciembre de 2018 dispuso de la puesta en marcha de un programa piloto por parte del IMSS para la inclusión de las trabajadoras del hogar, cuyo plazo de inicio no debería superar el 30 de junio de 2019. El IMSS, dando claras señales de su compromiso con este tema y de su capacidad de respuesta interna, cumplió dicha tarea tres meses antes del plazo límite señalado, iniciando el 1 de abril de 2019 la prueba piloto para el aseguramiento de este grupo de trabajadoras, aún con condición de aseguramiento voluntario. En las reformas, adiciones y derogaciones de diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social en materia de las personas trabajadoras del hogar, publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 2 de julio de 2019, se incluye en el Transitorio Segundo una instrucción expresa para que, concluidos los dieciocho meses del programa piloto, se haga del conocimiento del Legislativo un informe preliminar sobre los avances, oportunidades y limitaciones de éste, cuyos contenidos serían usados como insumos básicos para que, en un plazo no mayor a seis meses, se preparen y aprueben las adecuaciones y reservas legales necesarias para la entrada en plena vigencia de la obligatoriedad de afiliación de las trabajadoras del hogar ante el IMSS. De acuerdo con lo antes expuesto, será a partir del 1 de abril de 2021, cuando la obligatoriedad de afiliación a la seguridad social sea legalmente efectiva.” Gustavo Picado Chacón, *Doce recomendaciones para el programa de trabajadoras del hogar en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*, (en línea), OIT, 2019, p. 11. Dirección URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_732112.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_732112.pdf).

trabajadoras del hogar a la seguridad social sea obligatoria -esto considerando que la SCJN otorgó un plazo de un año para implementar la Prueba piloto pero el Instituto acertó los plazos y transcurridos los 18 meses de la misma para poner en funcionamiento la segunda fase de la Prueba piloto, donde se reflejarán las lecciones aprendidas durante la primera etapa, además de que apenas el pasado noviembre se entregó el informe al Congreso de la Unión<sup>53</sup> y existe la posibilidad de que sigan realizando adecuaciones y reservas legales con base en los resultados arrojados en el mismo-.

En noviembre del 2020, dado el contexto de la pandemia y ante la urgencia de salvaguardar el derecho a la salud de las personas trabajadoras del hogar, se lanzó la Prueba Piloto Fase II para la Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social,<sup>54</sup> mediante la cual se simplifican los procesos de inscripción y de pago a través de la plataforma del IMSS. Ahora cada persona empleadora puede registrar a la persona trabajadora del hogar de una forma más sencilla en beneficio de las 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar.

### **c) Marco estatal**

En el apartado B del artículo décimo de la Constitución Política de la Ciudad de México<sup>55</sup> se reconoce el respeto del derecho humano al trabajo y, sobre todo, que los derechos humanos laborales deben estar presentes en todas las políticas públicas y en la estrategia de desarrollo de la Ciudad. También queda establecido que, para el beneficio de todas las personas trabajadoras, las autoridades deberán promover y

---

<sup>53</sup> IMSS, Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social, IMSS, 2020. Dirección URL: [https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-04-1/assets/documentos/Informe\\_Actividades\\_IMSS.pdf](https://infosen.senado.gob.mx/sgsp/gaceta/64/3/2020-11-04-1/assets/documentos/Informe_Actividades_IMSS.pdf).

<sup>54</sup> Véase: Acuerdo número ACDO.AS2.HCT.220720/190.DIR, dictado por el H. Consejo Técnico en sesión ordinaria el día 22 de julio de 202, por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social. Dirección URL: [https://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5599363&fecha=31/08/2020&print=true#:~:text=ACUERDO%20n%C3%BAmero%20ACDO.&text=Consejo%20T%C3%A9cnico%20en%20sesi%C3%B3n%20ordinaria,Anexo%20C3%A9nico%20del%20presente%20Acuerdo](https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5599363&fecha=31/08/2020&print=true#:~:text=ACUERDO%20n%C3%BAmero%20ACDO.&text=Consejo%20T%C3%A9cnico%20en%20sesi%C3%B3n%20ordinaria,Anexo%20C3%A9nico%20del%20presente%20Acuerdo).

<sup>55</sup> Constitución Política de la Ciudad de México, (en línea), dirección URL: [https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/Constitucion Política de la Ciudad de Mexico 4.pdf](https://data.consejeria.cdmx.gob.mx/images/leyes/estatutos/Constitucion%20Politica%20de%20la%20Ciudad%20de%20Mexico%204.pdf).

generar condiciones para el pleno empleo, el salario remunerador, el aumento de los ingresos reales de las personas trabajadoras y el incremento de los empleos formales.

En la Constitución también se menciona, brevemente, la necesidad de establecer programas de reconocimiento del trabajo del hogar y de cuidados como generadores de bienes y servicios. En este apartado se reconoce que toda persona que desempeñe una ocupación en la ciudad, temporal o permanente, asalariada o no, tendrá derecho a ejercer un trabajo digno.

Es importante señalar que la legislación en materia laboral en nuestro país es de competencia concurrente, esto es que su aplicación se distribuye entre las autoridades federales y estatales, por lo que es importante señalar como en la Constitución Local se aboga por la protección eficaz de las personas trabajadoras frente a los riesgos de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos; así como también por el desarrollo de las labores productivas en un ambiente que garantice la seguridad, salud, higiene y bienestar.<sup>56</sup>

A nivel local, también se encuentra la Ley de Protección y Fomento al Empleo para el Distrito Federal, la cual tiene por "objeto establecer las bases de protección, promoción y fomento del empleo con el propósito de procurar el desarrollo económico y social integral" e instituye y norma la programación del seguro de desempleo en la Ciudad de México.<sup>57</sup>

En la Ciudad de México también se cuenta con el Reglamento de protección y fomento al empleo para el Distrito Federal<sup>58</sup>, publicada en el 2009 en la Gaceta Oficial del entonces Distrito Federal, en donde se mencionan las obligaciones por parte de instancias gubernamentales y de el o la Jefa de Gobierno en turno, para la ejecución de programas y acciones institucionales de protección y fomento al empleo. Las personas servidoras públicas tienen la obligación de brindar información acerca de los requisitos,

---

<sup>56</sup> Artículo 10: Ciudad productiva de la Constitución Política de la Ciudad de México. *Ibid.*

<sup>57</sup> La Ley se puede consultar en el siguiente enlace:  
[http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver\\_mas/67210/31/1/0](http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/67210/31/1/0)

<sup>58</sup> Disponible en:  
<https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/581/cde/a48/581cdea489223418592621.pdf>

derechos, obligaciones y procedimientos para que las personas beneficiarias tengan acceso a ellos y, en caso de omisión, puedan exigir su cumplimiento.

Asimismo, está la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, misma que dio lugar a la creación del COPRED y con la cual se protege y garantiza el derecho a la no discriminación en esta ciudad señalando que los entes públicos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones, llevarán a cabo medidas de prevención destinadas a eliminar la discriminación de las personas y grupos de atención prioritaria que habitan o transitan en la Ciudad de México.<sup>59</sup>

Esta ley establece en su artículo 23, que “los entes públicos, en el ámbito de sus competencias, llevarán a cabo (...) medidas positivas a favor de la igualdad de oportunidades para las mujeres”, entre las cuales se encuentra el “coadyuvar con las autoridades respectivas a la creación de un marco normativo que promueva el goce y ejercicio de derechos laborales y seguridad social para las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”.<sup>60</sup>

#### **IV. Situación actual de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México frente a la entrada en vigor del Convenio 189**

##### **a. Alineación programática a nivel local**

En el apartado 1.5. Derecho de las Mujeres del Programa de Gobierno de la Ciudad de México 2018-2024, se señala que una de las acciones que se llevarían a cabo sería “impulsar el reconocimiento de los derechos laborales y humanos de las mujeres trabajadoras del hogar, son esas mujeres que pocos ven. Hoy en día hay miles de trabajadoras que reciben remuneración por trabajar en los hogares y que sufren maltrato, vejaciones, abusos”.<sup>61</sup>

---

<sup>59</sup> Artículo 13 de la de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, misma que se puede consultar en el siguiente enlace: [http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver\\_mas/68304/31/1/0](http://www3.contraloriadf.gob.mx/prontuario/index.php/normativas/Template/ver_mas/68304/31/1/0).

<sup>60</sup> Artículo 23, fracción XIII, *Op. Cit.*

<sup>61</sup> Gobierno de la Ciudad de México, Programa de Gobierno 2019-2024, p.115. Disponible: [https://plazapublica.cdmx.gob.mx/uploads/decidim/attachment/file/12/plan\\_gob\\_nov\\_digital.pdf](https://plazapublica.cdmx.gob.mx/uploads/decidim/attachment/file/12/plan_gob_nov_digital.pdf)

En ese sentido, en el eje 2. Ciudad Sustentable, apartado 2.1 Desarrollo económico sustentable e incluyente y generación de empleo, subapartado 2.1.7 Derechos humanos y empleo -que tiene por objetivo vigilar y asegurar el cumplimiento de los derechos humanos laborales de poblaciones en condiciones de vulnerabilidad, mediante acciones que generen condiciones de igualdad y que contribuyan a erradicar el trabajo infantil de esclavitud y forzado- establece como una acción del Gobierno el “actualizar y mejorar los procesos de atención para la defensa de los derechos laborales, particularmente los de aquellas personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, incluidos los trabajadores no asalariados y las trabajadoras domésticas”.<sup>62</sup>

**b. Identificación de programas en la Ciudad de México que contemplen a personas trabajadoras del hogar**

Para el presente informe, se hizo una revisión de los programas, planes y acciones sociales actuales dirigidos a las personas que realizan trabajo del hogar que ofrecen diversas instituciones locales -entre las que se encuentran la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO), Secretaría de Trabajo Y fomento al Empleo (STyFE), Secretaría de las Mujeres, Secretaría de Salud (SEDESA), Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Secretaría de Educación, Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTEI), Secretaría de Cultura-.

De dicha revisión, solo se encontró un programa dirigido a personas trabajadoras del hogar y un protocolo de seguridad e higiene para personas empleadoras y/o trabajadoras del hogar, ambas acciones pertenecientes a la STyFE. El primero se explica a continuación:

<b>Secretaría</b>	<b>Programa que atiende a las personas trabajadoras del hogar</b>	<b>Grupo de atención prioritaria atendida directamente</b>	<b>Objetivo del programa</b>	<b>Derechos garantizados</b>
-------------------	---	--	------------------------------	------------------------------

<sup>62</sup> *Ibidem*, p.131

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE)	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 la emergencia sanitaria provocada por el virus SARS-COV2 (COVID-19). <b>Primera etapa:</b> 1 septiembre al 30 de noviembre 2020. Segunda etapa, posterior al 30 de noviembre con un total de hasta <b>5,410</b> apoyos.	El programa beneficia a grupos específicos, entre los que se encuentran las personas trabajadoras del hogar que residen en la Ciudad de México y que perdieron su empleo o vieron afectados sus ingresos con motivo de la emergencia sanitaria provocada por el SARS-COV2 (COVID-19)	Brindar apoyos económicos para resarcir la pérdida de ingreso laboral de las personas trabajadoras eventuales, independientes, no asalariadas y del hogar que perdieron su empleo o vieron afectados sus ingresos laborales por la emergencia sanitaria SARS-COV2 (COVID-19)	Derecho al trabajo y a condiciones dignas del mismo.  Derecho a un adecuado nivel de vida.
---	---	--	--	--

En lo que respecta al “Protocolo de seguridad e higiene en el trabajo para las personas empleadoras y trabajadoras en el hogar”<sup>63</sup>, cabe señalar que en él se mencionan los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras del hogar, así como las obligaciones de las personas empleadoras, todo ello de conformidad con las disposiciones aplicables en la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se hacen algunas recomendaciones a ambas partes para garantizar un retorno seguro a actividades

<sup>63</sup> Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE). Protocolo de seguridad e higiene en el trabajo para las personas empleadoras y trabajadoras en el hogar. Febrero 2021. [https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Protocolo\\_trabajadoras\\_hogar\\_Styfe.pdf](https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Protocolo_trabajadoras_hogar_Styfe.pdf)

presenciales, entre ellas la sana distancia, lavado frecuente de manos, horarios escalonados de trabajo, o en su defecto, evitar el retorno de personas trabajadoras del hogar a sus actividades con salario íntegro y seguridad social garantizada.

Si bien, existen diversos programas sociales ofrecidos por el Gobierno de la Ciudad de México para la atención de grupos de atención prioritaria señalados en la Constitución de la Ciudad de México, como se pudo observar no se encontró algún otro programa u acción social enfocado a personas trabajadoras del hogar o que las mencionara en sus reglas de operación, más allá de la contingencia por COVID-19.

Ello, a pesar de que la Constitución de la Ciudad de México señala que “las autoridades de la Ciudad establecerán, de conformidad con las leyes aplicables y en el ámbito de sus competencias, programas de (...) protección especial de grupos de atención prioritaria y personas trabajadoras que por su condición de vulnerabilidad requieren de una atención especial así como el reconocimiento del trabajo del hogar y de cuidados como generadores de bienes y servicios para la producción y reproducción social”.

Por supuesto, si las personas trabajadoras del hogar cumplen con los requisitos que establecen los demás programas ofertados por las dependencias como, por ejemplo, los de la Secretaría de las Mujeres (SEMUJERES)<sup>64</sup> o la Secretaría de Inclusión y Bienestar Social (SIBISO), ambas de la Ciudad de México,<sup>65</sup> podrán acceder a ellos sin ningún problema, especialmente los que están dirigidos a mujeres como grupo de atención prioritaria. Sin embargo, considerando el enfoque interseccional en el diseño e implementación de políticas públicas, hay que tomar en cuenta el propio contexto que una persona trabajadora del hogar puede llegar a vivir en su día a día, tanto por su

---

<sup>64</sup> Sobre los programas ofrecidos por la SEMUJERES encontramos el de Seguro para el Fortalecimiento de la Autonomía de las Mujeres en Situación de Violencia de Género. Los demás programas ofrecidos por la Secretaría pueden ser consultados en la siguiente dirección URL: [https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/programas/programa/programas\\_sociales#](https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/programas/programa/programas_sociales#).

<sup>65</sup> Sobre los programas ofrecidos por la SIBISO encontramos el de Comedores Sociales o los servicios para las personas mayores. Todos los programas sociales de la SIBISO se pueden consultar en la página web de la Secretaría a través de la siguiente dirección URL: <https://sibiso.cdmx.gob.mx/que-atencion-proporcionamos>.



profesión como por su sexo, género, origen, discapacidad, entre otros, lo que nos lleva a la necesidad de crear programas específicos para ellas.

La deuda social hacia este grupo es bastante por lo que, para poder equiparar sus condiciones laborales y sociales y garantizar su pleno acceso a derecho se tienen que realizar distintas acciones, uno de los primeros pasos fueron las reformas legislativas en materia laboral para las personas trabajadoras del hogar; sin embargo, falta su implementación. Por ello es importante saber cuáles son las necesidades de las personas trabajadoras del hogar de primera mano para que, con base en ellas, se puedan formular políticas públicas que contribuyan a la garantía de sus derechos.

No omitimos señalar que el Gobierno de la Ciudad de México, en particular la STyFE, la SEMU, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México (DIF-CDMX) y el mismo COPRED, a lo largo del tiempo, han realizado distintas acciones a favor de las personas trabajadoras del hogar. Para conocer dichas acciones se puede consultar el *Estudio Diagnóstico sobre las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas en la Ciudad de México*<sup>66</sup> emitido por el Consejo de Evaluación para el Desarrollo Social en el Distrito Federal en el 2015.

### **c) Encuesta sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México**

A continuación, se detallan los resultados de la “Encuesta sobre la situación de derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”, recordando que, como ya se explicó en la introducción, esta se lanzó en septiembre del 2020 y tuvo 428 respuestas.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> Véase Estudio Diagnóstico sobre las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas en la Ciudad de México Disponible en la siguiente dirección URL: <http://data.evalua.cdmx.gob.mx/docs/estudios/ESTUDIO%20DIAGNOSTICO%20TRAB%20DOMESTICAS%20con%20ortada.pdf>

<sup>67</sup> Considerando que la Encuesta tuvo por objetivo conocer la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México, se incluyó una pregunta filtro para solo encuestar a las personas que sí han realizado o realizan trabajo del hogar en la capital del país. En ese sentido, independientemente de que se recibieron un total de 454 respuestas, los datos que se presentan en este Informe corresponden a las 428

- **Diseño y aplicación del instrumento**

Para la elaboración de la encuesta se siguió la estructura y conceptos del Convenio 189 y se realizó por lo menos una pregunta por cada uno de los artículos del mismo con un lenguaje accesible y entendible. Asimismo, con base en el ciclo de conversatorios organizado por el COPRED, “Impactos diferenciados ante la COVID-19: Diálogos con OSC” – en el que, entre los grupos abordados, estuvieron las personas trabajadoras del hogar- se añadieron más preguntas relativas al derecho a la no discriminación, trabajo infantil, trabajo de cuidados, COVID-19, entre otros a partir de las recomendaciones referidas en el informe de resultados y rescatados más adelante.

Además, con base en las observaciones realizadas por la OIT, la STyFE, la SEPI, Hogar Justo Hogar y CACEH, se agregaron aspectos relativos a la Ley Federal del Trabajo; trabajo infantil; trata de personas; violencia, acoso y abuso; trabajo de cuidados; las condiciones laborales específicas de las personas trabajadoras del hogar migrantes y personas trabajadoras del hogar indígenas, trabajadoras del hogar que estén contratadas por agencias de empleo privadas (empresas), y conocimiento de las entidades locales para denunciar un acto de discriminación y para la solución de conflictos laborales.

Es importante mencionar que, debido al objetivo de la encuesta, la batería de preguntas solamente estuvo dirigida a las personas trabajadoras del hogar ya que se buscó conocer desde su propia voz cuál es su situación. Asimismo, no se buscó tener una muestra representativa pero sí llegar al mayor número de personas entrevistadas posibles mediante la estrategia de “bola de nieve” o muestreo en cadena; la cual consiste en que, una vez identificadas las personas a encuestar, éstas identifican a otras personas y así sucesivamente.

La Encuesta estuvo disponible durante dos meses en la página web del COPRED y por vía telefónica, tanto en español como en lenguas indígenas. Para esta última modalidad, la SEPI estuvo al pendiente por si alguna de las personas trabajadoras del

---

personas que sí han realizado o realizan trabajo del hogar en la Ciudad de México, representando el 100% de la muestra.

hogar solicitaba realizar la encuesta en alguna lengua indígena o solicitaba apoyo para realizarla por esta vía. Asimismo, el banner de la convocatoria se tradujo al mazahua y mixe y se realizaron videos en ambas lenguas.

- **Resultados de la Encuesta**

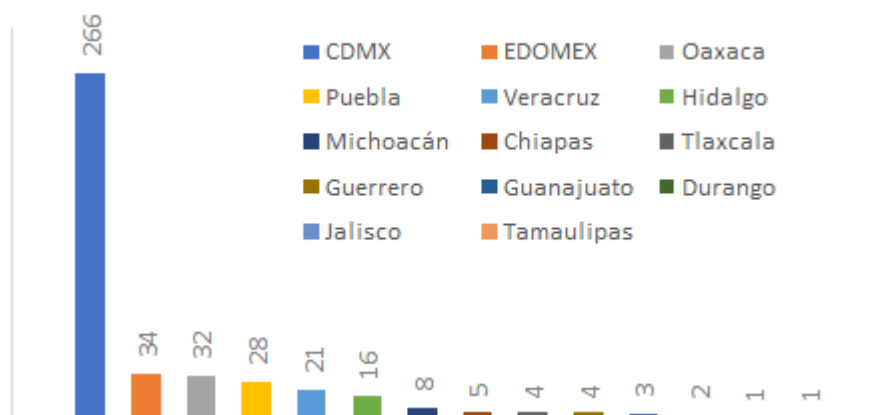
- 1. Datos sociodemográficos**

De las 428 personas que sí han realizado o realizan trabajo del hogar en la Ciudad de México, 97% (415) son mujeres, 2.8% (12) son hombres y 0.2% (1) persona prefirió no responder. Este dato concuerda con las estadísticas a nivel internacional, nacional y local antes brindadas sobre la preponderancia de las mujeres en el trabajo del hogar. Lo cual también responde a la histórica división sexual del trabajo entre hombres y mujeres.

El promedio de edad de las mujeres trabajadoras del hogar encuestadas, fue de 42.8 años, mientras que para los hombres de 43.3 años. Y el 56.3% del total de las personas trabajadoras del hogar se encuentra en un rango de edad de 35 a 54 años.

El 99.7% (427) de las personas trabajadoras del hogar son mexicanas, mientras que solo el 0.3% (1) es de Colombia. De las primeras, el 62.15% de las personas trabajadoras del hogar nacieron en la Ciudad de México, mientras que el 7.94% nacieron en el Estado de México.

Las demás personas trabajadoras del hogar son originarias de los siguientes estados de la República Mexicana: Oaxaca, Puebla, Veracruz, Hidalgo, Michoacán, Chiapas, Tlaxcala, Guerrero, Guanajuato, Durango, Querétaro, Jalisco y Tamaulipas.

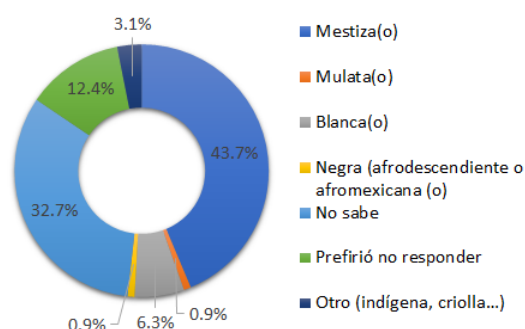


El 94.6% de las personas trabajadoras del hogar actualmente vive en la Ciudad de México, 2.6% acude por temporadas a esta ciudad capital y 2.8% no vive en la Ciudad. Como se puede observar hay una fuerte concentración de personas trabajadoras del hogar en la ciudad lo cual se debe, en la mayoría de los casos, a que aquí hay mayores oportunidades para empleo y oferta de servicios.

Un poco más de la mitad de las personas trabajadoras del hogar (53%) cuenta con redes de apoyo como: amigos, familiares, vecinos(as), grupos de apoyo, organizaciones de la sociedad civil, entre otros que las acompañan y están ahí para ayudarlas por cualquier cosa en la Ciudad de México, mientras que el 40.7% no cuenta con ellas y el 6.3% restante prefirió no responder no sabe si cuenta con ellas. Este resultado es importante ya que, de las personas que no cuentan con redes de apoyo, 72 no son originarias de la Ciudad de México; es decir, migraron a la Ciudad ya sea para trabajar o por algún otro motivo.

Por otro lado, a la pregunta ¿cómo se consideran a sí mismas las personas trabajadoras del hogar?, el 43.7% se identificó como persona mestiza, 32.7% respondió que no sabía, 12.4% prefirió no responder, 6.3% se identificó como persona blanca, 0.9% como mulata y un porcentaje igual como persona negra; es decir, afromexicana(o) o afrodescendiente. El 3.1% restante corresponde a las personas que eligieron la respuesta "otro" en el que escribieron las palabras: indígena, criolla, nacionalidad mexicana, O'dam, morena, tez apiñonada, nacionalidad mexicana y mexicana-piel color morena.

### Autoidentificación



Sobre cómo las personas iniciaron con el trabajo del hogar, se encontró que el 47% de las personas que respondieron la encuesta inició con el trabajo en el hogar porque un familiar o amigo la o lo contactó con sus primeros empleadores o empleadoras y un 24.1% le ofrecieron el empleo y lo aceptó. Por otro parte, el 15.4% empezó a ofrecer sus servicios por su propia cuenta mientras que el 11.2% su mamá o papá realizaba o realiza trabajo del hogar. Solo el 1.4% inició a trabajar mediante una agencia de empleo privada. El 0.9% respondió otros y sus respuestas fueron: por desempleo debido a la pandemia, por necesidad, trabajando con familiares y en su propio hogar y por compañeros de la escuela de su hijo.

Cerca del 45% de las personas encuestadas empezaron a realizar trabajo del hogar siendo menores de 20 años, 14% de estas inició siendo menor de 15 años y el 29.4% entre los 15 y 19 años de edad. En menor medida, el 18.7% de las personas inició entre los 20 y 24 años de edad. Recordemos que el Convenio 189 detalla cuestiones relativas a la edad mínima sobre el trabajo del hogar, mismas que se estipulan en el mismo sentido y señalan que no se podrá emplear a personas menores de 15 años y que se deberá salvaguardar su derecho a la educación a quienes laboren entre los 15 y los 18 años.

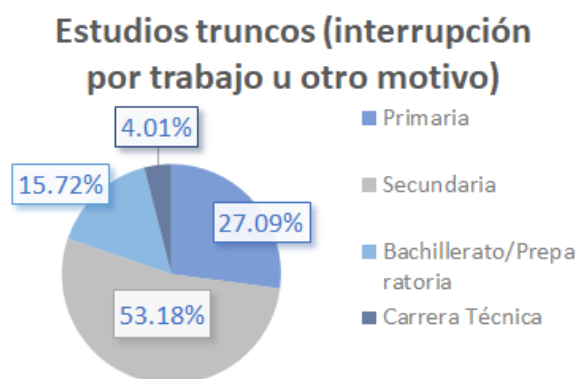
## 2. **Escolaridad**

Respecto al nivel máximo de escolaridad de las personas trabajadoras del hogar, encontramos que el 1.87% no cuenta con estudios, el 19.39% concluyó el nivel preescolar, 41.59% el nivel primaria, 26.17% la secundaria, 3.97% el bachillerato/preparatoria, 5.37% la carrera técnica y solo el 1.64% la licenciatura.

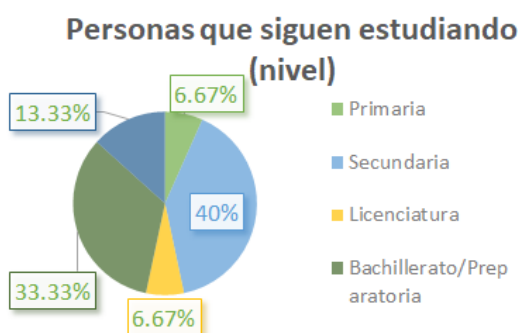
Ninguna de las personas encuestadas contó con un nivel de maestría o posgrado. El 93.3% realizó sus estudios de manera presencial y el otro 6.7% de forma virtual o a distancia.

El 71.2% de las personas tuvieron que dejar sus estudios, de éstas el 49.5% fue para empezar a trabajar o por estar trabajando y el 21.7% por una cuestión ajena al trabajo. El 25.2% sí finalizó sus estudios y el 3.6% se encuentra estudiando.

En la siguiente gráfica se muestra en qué nivel de escolaridad se quedaron las personas que tuvieron que dejar sus estudios ya sea para empezar a trabajado o por una cuestión ajena a su trabajo.



Y, a continuación, se muestra el nivel educativo en el que se encuentran las personas que siguen estudiando:



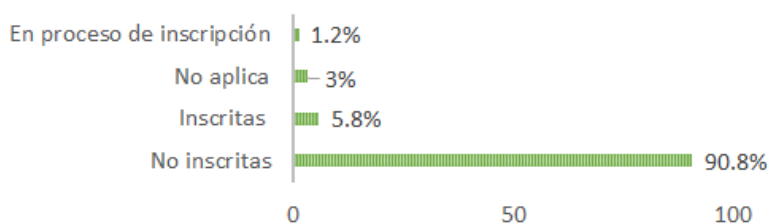
### **3. Derecho a la salud y COVID-19**

Las y los empleadores del 85.7% de las personas trabajadoras del hogar encuestadas no cubren el acceso a servicios de salud y/o atención médica de las

mismas, a pesar de que en el *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar*, se señala que hasta que no entré en vigor la obligatoriedad de la inscripción de las personas trabajadoras del hogar al seguro social, el “patrón” garantizará los gastos médicos de sus empleadas y empleados. Solamente 14.3% sí cuenta con ello.

Aun cuando la inscripción de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social será obligatoria y hace 18 meses se puso en marcha la Prueba Piloto del IMSS, el 90% de las personas trabajadoras del hogar no han sido inscritas al seguro social por su empleador(a) o empleadores o la empresa que la contrata. Solo el 5.8% de las personas trabajadoras del hogar encuestadas están inscritas al seguro social y el 1.2% está en proceso su inscripción<sup>68</sup>. El 3% respondió no aplica.

**Personas inscritas a seguridad social por su empleador(a) o empresa de contratación**



Es importante mencionar que, el 50.5% (218) de las personas encuestas sí saben que como persona trabajadora del hogar tienen derecho a que sus empleadores(as) o empleador(a) las inscriban al seguro social (IMSS). Por el momento, solo 22 personas (10.09%) están inscritas y 5 están en proceso de inscripción (2.29%). De esto, se puede observar que si bien un poco menos de la mitad parte del desconocimiento sobre los derechos conferidos por la Ley Federal de Trabajo a las personas trabajadoras del hogar, quienes sí lo tienen no les garantiza su inscripción al seguro social ya sea porque aún no es obligación de las y los patrones de inscribir a las

<sup>68</sup> En proceso de inscripción se refiere a las personas que ya iniciaron con las gestiones necesarias para que sean inscritas en el seguro social pero aún no ha concluido su trámite.

personas trabajadoras del hogar a la seguridad social aun cuando ya existe la Prueba Piloto,<sup>69</sup> por la poca responsabilidad de las y los patrones o incluso por desconocimiento.

Dado el contexto derivado por la pandemia de COVID-19 a nivel mundial, se decidió incorporar a la Encuesta preguntas referentes a cómo ésta ha impactado a las personas trabajadoras del hogar de la Ciudad de México. Al respecto, se obtuvo que el 2.6% de las personas se contagiaron por COVID-19 mientras realizaban trabajo del hogar y 2.1% se contagió, pero no fue en su trabajo. De estas 20 personas trabajadoras del hogar (4.7%) que se han contagiado de COVID-19 ya sea en su trabajo o fuera de él, solo dos están inscritas al seguro social IMSS y a una más su empleador cubre su acceso a servicios de salud y/o atención médica.

Del 2.6% de las personas se contagiaron por COVID-19 mientras realizaban trabajo del hogar, equivalente a 11 personas, tres de ellas trabajan en la modalidad de planta; es decir, trabajan para una persona empleadora y reside en el domicilio donde realiza sus actividades. Con esta información se puede decir que las personas trabajadoras del hogar que laboran de planta, a pesar de que no tenían que desplazarse a su trabajo y ponerse en riesgo de contagio por el trayecto, el convivir con las familias que las contratan las puso en mayor vulnerabilidad, además de que seguramente su trabajo incrementó en gran medida al tener en casa por más tiempo a las y los integrantes de la familia y éste también se extendió a tareas de cuidados<sup>70</sup> sin que esto ameritara un incremento en su salario.

---

<sup>69</sup> Recordemos lo que establece el artículo tercero transitorio de la Ley Federal del Trabajo el cual señala que “en consecuencia de lo referido en el Transitorio que precede, las disposiciones relativas a la incorporación formal de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social iniciarán su vigencia una vez que se realicen las adecuaciones y reservas legales necesarias para dar completa operatividad al reconocimiento del derecho a que se refiere este Decreto, debiendo quedar totalmente concluida en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la culminación del Programa Piloto y entrega al Legislativo del informe aludido en el citado dispositivo que antecede.

<sup>70</sup> Se entiende por las tareas de cuidados son las actividades realizadas para satisfacer las necesidades de niñas, niños, personas mayores, personas con discapacidad o personas enfermas tales como: bañar, vestir, preparar alimentos o dar de comer, llevar o acompañar a distintos lugares (guardería, escuela, consulta médica, terapia, realizar pagos o trámites), administrar medicamentos, hacer compañía, entre otros.



Sobre las tareas de cuidados más allá del contexto de la COVID-19, se encontró que el 41.1% (176) de las personas encuestadas realizan tareas de cuidado en su trabajo además del trabajo del hogar. De esas 176 personas, el 18% de ellas laboran de planta.

Un dato muy alarmante es que, durante la pandemia derivada por la COVID-19, fueron despedidas 111 personas trabajadoras del hogar; lo que representa el 25.9% del total de las personas encuestadas. Por su parte, descansaron a 145 (33.9%) personas trabajadoras del hogar sin goce de sueldo, a 52 (12.1%) las descansaron, pero les redujeron el sueldo y solo a 28 (6.5%) les siguieron pagando independientemente de que no fueran a trabajar.

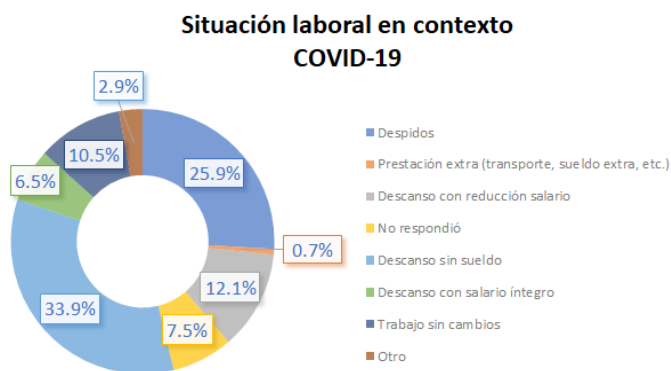
Según la OIT (2020), un 70.4% de las mujeres que realizan trabajo del hogar se ven afectadas por las medidas de cuarentena, cuyos efectos son la disminución de actividades económicas, desempleo o pérdida de salario. Por su parte, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Regional sobre el impacto del Covid-19 en las trabajadoras del Hogar, formulada por la Federación Internacional para Trabajadoras del Hogar (FITH), presentada ante el Conversatorio virtual "Trabajadoras remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis Covid-19", un 49% de las mujeres trabajadoras del hogar remunerado fueron despedidas o suspendidas, 23.1% continúa laborando y exponiéndose a contraer el Covid-19, 14.2% laboran con reducciones en sus jornadas y salarios, y solo el 13.8% se encuentra en cuarentena remunerada.

Regresando a los datos de la Encuesta en la Ciudad de México, se puede interpretar que cerca del 60% de las personas trabajadoras del hogar no percibieron su salario de forma regular durante la pandemia, ya sea porque las despidieron o porque las "descansaron", y un 12.1% no perdió su empleo, pero su ingreso se vio reducido.

Solamente 45 personas (10.5%) continuaron con su trabajo tal y como antes de que iniciara la pandemia y a 3 (0.7%) personas les dieron una prestación extra como transporte, sueldo extra u otro.

Es importante señalar que a una de las personas que se contagió de COVID-19 mientras realizaba trabajo del hogar y al dejar de laborar debido a la enfermedad, no le

pagaron su sueldo. Otra persona inició a realizar trabajo del hogar en la pandemia y otra comenzó a quedarse de planta. Otras respuestas que se recibieron para esta pregunta sobre su situación laboral en el contexto de COVID-19, fueron: fallecimiento de su jefa, menos trabajo, no laboró, reducción de días de trabajo y sueldo, en los primeros meses recibió su pago, pero después ya no le dijeron nada. Estas personas representan el 2.9% que respondió otro. El 7.5% de las personas prefirió no responder.



Respecto de este tema, destacamos los resultados arrojados en el informe del ciclo de conversatorios “Impactos diferenciados ante la COVID-19: Diálogos con OSC” sobre trabajo el hogar, el cual señala que el panorama de la covid-19 ha sido desfavorable para las personas trabajadoras del hogar ya que ellas fueron uno de los primeros grupos de población en ser despedidos, o fueron enviadas a su casa o “descansadas” sin goce de sueldo. Asimismo, expone que algunas de las trabajadoras de planta no pueden salir de la casa en donde trabajan y tienen mucho más trabajo, ya que están de lunes a domingo y la mayor parte del trabajo recae sobre ellas. Y dice que, si se llegó a un acuerdo consensuado, y se decidió por ambas partes que la trabajadora se quedara en casa del empleador o empleadora, por salud de todos, la jornada laboral debe ser de ocho horas, como lo establece la Ley que cuando un empleador contrata a una trabajadora del hogar, se le deben brindar todos los derechos laborales como a cualquier persona.

Asimismo, en cuanto a los obstáculos para el acceso a servicios de salud de las personas trabajadoras del hogar, este informe señala que: no cuentan con seguridad

social, no cuentan con los recursos suficientes para acudir a una clínica particular debido a su bajo salario y que muchas no han podido aislarse y siguen trabajando, y se someten a las decisiones del distanciamiento de sus personas empleadoras.

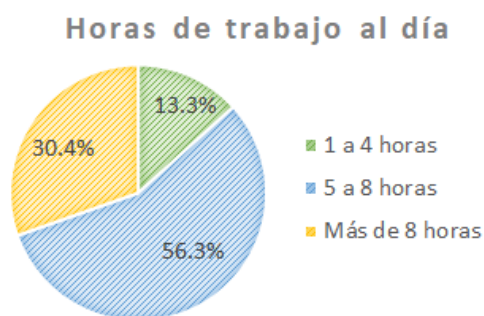
#### **4. Jornadas laborales**

El 89.3% (382) de las personas trabajadoras del hogar encuestadas laboran de entrada por salida, mientras que el 10.7% (46) lo hace de planta; es decir, trabajan para una persona empleadora y reside en el domicilio donde realiza sus actividades.

La mayoría de las personas trabajadoras del hogar encuestadas labora más de tres días a la semana.

- El 37.4%, trabaja cinco o más días por semana, lo que representan 160 personas. De estas, el 29% (46 personas) son personas trabajadoras del hogar de planta. De estas últimas, al 30% de ellas, sus empleadores o empleadoras las presionan para permanecer en el hogar donde laboran durante su periodo de descanso o durante sus vacaciones y al 26% en algunas ocasiones.
- El 35%; (150 personas) laboran de tres a cuatro días por semana y el 26.4%, (113 personas), trabaja uno o dos días por semana. Solo el 1.2% trabaja por hora.

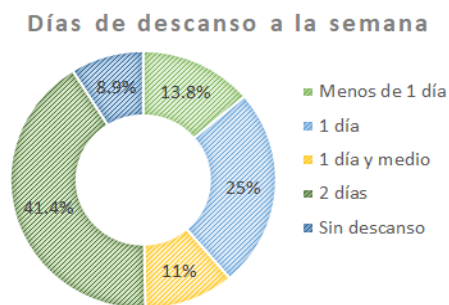
En promedio las personas trabajadoras del hogar encuestadas trabajan 7.1 horas al día.



Es importante resaltar que, el 8.2% de las personas trabajadoras del hogar siempre realiza horas extras de trabajo; es decir, labora después de que concluyó su jornada de trabajo, 8.4% casi siempre realiza horas extra de trabajo y el 51.6% de las

personas a veces realiza horas extras de trabajo. Solo el 31.8% nunca lo hace. Cabe señalar que de las personas que siempre y casi siempre realizan horas extra, el 97% de ellas son mujeres.

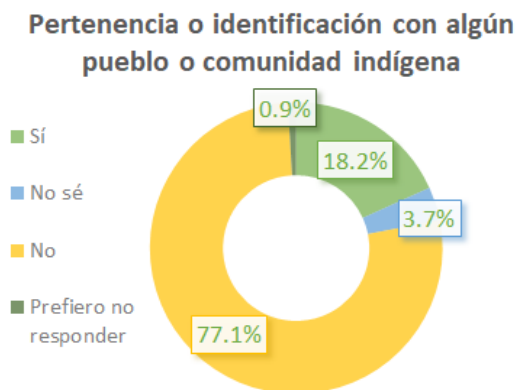
A continuación, se muestra una gráfica sobre el número de días de descanso a la semana de las personas trabajadoras del hogar:



La mayoría de las personas trabajadoras del hogar descansa sábado y domingo.

### **5. Comunidades indígenas y barrios originarios residentes CDMX**

El 18.2% de las personas trabajadoras del hogar pertenece o se identifica con algún pueblo o comunidad indígena y todas ellas son mujeres.



De estas 78 personas trabajadoras del hogar que pertenecen o se identifican con algún pueblo o comunidad indígena<sup>71</sup>, el 28% nació en la Ciudad de México, 28% en

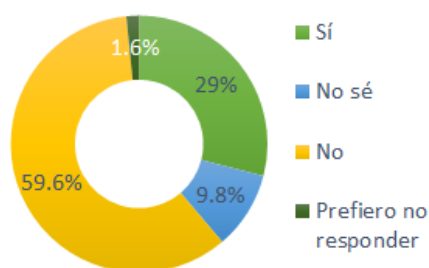
<sup>71</sup> Algunos de los pueblos o barrios originarios mencionados son: barrio de la Merced, barrio de Cuauhtepac, pueblo de San Antonio Tecomitl, pueblo de Santa Fe, Santo Tomás Ajusco, Pueblo de San Pedro Zacatenco, pueblo de San Gregorio Xochimilco, pueblo de Santa Úrsula Coapa, entre otros. Para más información al respecto, remitirse al anexo 1.

Oaxaca, el 15% en el Estado de México, 13% en Puebla y las demás personas en Hidalgo, Veracruz, Michoacán, Chiapas, Durango y Guerrero.

Del 72% de personas que no nació en la Ciudad de México, 47 de ellas actualmente viven en la Ciudad de México, lo que nos indica que la mayoría son personas trabajadoras del hogar indígenas migrantes.

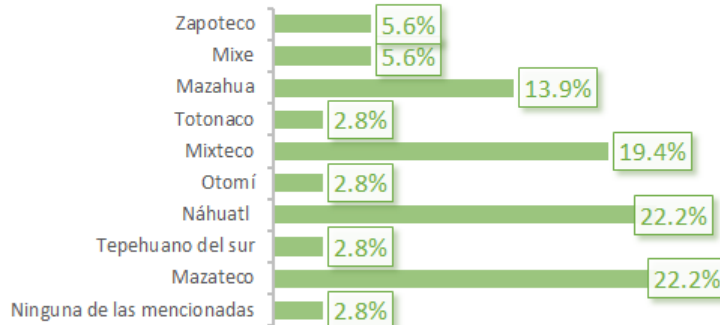
El 29% de las personas trabajadoras del hogar (124 personas) sí se consideran integrantes de algún pueblo o barrio originario de la Ciudad de México.

**Personas integrantes de algún pueblo o barrio originario de la CDMX**



El 8.4% del total de las personas trabajadoras del hogar encuestadas hablan alguna de las 68 lenguas indígenas de las que se tienen registro en la Ciudad de México. El mazateco (22.2%), náhuatl (22.2%) y mixteco (19.4%) son las tres lenguas más habladas por las personas encuestadas. Una de las personas encuestadas habla dos lenguas indígenas: mazateco y náhuatl.

**Lenguas indígenas habladas por las personas TdH**



El 24.5% de las personas trabajadoras del hogar encuestadas consideran que las personas trabajadoras del hogar no indígenas reciben un mayor salario que las

personas trabajadoras del hogar indígenas, un 30.4% no lo sabe, 31.1% dice que no es así y 14% respondió que en algunas ocasiones.

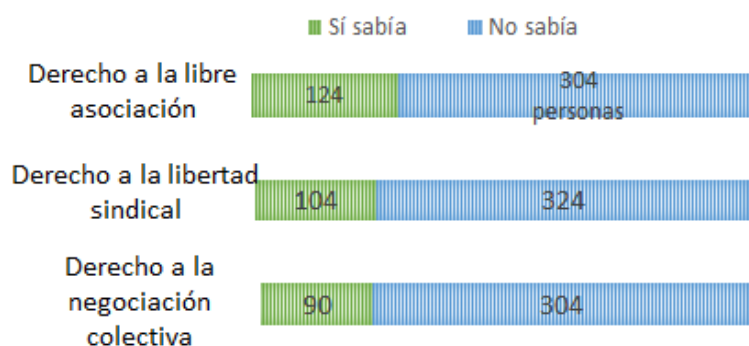
Frente a dichas percepciones, es alarmante informar que casi el 60% de las personas trabajadoras del hogar que pertenecen o se identifican con algún pueblo o comunidad indígena gana menos de un salario mínimo o un salario mínimo (\$3,747.9 pesos mensuales). Si se ve desde una mirada interseccional, las mujeres trabajadoras del hogar indígenas enfrentan un contexto distinto a las personas trabajadoras no indígenas, primero porque estas personas pueden no hablar español, idioma en el que muy seguramente son contratadas, y lo que las pone en mayor desventaja por no entender los términos de su contratación y su salario, después porque algunas tuvieron que migrar a la Ciudad de México y no cuentan con redes de apoyo y, por último, porque al tener un salario tan bajo, muchas veces no pueden contar con una vivienda propia o pagar una clínica privada para atender su salud y muchas veces sus embarazos.

## **6. Derechos laborales**

Se encontró que solo 91 (21.3%) personas trabajadoras del hogar conoce el Convenio 189 "Trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos de la OIT. De estas personas, el 46% forma parte de algún sindicato u organización que defiende los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar y puede ser uno de los motivos por el cual lo conocen. Este es un dato especialmente relevante ya que señala que, a pesar de que en tres meses entrará en vigor el Convenio en nuestro país, éste no es conocido por las personas trabajadoras del hogar y tampoco podemos asegurar que las personas empleadoras lo conozcan. Es obligación del Estado promover la visibilización y aplicación del Convenio 189 -esta última en cuanto entre en vigor- ya que la falta de conocimiento del mismo puede obstaculizar su cumplimiento.

Como era de suponerse, al tener muy poco tiempo la legislación actualizada- reformas hechas en 2019- la mayoría de las personas encuestadas no saben que tienen el derecho a la libre asociación, a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Todos, derechos otorgados por diversos instrumentos internacionales, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

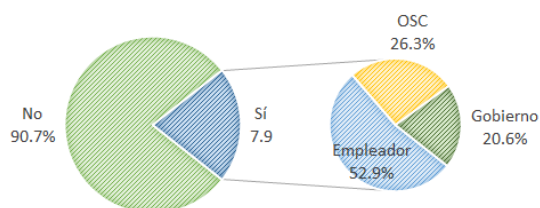
### Conocimiento sobre sus derechos



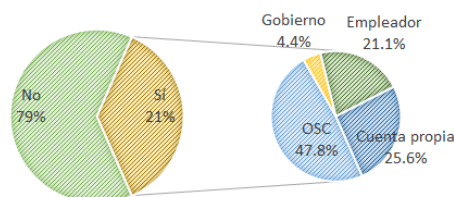
Solo el 14.3% de las personas trabajadoras del hogar encuestadas forman parte de algún sindicato u organización que defiende los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar. Las organizaciones o sindicatos mencionados fueron el Centro de apoyo y capacitación para empleadas del hogar, A.C. (CACEH), el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), Hogar Justo Hogar y Nosotrxs.

El 90.7% de las personas trabajadoras del hogar encuestadas no han sido consultadas sobre sus derechos y solamente a el 21% de las personas encuestadas se les ha informado sobre cuáles son sus derechos como persona trabajadora del hogar. A continuación, se muestra quiénes han realizado las consultas o quiénes les han informado sobre sus derechos:

Personas TdH a quienes les han consultado sobre sus derechos y quién realice la consulta



Personas a quienes les han informado sobre sus derechos como persona TdH y quién les informó



Sobre la cuestión de contratación, a pesar de que la Ley Federal del Trabajo señala explícitamente que las personas trabajadoras del hogar deberán ser contratadas mediante un contrato escrito, solamente 28 (6.5%) de ellas han sido contratadas de esta forma. De ese 6.5%, 12 personas sí conocen el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Asimismo, solo un 35.3% de las personas trabajadoras del hogar encuestadas sí reciben información sobre los términos y condiciones de la contratación de forma clara y entendible pero un 34.3% no. El 29% la recibe en algunas ocasiones y las demás personas prefirieron no responder o no lo saben.

Por otro lado, más de la mitad de las personas trabajadoras del hogar (52%) no tiene ninguna prestación establecida por la ley como lo son: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso y aguinaldo. El 26.19% solo cuenta con una sola de esas prestaciones, siendo el más común el aguinaldo, el 11.09% tiene dos prestaciones, 7.52% tres prestaciones y solo el 3.2% cuenta con las tres prestaciones establecidas por la ley.

Prestaciones de ley con las que cuentan las personas TdH



Nota: una persona puede tener más de una prestación por lo que el número total no corresponderá con el número de personas encuestadas.



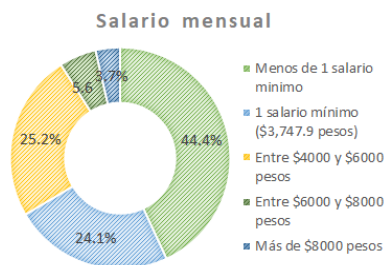
En lo que respecta al derecho a la licencia por maternidad o permiso de paternidad que otorga la ley, el 4.9% de las personas trabajadoras del hogar fueron despedidas u obligadas a renunciar por estar embarazadas y al 1.4% no les dieron su licencia por maternidad o paternidad y las obligaron a trabajar. Por otro parte, a 21.9% de las personas sí les fue otorgada su licencia por maternidad o paternidad; sin embargo, al 12.6% de dichas personas no les pagaron durante el periodo de la misma.

De los 12 hombres que respondieron la encuesta, cuatro sí tuvieron licencia por paternidad, pero a dos de ellos no les pagaron. A otro hombre que la solicitó, no se la dieron y lo obligaron a trabajar. Los siete restantes no la han solicitado porque no han estado en dicho supuesto.

Un 43.7% de las personas trabajadoras del hogar no se encontraba embarazada mientras laboraba y 28% no han estado embarazadas.

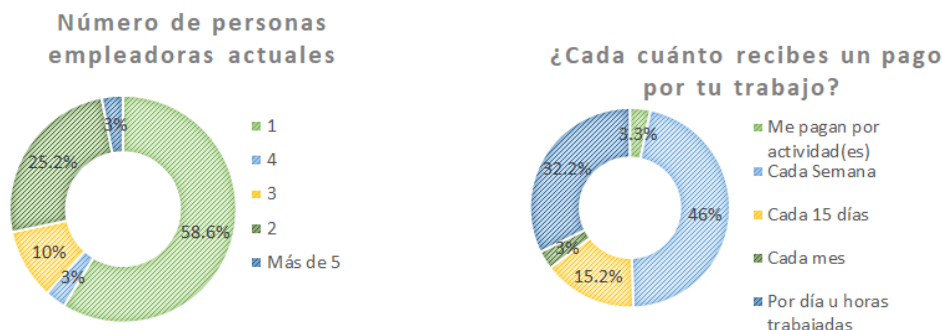
## 7. Ingresos

El ingreso promedio total de las personas trabajadoras del hogar encuestadas es de \$3,121.65 pesos mexicanos mensuales, lo que está por debajo del salario mínimo del 2020 cuando se realizó la presente encuesta (correspondiente a \$3, 747.9 pesos mensuales) e incluso por el establecido por la CONASAMI en diciembre del 2020 y vigente para el 2021 (\$4,620.9 pesos mensuales), y del trabajo del hogar que realizan las 428 personas encuestadas dependen 893 personas aproximadamente.



Casi el 60% de las personas trabajadoras del hogar tienen solo una persona empleadora, pero las demás tienen de 2 a más de 5. Y sobre la frecuencia en el que les

pagan, el 46% de las personas trabajadoras del hogar recibe su pago de manera semanal.



Por supuesto, el 85.5% de la población encuestada considera que sus ingresos no son suficientes, mientras que el 6.1% no lo sabe, el 5.8 dice que sí y el 2.6% prefirió no responder. Y el 25% de las personas considera que los trabajadores del hogar hombres reciben un mayor salario que las mujeres y el 18.9% creen que en algunas ocasiones -el porcentaje restante corresponde a quienes no saben o no lo consideran de esa forma.

Al respecto, cabe señalar el posicionamiento de CACEH con respecto al salario de las personas trabajadoras del hogar que la CONASAVI publicó el 7 de diciembre del 2020, en el posicionamiento se señala que, si bien por un lado las personas trabajadoras del hogar se sienten satisfechas por la inclusión de su salario en los tabuladores salariales, por el otro no están de acuerdo con la cantidad fijada la cual fue de \$154 pesos, como se había mencionado anteriormente, y la cual no corresponde a la realidad que viven las personas trabajadoras del hogar y tampoco con los criterios constitucionales y normativos establecidos tanto en la Carta Magna como en la Ley Federal del Trabajo.<sup>72</sup>

La mayoría de las personas trabajadoras del hogar (93.9%) recibe el total de su salario en efectivo o por transferencia bancaria como lo dicta la Ley. Sin embargo, aún hay personas que reciben su salario en especie. Cabe señalar que el regalar ropa,

<sup>72</sup> El pronunciamiento se puede consultar en la siguiente dirección URL: <https://mobile.twitter.com/CACEHmx/status/1339630942466551811>.

muebles o cualquier otro objeto a las personas trabajadoras del hogar o incluso el darles alimentos durante su horario laboral: vivienda y uniforme, en el caso de las personas que laboran de planta, no deben ser considerados parte del salario de las personas trabajadoras del hogar. Los primeros como bien se mencionó, son regalos y los segundos son obligaciones de las y los patrones expresas en la Ley. Asimismo, la forma de pago debe ser previamente acordada entre ambas partes y estipulada en el contrato escrito.

En referencia a la compensación económica por las horas extras de trabajo, encontramos que de las 35 personas trabajadoras del hogar que siempre realizan horas extras de trabajo, el 83% no recibe algún tipo de compensación (económica, en especie o de descanso) por las mismas, el 9% en algunas ocasiones y a solo 9% sí se la dan.

De las 36 personas que casi siempre realizan horas extra de trabajo, al 72% no recibe algún tipo de compensación, el 25% en algunas ocasiones y el 3% sí lo recibe. Y de las 221 personas que a veces realizan horas extras de trabajo, al 48% no les dan ningún tipo de compensación, a 21% en algunas ocasiones y al 32% sí.



## **8. Condiciones de trabajo**

Sobre las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras del hogar, se preguntó si éstas recibían alimentos de buena calidad, cuestión que se señala tanto en el Convenio 189 como en la Ley Federal del Trabajo, la cual señala que “los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la

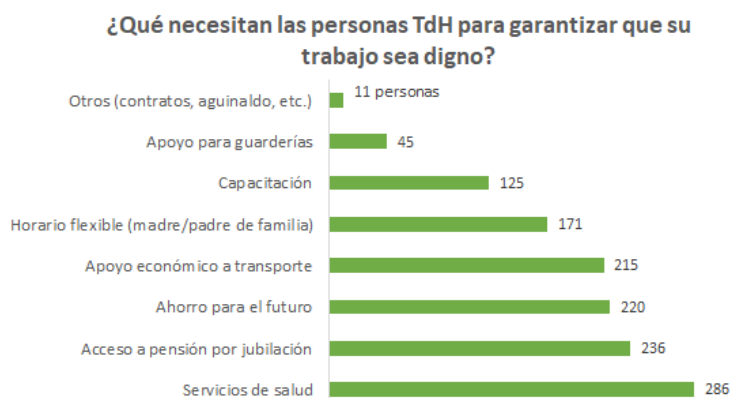
persona empleadora”.<sup>73</sup> A esta pregunta, 57 personas respondieron que no recibían alimentos de buena calidad y 70 personas que en algunas ocasiones.

A la pregunta sobre si sus personas empleadoras las obligan a pagar su uniforme, se encontró que a 19 de ellas sí las obligan mientras que a 4 en algunas ocasiones; sin embargo, la Ley Federal del Trabajo estipula que “en caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora”.<sup>74</sup>

Por otro lado, respecto a la capacitación o formación de la persona trabajadora del hogar, la mayoría de las personas no ha recibido la misma de parte de su persona empleadora y tampoco se ha capacitado por su propia cuenta. Asimismo, a la pregunta de si alguien las obligaba a realizar trabajo del hogar a pesar de que ellas no querían y se veían obligadas a darles su salario a esta persona, 12 personas contestaron que sí mientras que 7, en algunas ocasiones.

Conforme a los factores antes descritos, casi el 50% de las personas trabajadoras del hogar consideran que sus condiciones de trabajo son dignas; sin embargo, el 27.1% dice que algunas veces, el 16.8% considera que podían mejorar y el 7% dice que no son dignas.

Al respecto, las personas trabajadoras del hogar señalaron que para garantizar que su trabajo sea digno como es su derecho, requieren lo siguiente:



<sup>73</sup> Artículo 331 Ter de la Ley Federal del Trabajo.

<sup>74</sup> *Ibid.*

Podemos observar que las necesidades más imperantes son las de servicios de salud, acceso a pensión por jubilación y ahorro para el futuro, cuestiones con las que no cuentan, debido a la precariedad en la que trabajan y la poca valoración que se da a su profesión.

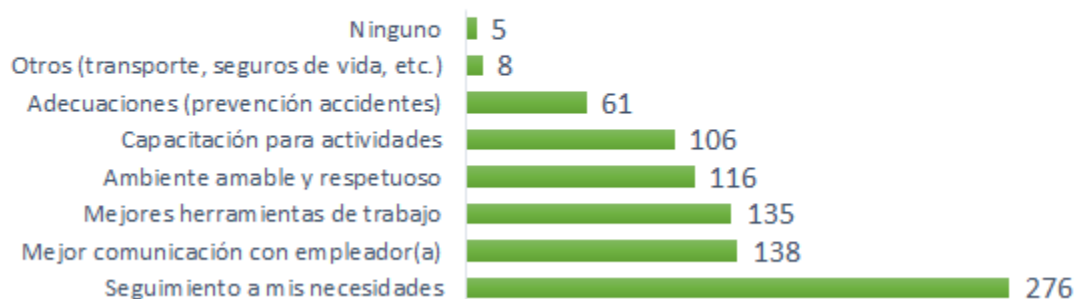
La encuesta arrojó que estrés y desgaste emocional son las situaciones que más han experimentado las personas trabajadoras del hogar mientras desarrollan su trabajo. Destaca que ninguno de los hombres trabajadores del hogar encuestados ha sufrido alguna(s) de las siguientes situaciones: maltrato, violencia, acoso, violencia sexual y despojo de pertenencias, mientras que las mujeres sí.



Nota: Una persona pudo haber seleccionado más de una necesidad por lo que la suma total de respuestas no corresponderá con el número total de personas encuestadas.

La mayoría de las personas trabajadoras del hogar consideran que lo que más necesitan para que su entorno sea seguro y saludable es que sus empleadores les pregunten sobre sus necesidades (64.5%), lo que recalca el poco valor que se le ha dado a las personas trabajadoras del hogar siendo ellas quienes, en la mayoría de los casos, conocen todas las necesidades del hogar en el que trabajan.

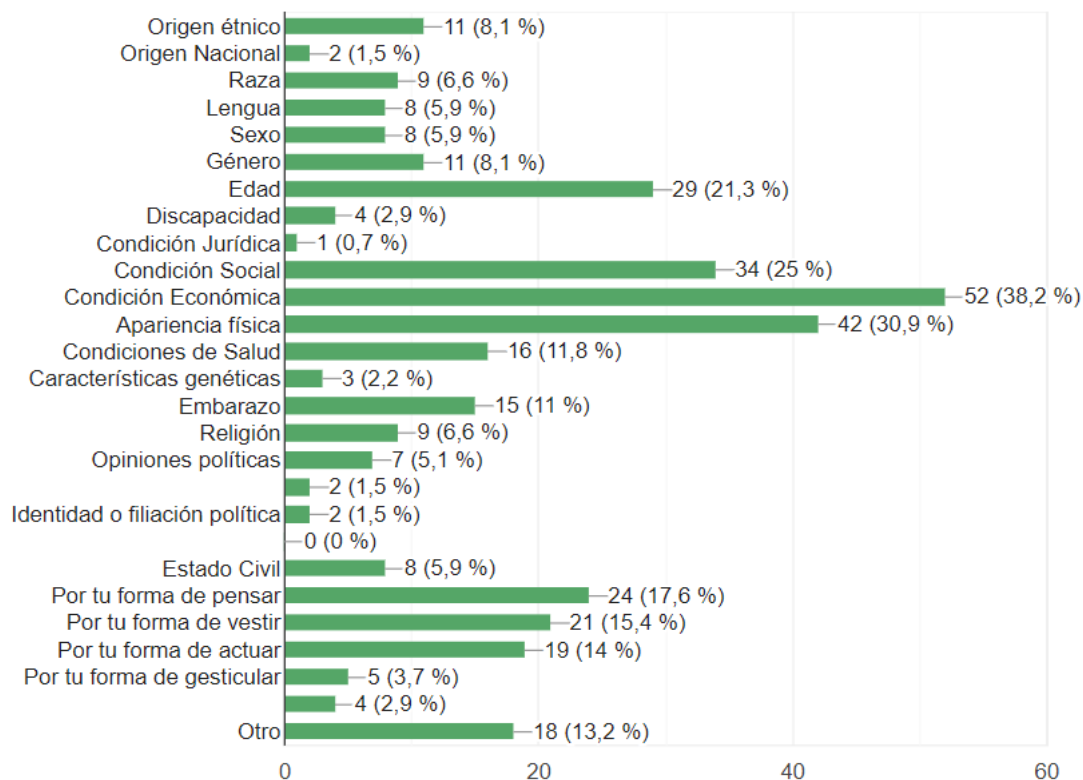
### ¿Qué necesitas para que tu entorno de trabajo sea seguro y saludable?



Nota: Una persona pudo haber seleccionado más de una opción por lo que la suma total de respuestas no corresponderá con el número total de personas encuestadas

### **9. Discriminación**

136 personas (31.8%) consideran que han sido discriminadas por algún motivo en su trabajo, 32 personas no lo saben, 10 personas prefirieron no responder y 250 respondieron que no. Los tres motivos más frecuentes por los cuales las personas trabajadoras del hogar consideraron ser discriminadas fueron por su condición económica (38.2%), apariencia física (30.9%) y condición social (25%).



NOTA: Una persona pudo haber seleccionado más de un motivo por lo que el número total de respuestas no corresponde al número total de personas encuestadas

Cabe señalar que en la Encuesta Nacional sobre Discriminación de la Ciudad de México (ENADIS) 2017, de las personas encuestadas de 18 años o más, un 62% consideró que se respetan poco o nada los derechos de las personas trabajadoras del hogar.<sup>75</sup> Por su parte, el 57.1% de las personas trabajadoras del hogar encuestadas contestaron que sus derechos se respetan poco o nada, siendo el grupo que autopercebe el menor respeto a sus derechos.<sup>76</sup> Asimismo, “aproximadamente 80 por ciento de las trabajadoras del hogar (...) considera que su principal problema tiene que ver con la falta de prestaciones laborales y las malas condiciones de trabajo. Resulta alarmante que una de cada cinco señale el maltrato y el abuso de las personas empleadoras como principal problema”.<sup>77</sup>

<sup>75</sup> CONAPRED, *ENADIS 2017*, p.67, Dirección URL: [http://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2019/02/ENADIS\\_2017\\_Prontuario.pdf](http://sindis.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2019/02/ENADIS_2017_Prontuario.pdf)

<sup>76</sup> *Ibidem*, p. 97.

<sup>77</sup> *Ibidem*, p. 100.

Por su parte, la última Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (EDIS) del 2017, elaborada por el COPRED que tuvo por objetivo conocer la percepción sobre discriminación de las personas que viven y transitan en la Ciudad de México hacia 41 grupos entre los que se encuentran las personas trabajadoras del hogar arrojó que, 2 de cada 3 personas de la Ciudad (66.9%) consideran que se discrimina a las personas trabajadoras del hogar. Y de éstas, el 38.8% considera que se les discrimina mucho.

En un listado de 41 grupos en situación de discriminación, las personas trabajadoras del hogar se ubicaron en el lugar número 30, dado que en los primeros lugares están, entre otras, las personas indígenas (1), gays (2), de piel morena (3), pobres (4), con distinta lengua, idioma o forma de hablar (5), adultas mayores (6). Aun con ello, son consideradas más discriminadas que las empleadas embarazadas (32), las embarazadas (34), jóvenes (35) y que viven en unión libre o concubinato (41).

Para la población en la CDMX, la forma principal en la que se les discrimina es: “no tiene educación” (13.4%), “por ser de nivel bajo” (12.3%), “les dan trabajo pesado” (12.2%), el menosprecio y humillaciones suman (41%).<sup>78</sup>

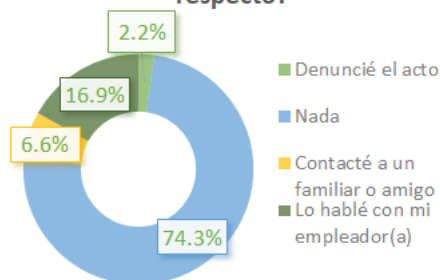
Regresando a la Encuesta sobre la situación de derechos de las personas trabajadoras del hogar encontramos que, de las personas que consideran haber sido discriminadas, el 74.3% no hizo nada, 16.9% lo habló con su empleador o empleadora, el 6.6% contacto a un familiar o a un amigo(a) y solo el 2.2% denunció el acto de discriminación ante una instancia de gobierno. De las 3 personas (2.2%) que denunciaron ante una instancia de gobierno, una lo hizo ante el CONAPRED, otra ante el COPRED y la tercera prefirió no responder.

---

<sup>78</sup> COPRED, Segunda Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (EDIS), 2017, Trabajadoras del hogar, Resultado del Estudio, COPRED, 2017. Disponible en: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5a9/5cc/b42/5a95ccb421819103967640.pdf>



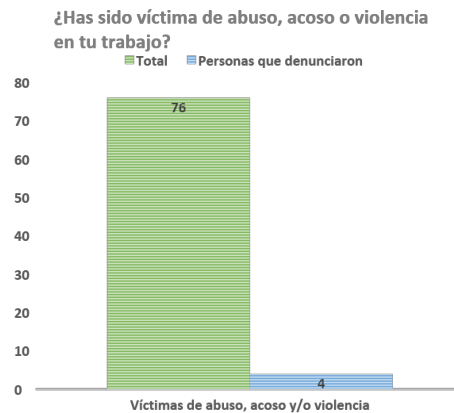
En caso de haber sido discriminada(o), ¿qué hiciste al respecto?



Como se puede observar existe una baja cultura de la denuncia sobre presuntos actos de discriminación, esto puede deberse a diversas cuestiones tales como: naturalización de los actos discriminatorios, miedo a las instituciones porque “no les van a creer” o miedo a las represalias de sus personas empleadoras y al desconocimiento sobre las instituciones que pueden atender sus casos

Solo el 40% de las personas trabajadoras del hogar sí conocen al COPRED – como instancia encargada de recibir denuncias (reclamaciones y quejas) por actos de discriminación cometidos por una persona o por persona moral (empresa, institución, asociación, etc.) o por alguna persona servidora pública en la Ciudad de México-, y de ellas, 8 personas (1.9%) ha pedido apoyo en esta institución y su experiencia ha sido muy buena (75%), buena (12.5%) y regular (12.5%).

Por otro lado, es importante señalar que 76 personas trabajadoras del hogar (17.8%) han sido víctimas de abuso, acoso o violencia en su trabajo y 4 de ellas hicieron una denuncia ante las siguientes instancias: la Fiscalía de Delitos Sexuales, la Fiscalía General de Justicia de la Ciudad de México, jurídico del IECM y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México.

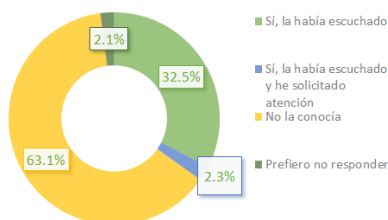


## **10. Mecanismos de procuración, acceso a la justicia y resolución de conflictos laborales**

Entendiendo que el acceso a la justicia de las personas trabajadoras del hogar se ha visto obstaculizado por prejuicios, leyes y falta de reconocimiento de las personas trabajadoras del hogar como personas sujetas de derecho, se realizaron algunas preguntas sobre el conocimiento y acceso a los mecanismos de procuración, acceso a la justicia y resolución de conflictos laborales en la Ciudad de México. Cabe mencionar que la finalidad de dichas preguntas fue identificar las áreas de oportunidad en las que se puede fortalecer el trabajo de las instituciones que protegen su derecho a la justicia. Esto debido a que muchas veces las instituciones tienen diversos mecanismos para dar atención a las personas; sin embargo, hay muy poco conocimiento sobre estas herramientas ya que la difusión de los mismos no es tan contante o el mensaje de difusión no llega a las personas que lo necesitan.

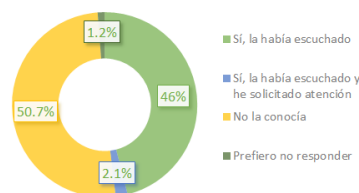
El 63.1% de las personas trabajadoras del hogar no conocían a la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México -autoridad laboral cuya función es asesorar a las personas trabajadoras ante cualquier autoridad en cuestiones relacionadas con la aplicación de las normas de trabajo, y quien llega a proponer soluciones amistosas para el arreglo de conflictos laborales que se las personas lleguen a tener con su empleador o empleadora- y solamente el 2.3% ha solicitado atención de la misma. Cabe mencionar que, de las 10 personas que han utilizado los servicios de la Procuraduría han tenido una experiencia muy buena (30%) y buena (70%).

¿Sabías que existe la Procuraduría de la Defensa del Trabajo de la Ciudad de México?



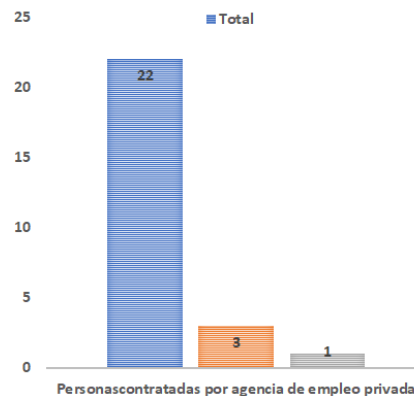
El 50.7% de las personas trabajadoras del hogar tampoco conocía a la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, la cual tiene como función resolver conflictos laborales que surjan con tu empleador o empleadora a través de la conciliación y arbitraje. Por su parte, de las 9 personas que han solicitado apoyo de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México el 11.1% ha tenido una experiencia muy buena, el 55.6% buena y 33.3% regular.

¿Sabías que existe la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México para la resolución de conflictos laborales?



Por otro lado, de las 22 personas que han sido contratadas o colocadas por una agencia de empleo privada (empresa), solamente tres tienen el conocimiento de que la empresa cuenta con algún mecanismo interno para poner alguna queja o denunciar algún tipo de abuso dentro de la misma y solo una ha presentado alguna queja o denunciado algún tipo de abuso.

¿Sabes si la empresa cuenta con algún mecanismo interno para queja o denuncia?



## V. Recomendaciones

Con base en los hallazgos que arrojan los resultados de la Encuesta, así como la demás fundamentación e información arrojada en el presente informe, se realizan las siguientes recomendaciones, mismas que pretenden ser de utilidad para los pasos institucionales a seguir frente a la entrada en vigor del Convenio 189 y, por consiguiente, su debido cumplimiento:

- **Sensibilización.** Implementar campañas de sensibilización permanentes dirigidas tanto a las personas empleadoras de personas trabajadoras del hogar donde conozcan cuáles son sus obligaciones al contratar a personas trabajadoras del hogar como a las personas trabajadoras del hogar para que conozcan cuáles son sus derechos y los puedan exigir. Es importante hacer que estas campañas lleguen a los lugares donde hay mayor concentración de personas trabajadoras del hogar por lo que, en su momento, se tendría que mapear en qué alcaldías se tiene dicha concentración para fortalecer las campañas en estos puntos. Asimismo, las campañas tendrían que ser lo más inclusivas posibles para llegar un mayor número de personas, pueden ser en diversos formatos, tanto escritos como audiovisuales, y en varias lenguas indígenas no solo en español.
- **Principio de consulta (nada para ellas, sin ellas).** Crear desde el Gobierno de la Ciudad de México, mecanismos de consulta periódicos sobre los derechos y necesidades de las personas trabajadoras del hogar para así formular políticas

públicas que puedan atenderlas y saber si su implementación es efectiva o no y mejorarlas. La creación de estos mecanismos puede ser parte de los trabajos de la mesa sobre trabajo del hogar que lidera la STyFE, la cual tiene por objeto concertar acciones dirigidas a garantizar el ejercicio pleno de los derechos de las personas trabajadoras del hogar y en la cual intervienen diversas dependencias, tanto del nivel local como federal, así como de organizaciones de la sociedad civil.

- **Redes de apoyo.** Considerando que un número importante de las personas trabajadoras del hogar migran a la Ciudad de México para trabajar en ella, es necesario que puedan tener una red de apoyo, por lo menos institucional, a la que puedan asistir cuando lo requieran y donde se les ofrezcan los diversos servicios y programas a los que puedan acceder en esta ciudad de derechos. Es importante señalar que las organizaciones de la sociedad civil, como Hogar Justo Hogar y CACEH, y el mismo SINACTRAHO, gracias a su trabajo, ya han conformado estas redes de apoyo a las personas trabajadoras del hogar; sin embargo, estas también se deben que articular desde el gobierno ya que también así se podría tener un alcance mayor.
- **Educación.** Como se pudo ver la mayoría de las personas trabajadoras del hogar no cuenta con un nivel alto de estudios o tuvo que dejarlos para empezar a trabajar. A través del programa PILARES, los Institutos de Educación Media Superior (IEMS) o la Universidad Autónoma de la Ciudad de México se pueden establecer mecanismos específicos para que las personas trabajadoras del hogar puedan seguir estudiando con horarios que les permiten trabajar al mismo tiempo. Asimismo, se pueden realizar convenios con organizaciones de la sociedad civil o sector privado para el apoyo al cuidado de sus hijas e hijos mientras estudian o trabajan.
- **Asistencia legal.** Hacer una revisión en los próximos meses del funcionamiento de la aplicación “Dignas” -lanzada por la STyFE, Hogar Justo Hogar, el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir y CACEH, el pasado noviembre del 2020, que da asistencia legal a las trabajadoras del hogar para que puedan exigir sus

derechos-para saber si esta tuvo el impacto deseado y ver cómo se puede mejorar, integrando aspectos nuevos o haciéndola más accesible.

- **Capacitación para el empleo.** Fortalecer los cursos que brinda el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT) integrando temas específicos para las personas trabajadoras del hogar tales como: contratación justa, cómo negociar el sueldo según las actividades, formas para llevar a cabo mi trabajo de forma segura y saludable, etc. Esto se podría vincular con la aplicación “Dignas” donde se podrían brindar información sobre estos temas.
- **Salud.** Es fundamental seguir impulsando, a través de campañas, pronunciamientos, etc., la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al seguro social (IMSS) pero también enfatizar que, mientras no entre en vigor la obligatoriedad para la misma, las personas empleadoras tienen la obligación de cubrir sus gastos médicos.
- **Salud mental y estabilidad emocional.** Más allá de la gran labor que se está realizando con la prueba piloto del IMSS para que las personas trabajadoras del hogar cuenten con seguridad social, es vital atender la salud mental y estabilidad emocional de las personas trabajadoras del hogar. A los programas ya existentes de atención y acompañamiento psicológico del Gobierno de la Ciudad de México, se puede integrar, con un enfoque diferenciado, a las personas trabajadoras del hogar. Asimismo, se puede abrir una convocatoria específica para personas trabajadoras del hogar al curso “Automanejo del estrés” ofrecido por el ICAT.
- **Acceso a la justicia.** Difundir con campañas en metro y metrobus los distintos mecanismos de procuración, acceso a la justicia y resolución de conflictos laborales a los que pueden acceder las personas trabajadoras del hogar. Es importante mencionar que mediante la aplicación de la Encuesta sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar tanto en formato digital como por teléfono, se brindaron los nombres y contactos de las dependencias y organizaciones a las que las personas trabajadoras del hogar pueden acudir a solicitar apoyo y se detectó en la vía telefónica un gran interés

por conocer estas instituciones y contar con sus datos de contacto ante cualquier situación que vulnere sus derechos laborales.

- **COVID-19.** Se recomienda que las personas empleadoras y el Gobierno de la Ciudad de México provea equipo de protección a las personas trabajadoras del hogar y se disminuya así, el riesgo a contraer COVID. Así como también capacitación para su uso correcto. Cabe mencionar que, las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a su salario por días de enfermedad y que si son despedidas se deben de ampliar los programas de desempleo para poder ayudar de manera momentánea durante la contingencia.
- **Salario justo.** A pesar de que el tema de salario mínimo de las personas trabajadoras del hogar es competencia federal, consideramos necesario reiterar la necesidad de que el salario establecido por la CONASAMI debe ser mayor ya que no corresponde a la realidad del trabajo del hogar.

Sobre el penúltimo punto de COVID-19, se pueden revisar tanto las recomendaciones de la OIT como de las que ha emitido la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH)<sup>79</sup>, en el marco de la pandemia dirigidas a los empleadores, a los gobiernos y a las organizaciones internacionales. Estos son los diez puntos dirigidos a las y los empleadores:

1. No despedir ni suspender a los y las trabajadoras del hogar durante el confinamiento.
2. No anticipar sus vacaciones ya que las personas trabajadoras del hogar tienen derecho a decidir cuándo tomar sus vacaciones.
3. Pagar la totalidad de sus salarios.
4. No forzar a las personas trabajadoras del hogar a que pasen la cuarentena en el hogar de sus empleadores.
5. Pagar las contribuciones a la seguridad social, en los casos en que corresponda.

---

<sup>79</sup> Página oficial de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar, apartado de recomendaciones, (en línea). Dirección URL: <https://n9.cl/b8cl1>.

6. Continuar pagando el seguro médico de las personas trabajadoras del hogar, en los casos en que corresponda.
7. Si una persona trabajadora del hogar contrae el virus, concederle licencia por enfermedad remunerada.
8. Proporcionar a las personas trabajadoras del hogar información sobre el COVID-19 con absoluta transparencia.
9. Respetar el derecho de las personas trabajadoras del hogar a un lugar de trabajo seguro y libre de riesgos: proporcionarles elementos de prevención y protección, respetar las medidas sanitarias y de higiene, y acatar el distanciamiento social, evitando el contacto con otras personas.
10. Permitir que las personas trabajadoras del hogar tengan horarios de trabajo flexibles y poner a su disposición medios de transporte gratuitos para trasladarse hacia y desde el lugar de trabajo, ya que el transporte público puede no funcionar y, además, representa un riesgo para ambas partes.

Para los gobiernos se establecen 16 recomendaciones:

1. Difundir información veraz y transparente sobre la situación y las estadísticas relativas al COVID-19 en el país. Respetar la libertad de expresión, ya que el acceso a la información es esencial para superar la actual crisis de salud pública.
2. Incluir a las personas trabajadoras del hogar en los planes y programas de Seguridad Social; si fuera necesario, suspender los requisitos vigentes para el acceso a la Seguridad Social durante la crisis del COVID-19.
3. Incluir a las personas trabajadoras del hogar en el Seguro de Desempleo, en el ingreso universal, en el “bono de emergencia” y demás programas de asistencia humanitaria otorgados a otros sectores. Tratar a las TH como al resto de los trabajadores, flexibilizando los requisitos de elegibilidad durante la situación de emergencia.
4. Monitorear a los empleadores, reforzando las inspecciones directas y aplicando las sanciones correspondientes a aquellos que no respeten los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar.



5. Poner a disposición de las personas trabajadoras del hogar los medios y mecanismos efectivos para la denuncia de casos de abuso laboral, despidos injustificados y violaciones a sus derechos, a través del Ministerio de Trabajo y en colaboración con los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil.
6. Crear un fondo de emergencia para las personas trabajadoras del hogar hayan sido despedidas/suspendidas o hayan dejado de percibir ingresos durante la crisis.
7. Incluir a las personas trabajadoras del hogar y a las trabajadoras del hogar migrantes en los planes nacionales de asistencia humanitaria, para garantizarles la entrega efectiva de alimentos, medicamentos, artículos de limpieza y elementos de higiene y protección.
8. Establecer una compensación extra para aquellas personas trabajadoras del hogar que continúen trabajando durante el confinamiento social de emergencia.
9. Conceder a las personas trabajadoras del hogar desempleadas una exención, condonación o reducción en las tarifas de servicios esenciales como agua y electricidad durante la crisis, por un período mínimo de 3 meses.
10. Poner en marcha campañas de concientización, dirigidas a empleadores, personas trabajadoras del hogar y la sociedad en general, acerca de la situación de las personas trabajadoras del hogar y sus derechos en tiempos del Covid-19.
11. Proporcionar a las personas trabajadoras del hogar acceso gratuito a las pruebas para la detección del Covid-19, en un ambiente libre de discriminación, xenofobia y racismo.
12. Proveer alojamiento temporario a las personas trabajadoras del hogar migrantes que trabajen bajo la modalidad "cama adentro" y deban retirarse de su lugar de trabajo durante el período de crisis.
13. Poner fin a las detenciones y deportaciones.
14. Tomar el Convenio 189 como marco de referencia para garantizar la igualdad de derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar.

15. Tomar el Convenio 190 como marco de referencia para proteger a las personas trabajadoras del hogar de la violencia y el acoso.
16. Brindar apoyo a las personas trabajadoras del hogar migrantes a través de las embajadas, para que puedan regresar a sus países si así lo desean.

- **Buenas prácticas a nivel internacional:**

Por otra parte, se hizo una revisión de algunas buenas prácticas a nivel internacional que podrían ser aplicadas en la Ciudad de México, estas son:

- **App Aliadas.** En Colombia se creó una aplicación, llamada Aliadas, para las trabajadoras del hogar, con el objetivo de conectar, mediante la tecnología, a las trabajadoras para la promoción y defensa de sus derechos. Con la llegada del COVID, las herramientas virtuales son más importantes que nunca y en ese sentido, Aliadas busca que las trabajadoras del hogar colombianas tengan una aplicación para ellas, que les facilite sus consultas y la defensa de sus derechos. La app cuenta con 8 funciones: calculadora salarial; guía didáctica sobre derechos laborales; guía de entidades: Acceso a información de contacto de entidades públicas y privadas dedicadas a la protección de los derechos humanos y laborales (Inicialmente en 6 ciudades, Bogotá, Medellín, Cartagena, Bucaramanga, Neiva y Apartadó); chat ministerio de trabajo para el acceso rápido al chat del Ministerio de Trabajo para trámites y/o consultas laborales; guía didáctica sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo con rutas de acción para estos casos; guía didáctica sobre la libertad de asociación y con información de contacto de las organizaciones de trabajadoras del hogar del país; noticias sobre el sector del trabajo del hogar con actualizaciones mensuales; denuncias para el acceso rápido a líneas telefónicas gratuitas para consultas o acudir en casos de emergencia.
- **Campaña #CuidaAQuienteCuida.** En Argentina, México (Marcelina Bautista, Brasil y Chile lanzaron la campaña (#CuidaAQuienteCuida) los sindicatos de trabajadoras del hogar para sensibilizar acerca de la exposición que sufren ante esta pandemia y sobre cuestiones de la cuarentena y las medidas de prevención

para aquellas trabajadoras que continúan su actividad durante el aislamiento obligatorio.

- **Guía/caja de herramientas.** En el caso de Colombia las centrales sindicales, con el apoyo de la OIT y de ONU Mujeres, elaboraron una guía/caja de herramientas para trabajadoras del hogar. A su vez, han promovido iniciativas solidarias y han realizado una encuesta a trabajadoras del hogar que permitirá dar respuesta a los retos de información.
- **Mesa interinstitucional.** En Ecuador se instaló una Mesa Interinstitucional de Apoyo a los Derechos de las Trabajadoras Remuneradas del Hogar donde participan el Ministerio de Trabajo, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, la OIT, ONU Mujeres y los sindicatos de trabajadoras del hogar. En este espacio se ha elaborado un pronunciamiento de apoyo a los derechos de las trabajadoras del hogar y se ha impulsado la creación de una aplicación para el uso a través de los teléfonos celulares para que todas las trabajadoras puedan acceder a información sobre sus derechos.

Asimismo, se destacan los esfuerzos interinstitucionales que ha realizado la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE) de la Ciudad de México con las mesas de diálogo con sindicatos, sociedad civil, academia, organismos del gobierno federal y local, organizaciones internacionales para diseñar una agenda de acciones encaminadas a promover los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, donde uno de los temas prioritarios fue impulsar la ratificación del C189 de la OIT. Y también la mesa técnica implementada por el propio Instituto Mexicano del Seguro Social sobre trabajo del hogar.

- **Donaciones.** En Uruguay se llevó a cabo una campaña de recepción de donaciones para colaborar con las trabajadoras más necesitadas.
- **Bono Proteger.** En Costa Rica, por ejemplo, las trabajadoras del hogar, incluyendo migrantes en situación regular, pueden solicitar el Bono Proteger<sup>80</sup> cuando hayan perdido su empleo o hayan visto su jornada reducida

---

<sup>80</sup> Ayudas canalizadas a través de transferencias monetarias o de ayuda alimentaria.

- **Carta de derechos.** En Estados Unidos la National Domestic Workers' Alliance (NDWA), a través de la "Carta de Derechos" de los trabajadores y las trabajadoras del hogar a nivel estatal, pide al gobierno llevar a cabo cambios normativos a nivel nacional y la ratificación e implementación de importantes Convenios de la OIT, en particular el C189. De momento la Alianza ha conseguido establecer una Carta de Derechos de los Trabajadores del Hogar<sup>81</sup> en siete estados del país: Nueva York, Hawái, California, Massachusetts, Oregón, Connecticut e Illinois.

Asimismo, en el anexo 2 del presente documento se pueden revisar las recomendaciones emitidas por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT en el Informe sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo 2020, donde se reportan los alcances de las mismas a nivel internacional.

## **VI. Conclusiones**

Se puede concluir que, si bien se han dado grandes pasos para la garantía de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en términos legislativos con las reformas a la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, aún se presentan muchos retos y pendientes para dar cumplimiento al Convenio 189 de la OIT una vez que entre en vigor.

Por un lado, se reitera la necesidad de aumentar el salario mínimo fijado para personas trabajadoras del hogar como ya se ha mencionado en las recomendaciones, así como la correcta implementación de las disposiciones del Convenio 189 en cuanto entre en vigor. Por otro, incentivar acciones tendientes a prevenir y combatir la discriminación aún existente contra quienes realizan el trabajo del hogar, en específico las mujeres que, a su vez, se ven cruzadas por demás ejes de desigualdad como lo pudiera ser su origen étnico, nacional o situación socio-económica, entre otras.

---

<sup>81</sup> Las Cartas otorgan a los trabajadores/as del hogar derechos y protecciones fundamentales que incluyen el derecho a recibir un sueldo no inferior al salario mínimo, el derecho a que se les paguen todas las horas trabajadas, el derecho a un día de descanso semanal como mínimo y el derecho a comidas y períodos de descanso. La Carta también incluye determinadas protecciones contra el acoso.

La Encuesta sobre la situación de derechos de las personas trabajadoras del hogar nos da un gran panorama sobre cuáles son las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar en nuestra Ciudad, la cual alberga 7.74% de las personas trabajadoras del país. La Encuesta nos comprueba muchos de los supuestos que ya conocíamos respecto a los derechos y condiciones de trabajo de este grupo, pero también nos arroja datos específicos sobre la situación de las personas trabajadoras del hogar indígenas y migrantes en la Ciudad de México; el bienestar laboral de las mismas en cuanto a qué requerirían para hacer más seguro y saludable su ambiente de trabajo desde su propia perspectiva; cuestiones importantes sobre su salud mental -la cual normalmente es invisibilizada-, y la violencia, acoso y abusos que experimentan, en especial las mujeres.

Con base en los resultados se puede señalar que el Gobierno de la Ciudad de México aún tiene mucho trabajo por delante frente a la entrada en vigor del Convenio 189. Se reitera que si bien, la implementación de reformas legales a las leyes Federal del Trabajo y del Seguro Social corresponde al Congreso de la Unión, desde el nivel local se pueden detonar diversas acciones para coadyuvar con su implementación efectiva y, sobre todo, promover y garantizar los derechos de las personas trabajadoras del hogar a nivel individual y colectivo.

Las recomendaciones que se brindaron en este informe son enunciativas, más no limitativas y desde los entes que participamos en el presente informe, hacemos un llamado a que, toda la administración pública local del Gobierno de la Ciudad de México, desde el ámbito de sus competencias, la lleven a cabo. Sabemos que un desafío es el tema presupuestal; sin embargo, hay acciones que se pueden realizar sin que éstas signifiquen un costo más para las instituciones dado el contexto de la pandemia.

Como señaló Marcela Azuela, Directora de Hogar Justo Hogar, ante este contexto "las personas que históricamente han estado en desventaja la pasan peor en estos momentos. Las trabajadoras del hogar fueron uno de los primeros grupos en ser despedidos... Las trabajadoras del hogar están arrojadas a la buena voluntad de sus

empleadores<sup>82</sup> por lo que volvemos a hacer énfasis en el impacto diferenciado de la COVID-19 en las personas trabajadoras del hogar.

Hoy, ya no se puede aplazar más el pleno acceso a los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México y en el país. Con su lucha constante, ellas ya han logrado obtener avances importantes para que el trabajo del hogar sea reconocido como tal un “trabajo” como cualquier otro. Ahora le corresponde al gobierno reforzar y focalizar sus acciones a este grupo que ha sido altamente discriminado a lo largo de la historia reiterando que, para el diseño e implementación de dichas acciones, las personas trabajadoras del hogar siempre deben de ser consultadas. ¡Nada para ellas, sin ellas!

---

<sup>82</sup> COPRED, Informe Impactos diferenciados por COVID-19: Diálogos con organizaciones de la Sociedad Civil, (en línea), COPRED, México, p. 151. Dirección URL: <https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-impactos-diferenciados-por-covid19-dialogos-con-organizaciones-de-la-sociedad-civil.pdf>.

## ANEXO 1.

A continuación, se detallan las respuestas de los nombres de los barrios o pueblos originarios que escribieron las personas trabajadoras del hogar encuestadas:

Nombre del barrio o pueblo originario	Número de personas
2 de octubre	1
Barrio de la merced	4
Ampliación los reyes	1
Atlampa	1
Azcapotzalco	4
Barrio de San Sebastián	1
Barrio de Cuauhtepac	3
Barrio de Santa Bárbara	1
Barrio de San Antonio, pueblo de San Lorenzo Tezonco	2
Barrio de San Lorenzo Xochimilco	1
Bosque de pedregal	1
Coyoacán	1
Colonia centro	1
Cuajimalpa de Morelos	1
Colonia Popo alcaldía Miguel Hidalgo	1
Charrúas colonia la joya	1
Colonia las golondrinas, alcaldía Álvaro obregón	1
Col. Moctezuma segunda sección	1
Calpulanpan Tlaxcala	1
Col. 3 de mayo	1
El Ajusco	1
El pueblo del Contadero	1
Gabriel Ramos Millán	1
Jalapa	1
La Magdalena Contreras	4
Iztapalapa	1
Los arenales	1
Nuevo barrio San Rafael Azcapotzalco	1
Mil pasos Alta	1
Observatorio	1
Pueblo San Antonio Tecomitl	3
Naucalpan	1
Mpcoim	1
Pueblo de San Lucas Xochimanca	1
Pueblo de San Pedro Zacatenco	2
pueblo de San Gregorio 1 Alcaldía Xochimilco	2
Pueblo de santa Úrsula Coapa.	2

Pueblo de San Nicolás Totolapan	1
Pueblo de Santa María Tomatlán	1
Pueblo de Santa Fe	3
Pueblo San Bartolo Ameyalco	2
pueblo Santiago Ahuizotla	1
Pueblo Santa Cecilia Tepetlapa	1
Pueblo San Nicolas Tetelco	1
pueblo de xoco	1
San Andrés Totoltepec	1
San jerónimo	1
San Bernabé	3
San Gregorio Atlapulco	1
San Antonio Culhuacán	1
San Pablo Chimalpa, alcaldía Cuajimalpa	3
San Miguel Ajusco Tlalpan	1
San Lorenzo tlacoyucan	1
San miguel Topilejo	1
san Lorenzo tezonco	1
San nicolas tetelco	1
San Miguel Xicalco	1
San luis tlaxialtemalco	1
Santa Rosa Xochiac	1
Santa Ma. Malinalco	1
Santa Cruz Acalpixtla	2
San Pablo Oztotepec	1
Santa María Tomatlán	2
San Pedro el alto, municipio de Temascalcingo	1
San Pablo Oztotepec	1
Santa Lucía	1
Tlalpan	3
Tepito	1
Santo Tomás Ajusco	6
Sta. María Aztahuacan	1
Tacuba	1
Tepeyahualco hidalgo puebla	1
Tlaltenco Tláhuac	2
Yukutuyuja	1
Xochimilco	1
Zapata vela Iztacalco	1
Villa Victoria	1



## ANEXO 2.

### Convenio 189 en otros países

De acuerdo con el Informe sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo 2020 por parte de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT reportan alcances a nivel internacional y generan recomendaciones. A continuación, se muestran algunas de ellas como ejemplo del seguimiento que brinda la OIT al Convenio:

- Le recuerda a Bosnia y Herzegovina que debe garantizarse el derecho de sindicación a todos los trabajadores sin distinción ni discriminación de ningún tipo, incluidos los trabajadores sin contrato de trabajo, los trabajadores del hogar, los trabajadores de la agricultura, los trabajadores de la economía informal y los trabajadores por cuenta propia. También se alienta al Gobierno a que revise la legislación pertinente, de modo que las categorías de trabajadores mencionadas disfruten de los derechos que garantizan los acuerdos internacionales
- El gobierno de Canadá informa que actualmente se encuentra realizando una revisión técnica del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), con el fin de no excluir a estos trabajadores de la Ley sobre Normas de Empleo. La Comisión espera que las consultas y la revisión técnica sean concluidas en un futuro cercano, y en que se adopten todas las medidas necesarias para garantizar que las y los trabajadores del hogar gocen del derecho de sindicación y de otras garantías previstas en el Convenio. La Comisión pide al Gobierno que le mantenga informada de todo progreso realizado a este respecto.
- La Comisión instó al Gobierno de Arabia Saudita a que adoptara las medidas necesarias, en la legislación y en la práctica, a fin de garantizar que se protegiera plenamente a las y los trabajadores del hogar migrantes contra las prácticas abusivas y las condiciones que se asemejan a la imposición de trabajo forzoso.

- La Comisión solicitó al Gobierno colombiano que adoptase las medidas necesarias para modificar los artículos 77 y 103 del Código Sustantivo del Trabajo<sup>83</sup> para garantizar que las y los trabajadores del hogar gocen del mismo período de prueba y de preaviso para la terminación de los contratos a término fijo, así como de las mismas garantías que el resto de los trabajadores.
- De mismo modo, solicitó al Gobierno de Colombia que indicase las medidas previstas o adoptadas a fin de asegurar que los trabajadores del hogar, como los demás trabajadores en general, disfrutarán de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decentes. El gobierno señala que con base en el artículo 13 de la Constitución, que menciona el principio de igualdad, y el artículo 53, que establece los derechos laborales mínimos reconocidos a todos los trabajadores, se han tomado medidas para garantizar los derechos de las y los trabajadores.
- A Costa Rica se le recuerda su obligación, en virtud del Convenio ratificado en 2014, en relación a las medidas que deben tomar para garantizar no solamente que los trabajadores del hogar disfruten de un salario mínimo, sino también que el mismo se establezca sin discriminación.
- Con el apoyo de la OIT, las tres organizaciones de trabajadores/as del hogar de Paraguay (el Sindicato de Trabajadoras Domésticas del Paraguay (SINTRADOP), la Asociación de Trabajadoras Domésticas y el Sindicato de Trabajadores de Itaipu (SINTRAIPU) colaboraron con el Ministro de Trabajo en el diseño de un folleto donde se solicitaba a los empleadores que registraran a los trabajadores/as del hogar en el IPS.
- En Brasil las y los trabajadores del hogar que trabajan tres días o más para el mismo empleador, deben ser contratados con un contrato registrado y cuentan con muchos de los derechos de que disfrutaban los demás trabajadores/as; entre ellos un salario mínimo, vacaciones pagadas y un día de descanso semanal.

---

<sup>83</sup> En éste Código se prevé un preaviso por escrito de treinta días de antelación para la terminación de contratos a término fijo, salvo en el caso de las personas trabajadoras del hogar, para los que establece un preaviso de tan solo siete días.

- El Convenio estipula que el periodo de descanso semanal “deberá ser al menos de 24 horas consecutivas”. Países del Sur Global han modificado su legislación para garantizar el acceso a este derecho. Uruguay y de Sudáfrica han establecido que para las y los trabajadores del hogar debe de haber un periodo de descanso semanal ininterrumpido de 36 horas, y en el caso de Argentina el período es de 35 horas.

### **Fuentes de consulta**

- Agencia de Información Laboral. *Llega Aliadas, una aplicación para las trabajadoras domésticas* (WEB). AIL, 2020. Dirección URL: <https://ail.ens.org.co/noticias/llega-aliadas-una-aplicacion-para-las-trabajadoras-domesticas/>
- Ángel, M., Espinosa, M., Ramón, M., Gálvez, A., Arturo, M., Vargas, C., ... Del Rocío Suarez López, S. *Estudio Diagnóstico sobre las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas en la Ciudad de México*. (PDF). SEDESO y EvaluaCDMX, México (p. 1- 147). Dirección URL: <http://data.evalua.cdmx.gob.mx/docs/estudios/ESTUDIO%20DIAGNOSTICO%20TRAB%20DOMESTICAS%20con%20portada.pdf>
- Arteta, Itxaro. *Pese a pandemia, afiliación de trabajadoras del hogar al IMSS subió*. (WEB). Animal Político, México, 2021. Dirección URL: <https://www.animalpolitico.com/2021/02/afiliacion-trabajadoras-del-hogar-imss-pandemia>
- Bensusán, Graciela. *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*. (PDF) OIT, México, 2019 (p. 3- 48). Dirección URL: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5871-perfil-del-trabajo-domestico-remunerado-en-mexico-coleccion-oit>.
- CEPAL. *La economía del cuidado como acelerador del cambio estructural con igualdad*. (WEB). 2020. Dirección URL: [https://oig.cepal.org/sites/default/files/no30\\_esp\\_-\\_economia\\_del\\_cuidado.pdf](https://oig.cepal.org/sites/default/files/no30_esp_-_economia_del_cuidado.pdf)
- CGLU. *El tercer informe de los Gobiernos Locales y Regionales, "Hacia la localización de los ODS", presentado en el Foro Político de Alto Nivel de Naciones Unidas de 2019*.

- (WEB). 2019. Dirección URL: <https://www.uclg.org/es/media/noticias/el-tercer-informe-de-los-gobiernos-locales-y-regionales-hacia-la-localizacion-de-los>
- CGLU. *Decálogo para la era posterior a COVID-19 LAS CONSECUENCIAS DE LA COVID-19.* (WEB) 2020. Dirección URL: [https://www.uclg.org/sites/default/files/decalogo\\_covid19.pdf](https://www.uclg.org/sites/default/files/decalogo_covid19.pdf)
  - Coffey, Espinoza, Harvey, Lawson, Parvez, Piaget, Sarosi y Thekkudan. *El trabajo de cuidado y la crisis global de desigualdad.* (PDF). Oxfam Internacional, Reino Unido, 2020 (p. 4- 62). Dirección URL: <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620928/bp-time-to-care-inequality-200120-es.pdf>.
  - Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Pandemia y Derechos Humanos en las Américas. RESOLUCIÓN 1/2020.* (PDF). OEA, 2020 (p. 3- 22). Dirección URL: <http://www.oas.org/es/cidh/decisiones/pdf/Resolucion-1-20-es.pdf>
  - CONAPRED. *Ficha temática: Trabajadoras del Hogar.* (PDF). CONAPRED, México, 2018. Dirección URL: <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH.pdf>.
  - Confederación Sindical Internacional (CSI); Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH); Programa de Acción Mundial de la OIT sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y sus Familias (OIT-GAP). *TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL HOGAR - UNIDOS GUÍA PARA REFORZAR EL PODER COLECTIVO PARA CONQUISTAR DERECHOS Y PROTECCIONES PARA LOS TRABAJADORES/AS DEL HOGAR.* (PDF). CSI, FITH y OIT-GAP, 2016 (p. 7- 48). Dirección URL: <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-domesticworkersunite-final-es-final-print.pdf>
  - *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.* (PDF). México, 2021. Dirección URL: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_190221.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_190221.pdf).

- COPRED. *PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR*. (PDF). Dirección URL: <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/5aa/187/dce/5aa187dce0eda722761545.pdf>
- Crespo Baena, Erick. *¿Por qué las trabajadoras del hogar, con el peso de una casa en manos, tienen menos derechos?* (WEB). SinEmbargo, 2019. Dirección URL: <https://www.sinembargo.mx/06-02-2019/3531940>
- GACETA OFICIAL DEL DISTRITO FEDERAL. *REGLAMENTO DE LA LEY DE PROTECCIÓN Y FOMENTO AL EMPLEO PARA EL DISTRITO FEDERAL*. (PDF). México, 2009 (p. 1- 14). Dirección URL: <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/581/cde/a48/581cdea489223418592621.pdf>
- Gobierno de la Ciudad de México. *Artículo 10: Ciudad productiva en Constitución Política de la Ciudad de México*.(PDF). Epub y Mobi, Ciudad de México, 2017 (P. 37-41). Dirección URL: [http://www.infocdmx.org.mx/documentospdf/constitucion\\_cdmx/Constitucion\\_%20Politica\\_CDMX.pdf](http://www.infocdmx.org.mx/documentospdf/constitucion_cdmx/Constitucion_%20Politica_CDMX.pdf)
- Gobierno de México. *STPS e IMSS arrancan programa Piloto de Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar*. (WEB). 2019. Dirección URL: <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-e-imss-arrancan-programa-piloto-de-incorporacion-de-personas-trabajadoras-del-hogar>
- González Carvallo, Diana Beatriz. *Mesas de Diálogos Constitucionales: Trabajadoras domésticas. Análisis del Amparo Directo 9/2018*. (Video en línea). Suprema Corte de Justicia de la Nación, México, 2020 (time stamp: 1:13:33) [https://www.youtube.com/watch?v=eSa\\_IyEFJNY](https://www.youtube.com/watch?v=eSa_IyEFJNY).
- Hidalgo, Sara. *El trabajo del hogar ante la Suprema Corte*. (WEB). NEXOS, 2019. Dirección URL: <https://www.nexos.com.mx/?p=42160>

- IDWFED. *Cuida a los que te cuidan* (WEB) 2020. Dirección URL: <https://idwfed.org/es/covid-19/c?searchterm=recomendaciones>
- Instituto Mexicano del Seguro Social. *En un año afilia IMSS a 19,648 personas trabajadoras del hogar.* (WEB). 2020. Dirección URL: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/161>
- IMSS. *Presenta IMSS segunda fase de la prueba piloto para la afiliación de las Personas Trabajadoras del Hogar.* (WEB). 2021. Dirección URL: <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202011/762>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Comunicado de prensa número 219/20. Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el primer trimestre de 2020.* (PDF). INEGI, México, 2020. Dirección URL: [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe\\_ie/enoe\\_ie2020\\_05.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/enoe_ie/enoe_ie2020_05.pdf)
- *Ley Federal del Trabajo.* (WEB). 2019. Dirección URL: [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_020719.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf).
- Ley del Instituto de Seguridad Social. (WEB). 2019. Dirección URL: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>.
- Morán, Judith. *Necesitamos devolverle el valor al trabajo doméstico.* (WEB). ITESO, 2020. Dirección URL: [https://portal.iteso.mx/web/general/detalle?group\\_id=19557446](https://portal.iteso.mx/web/general/detalle?group_id=19557446).
- OIT, ONU Mujeres y CEPAL. *Trabajadoras remuneradas del Hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis Covid-19.* (PDF). OIT, ONU Mujeres y CEPAL, 2020 (p. 1-19) Dirección URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_747874.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_747874.pdf)
- OIT. *Ratificación por México del Convenio núm. 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.* (WEB). 2020. Dirección URL: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_749907/lang--](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_749907/lang--)

es/index.htm#:~:text=El%20Convenio%20189%20reconoce%20expl%C3%ADcitamente,el%20resto%20de%20los%20trabajadores.

- OIT. *Convenio 189. CONVENIO SOBRE EL TRABAJO DECENTE PARA LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS.* (PDF). OIT, 2011 (p 1- 8) Dirección URL: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/buenos-aires/trabajo-infantil/resource/docs/sabermas/normativa/c189.pdf>
- OIT. *R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198).* (PDF). OIT, 2006 (p. 1- 8) Dirección URL: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf>
- OIT. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (DECLARATION)* (WEB). OIT, 2019. Dirección URL: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm?ssSourceSiteId=gender#:~:text=en%20el%20trabajo,Declaraci%C3%B3n%20de%20la%20OIT%20relativa%20a%20los%20principios%20y%20derechos,no%20ratificado%20los%20convenios%20pertinentes>.
- OIT. *Convenio C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)* (WEB). 2016. Dirección URL: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C138](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C138)
- OIT. *2019 Annual Review under the follow-up to the ILO 1998 Declaration - Compilation of baseline tables, by country.* (WEB).2020. Dirección URL: [https://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/countrybaselines/WCMS\\_757354/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/declaration/follow-up/annualreview/countrybaselines/WCMS_757354/lang--es/index.htm)
- OIT. *REFERENCIA POR PAIS DENTRO DEL MARCO DEL EXAMEN ANUAL DE LA DECLARACION DE LA OIT MÉXICO (2019) LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.* (PDF) OIT, 2019 (p. 1-2). Dirección URL:

- [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_752676.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_752676.pdf)
- OIT. *Tercer Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. (PDF). OIT, Ginebra, 2020 (p. 1- 749). Dirección URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_736217.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736217.pdf)
  - OIT. *Trabajo decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible* (WEB). 2021. Dirección URL: <http://www.oit.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm>
  - ONU Mujeres. *¿Qué significa el depósito por México del Convenio 189 sobre trabajadores domésticos?* (WEB). 2020. Dirección URL: <https://www.onu.org.mx/que-significa-el-deposito-por-mexico-del-convenio-189-sobre-trabajadores-domesticos/>
  - PNUD. *Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico* (WEB). 2015. Dirección URL: <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>
  - Ríos Estravillo, Juan José. *PRIMERA PARTE CONCEPTO DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS en DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS*. (PDF) DR © 2000: Universidad Nacional Autónoma de México, 2000 (p. 3-14)
  - Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. *Protocolo de seguridad e higiene en el trabajo para las personas empleadoras y trabajadoras en el hogar*. (PDF). STyFE, México, 2020 (p. 2-19). Dirección URL: [https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Protocolo\\_trabajadoras\\_hogar\\_Styfe.pdf](https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Protocolo_trabajadoras_hogar_Styfe.pdf)
  - Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. *Salarios mínimos 2020*. (PDF). STPS y CONASAMI, México, 2020. Dirección URL: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla\\_de\\_salarios\\_m\\_nmos\\_vigentes\\_apartir\\_del\\_01\\_de\\_enero\\_de\\_2020.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/525061/Tabla_de_salarios_m_nmos_vigentes_apartir_del_01_de_enero_de_2020.pdf)



- Suprema Corte de Justicia de la Nación. *TRABAJADORAS DEL HOGAR*. (WEB). 2018. Dirección URL: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-12/Resumen%20AD9-2018%20DGDH.pdf>
  
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. *SCJN DECLARA DISCRIMINATORIO EXCLUIR A LAS EMPLEADAS DOMÉSTICAS DEL RÉGIMEN OBLIGATORIO DEL IMSS*. (WEB). 2018. Dirección URL: <https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=5806>
  
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. *Extracto del Amparo Directo 9/2018*. (PDF). Dirección General de Derechos Humanos, México, 2020 Dirección URL: <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2020-02/Resumen%20AD9-2018%20DGDH.pdf>.
  
- Trevino, S. *FENATRAD y FITH realizan Seminario Nacional para la implementación del Convenio 189*. (WEB) 2019. Dirección URL: <https://idwfed.org/es/actividades/fenatrad-realiza-seminario-nacional-para-la-implementacion-del-convenio-189>
  
- Trevino, S. *Intercambio Bilateral sobre Convenio 189 y 190 de la OIT*. (WEB) 2019. Dirección URL: <https://idwfed.org/es/actividades/intercambio-bilateral-sobre-convenio-189-y-190-de-la-oit>
  
- Urban20. *Inclusive Creative Economy and The Future of Work*. (PDF) Inclusive Prosperous Communities, 2021 (p. 3- 46). Dirección URL: [https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/inclusive\\_creative\\_economy\\_the\\_future\\_of\\_work.pdf](https://www.metropolis.org/sites/default/files/resources/inclusive_creative_economy_the_future_of_work.pdf)

**Informe sobre la  
situación de los derechos de las personas  
trabajadoras del hogar en la Ciudad de México**

