

Discriminación de *jure* y de *facto* a las personas trabajadoras del hogar

Blanca Estela Melgarito Rocha*

Resumen:

El presente análisis es un primer avance de investigación respecto del estado de la cuestión y se centra en conocer los avances y desafíos en México para superar la discriminación laboral *de jure* y *de facto* de las personas que trabajan en el hogar. Para analizar la cuestión, el presente análisis aborda el problema de la discriminación histórica a la que se ha enfrentado este sector, el cual parte de elementos culturales arraigados en nuestra sociedad y se despliega en el Estado y su normatividad. La propuesta metodológica se centró en la investigación documental, el análisis normativo y jurisprudencial.

Abstract:

This analysis focuses on knowing the advances and challenges presented by Mexican regulations in order to overcome the labor discrimination to women who work in the home. To analyze the issue, this analysis addresses the problem of historical discrimination that this sector of the Mexican population has faced, which is based on cultural elements rooted in our society and unfolds in the state and its regulations. The methodological proposal focused on documentary research, normative and jurisprudential analysis.

Sumario: Introducción / I. Trabajo doméstico o trabajo del hogar y reproducción del capital / II. Discriminación *de facto* y discriminación *de jure* en México / III. El Régimen Especial de las “Personas trabajadoras del hogar” / IV. De los estándares internacionales a los que México se ha comprometido. Convenio 189 / V. Conclusiones / Fuentes de consulta.

* Politóloga, maestra en estudios Latinoamericanos por la UNAM. Becaria de la Fundación para la Ciencia y la Tecnología de Portugal (Fundação para a Ciência e a Tecnologia). Este artículo es una primera versión de un trabajo de investigación más extenso.

Introducción

En el año 2022, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) informó que en México 58.8 millones de personas se encuentran en situación de ocupación; de esa cantidad, 2.3 millones corresponden al trabajo doméstico remunerado, 88% son mujeres y 12% son hombres. Las 1.8 millones de mujeres que trabajan en el hogar lo hacen en promedio 30 horas a la semana, su ingreso se ubica en 38 pesos por hora, 99% de ellas presta sus servicios sin contrato por escrito, únicamente 4% tiene acceso a servicios de salud y 28% cuenta con prestaciones de ley.

Para analizar la cuestión, el presente análisis se propone indagar el problema de la discriminación laboral de las personas trabajadoras del hogar como un problema social y jurídico. El problema se aborda conceptualmente y se argumenta la existencia de discriminación histórica *de jure* y *de facto* para este sector. Este problema lo han analizado la academia y la sociedad civil organizada en México; con base en sus resultados han enunciado los desafíos frente a la discriminación hacia este sector en el país y también han construido herramientas jurídicas para su defensa. A pesar de que la solución a este problema es compleja y no puede limitarse a la creación de instituciones, en el presente artículo se aporta un esbozo acerca de la institucionalidad que se está construyendo en México para tal fin.

La propuesta metodológica se centra en la investigación documental, el análisis normativo y jurisprudencial. Se analizan los avances y desafíos para la consecución de trabajo decente de las personas trabajadoras del hogar en México.

Para su análisis, el presente texto se divide en tres partes: en la primera, se recurre al pensamiento crítico para dar cuenta de la relación entre el desarrollo capitalista y el trabajo de reproducción social, específicamente el trabajo del hogar; en la segunda parte, se presenta el concepto de discriminación y algunos elementos históricos que marcan la percepción social de este trabajo; en la tercera parte, se sintetiza la regulación del trabajo del hogar en México desde la perspectiva de los elementos que constituyen discriminación *de jure* y *de facto* a las personas trabajadoras del hogar.

I. Trabajo doméstico o trabajo del hogar y reproducción del capital

Marx explica el trabajo como el elemento fundamental de la existencia humana; desde esta perspectiva, el trabajo es actividad y tiene elementos comunes a todas las épocas y otros específicos a la época moderna. Las personas trabajan, crean y reproducen su existencia; interactúan con la naturaleza, la transforman conscientemente y en ese proceso “se produce la evolución social”. Eric Hobsbawm explica este proceso y nos refiere que la base objetiva del humanismo de Marx es su análisis “del hombre como animal social”.¹

El humano desarrolla la cooperación y la división social del trabajo, produce excedentes que intercambia. Inicialmente, su intercambio tiene como objeto el uso, es decir, el mantenimiento del productor y de su comunidad; posteriormente, con el surgimiento del dinero, el intercambio, la producción de mercancías y la especialización del trabajo, se crean las bases para la acumulación del capital; de esta forma, las relaciones sociales se van transformando hasta pasar de la forma mercantil simple a la mercantil capitalista.

En este proceso, la humanidad se aleja de la relación primitiva con la naturaleza y toma forma la separación del trabajo libre con respecto a las condiciones objetivas de su realización, al medio de trabajo y al material de trabajo hasta alcanzar en el capitalismo la separación entre productor y medios de producción, por lo que las personas que trabajan quedan reducidas a fuerza de trabajo.

Es en este sentido que Marx y Engels distinguen la forma específica de producción de la vida material como el “primer hecho histórico”; esto es, “la producción de medios indispensables para la satisfacción de necesidades”, es decir, “la producción de la vida material misma”.² En términos específicos, mientras el trabajo útil tiene existencia en distintas épocas de la historia de la humanidad y se realiza en relación directa entre la cosa y las personas, el trabajo abstracto, sustancia de valor, refiere a la actividad social bajo condiciones mercantiles.

Bajo el capital, el trabajo concreto se subordina al trabajo abstracto orientado hacia la producción de valores de cambio para la reproducción ampliada

¹ Eric J. Hobsbawm, *Formaciones económicas precapitalistas*, p. 12.

² Carlos Marx y Federico Engels, *La ideología alemana*, p. 28.

del capital, y asume la forma asalariada y fetichizada; como consecuencia, el capital avanza en el desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad en su conjunto y tiende a expandirse en tiempo y espacio, subsumiendo realmente la vida en su conjunto.

En este marco, el trabajo doméstico o trabajo del hogar ha aportado trabajo útil para toda sociedad³ y ha estado presente en distintas épocas; subsumido bajo el capital, este trabajo no pagado, o pagado por debajo de su valor, aporta un importante resorte al sistema. Desde el pensamiento crítico, esta aportación se explica por la reproducción sistémica. Si bien se le considera como una actividad improductiva porque no agrega valor de forma directa al proceso de producción capitalista, un análisis de fondo permite comprender que su aportación se encuentra en la esfera de la reproducción social dada su condición de subordinación al capital.

Marx explica como trabajo productivo aquel que “produce plusvalor para el capitalista o que sirve para la autovalorización del capital”.⁴ Alrededor de esta noción, han emergido diversas interpretaciones y entre ellas está la que recupera la noción marxiana de trabajador colectivo; desde esa perspectiva son productivos aquellos trabajos directamente involucrados en la producción de valor y otros relacionados con la esfera de la reproducción; basta con ser órgano del obrero colectivo. Esto incluye distintos trabajos que se pueden ubicar al “margen de los productores directos de valor”,⁵ pero que se encuentran involucrados en la esfera productiva como “parte integrante del obrero colectivo”:⁶ no producen solamente mercancías, sino sustancialmente plusvalor; producen para el capital y quedan subordinados a él.⁷

Ruy Mauro Marini agrega a esta perspectiva que la reproducción del capital “no se agota en la esfera de la producción”,⁸ sino que se desdobra en la circulación y la distribución, para cuyo desarrollo se hacen necesarias actividades del tipo productivo como son aquellas que añaden valor o “hacen

³ El trabajo “doméstico” del latín *domus* “casa” o como explica la Real Academia Española “Perteneiente o relativo a la casa u hogar”.

⁴ Adrián Sotelo Valencia, *Los rumbos del trabajo. Superexplotación y precariedad social en el siglo XXI*, p. 53.

⁵ Ruy Mauro Marini, “El concepto de trabajo productivo”, p. 276.

⁶ *Loc. cit.*

⁷ *Ibid.*, p. 279.

⁸ *Ibid.*, p. 277.

rentable al capital”,⁹ y otras del tipo improductivo, como son aquellas cuya remuneración corresponde a gastos de plusvalía, en esta categoría se ubica a las personas trabajadoras domésticas, así como otras actividades como son las que realizan las personas burócratas, servidores públicos “por muy necesarios que sean para el capital y al régimen político”.¹⁰

Esta perspectiva compleja se fortalece con las aportaciones de importantes pensadoras feministas, entre ellas, Silvia Federici, quien en su análisis pone el acento en la centralidad del trabajo no remunerado de la mujer en el hogar como sostén fundamental de la reproducción capitalista.¹¹ Explica que el sistema capitalista separa la esfera de la producción y la reproducción; sin embargo, la segunda es central para que la primera se sostenga. En este sentido, para comprender el capitalismo es necesario ampliar la perspectiva e incluir en el análisis no solamente a los trabajadores asalariados, sino también a otros sujetos sociales, entre ellos, las mujeres y el trabajo que ellas aportan en el hogar.

Federici centra su análisis en la constitución del trabajo de reproducción como la actividad de “reproducir individuos como fuerza de trabajo”,¹² el cual ha sido feminizado como trabajo de mujeres, se le ha separado de la esfera de las relaciones económicas y “excluido a la esfera de lo privado y personal”,¹³ todo ello ha contribuido a la invisibilización y devaluación de esta actividad. Una vez que el trabajo de las mujeres fue concebido como “no trabajo”, se convirtió en “recurso natural, disponible para todos”.¹⁴ las mujeres trabajan sin recibir salario y, si lo reciben, es tendencialmente pagado por debajo de su valor, y, más aun, pagado por debajo del que reciben sus pares hombres por igual trabajo. Ello ha sentado las bases para la feminización de la pobreza.

Para Federici, el orden social capitalista tiene como base el trabajo reproductivo de las mujeres, quienes aportan a la reproducción social fuerza de trabajo no pagado; esto se ha constituido a partir de un proceso histórico en el cual la institución de la familia adquirió las características modernas tal cual la conocemos actualmente como “centro de reproducción de la fuerza de trabajo”,¹⁵ en ella, se ha considerado como natural el trabajo femenino. Esto se

⁹ *Loc. cit.*

¹⁰ *Ibid.*, p. 280.

¹¹ Silvia Federici, “Feminismo y marxismo: Notas sobre género en *El capital* de Marx”.

¹² Silvia Federici, *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes*, p. 48.

¹³ *Ibid.*, p. 49.

¹⁴ Silvia Federici, *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, p. 148.

¹⁵ *Ibid.*, p. 145.

complejiza a partir del surgimiento de la moderna figura del ama de casa¹⁶ en el siglo XIX, “centrado en el trabajo reproductivo no pagado del ama de casa a tiempo completo”.¹⁷

De esta forma, concluye la autora, el sistema del capital sienta sus bases sobre la extracción de trabajo impago a las mujeres del cual el sistema capitalista y sus personificaciones se han beneficiado históricamente desde la acumulación originaria porque la fuerza de trabajo no pagada o pagada por debajo de su valor permiten mantener la reproducción de la fuerza de trabajo de la clase obrera en su conjunto.¹⁸

Como expresan Curiel y Lóyzaga, las actividades que realizan las personas en el hogar son centrales para satisfacer las necesidades particulares de la familia y permiten que las personas puedan incluirse en la esfera productiva; a partir de ellas, se “generan las condiciones apropiadas para que diversos trabajadores puedan acudir diariamente a desempeñar sus labores”.¹⁹ Dada la feminización de estas actividades, se realizan por las mujeres de forma remunerada y no remunerada, por lo que ambas formas pueden concentrarse en las mismas personas en jornadas dobles.

Ahora bien, la perspectiva desde la que se analiza el trabajo del hogar en el presente texto es la del derecho del trabajo, por lo que interesa conocer aquellas actividades constitutivas de relaciones laborales, es decir, actividades remuneradas;²⁰ específicamente lo que corresponde al trabajo del hogar, actividad subvalorada socialmente, lo que permite un relativo consenso social respecto de los escasos derechos laborales con los que cuentan las personas que se dedican a este tipo de actividades. Esto ha justificado el tratamiento discriminatorio a este sector por las propias leyes mexicanas.

La subvaloración del trabajo del hogar ha permeado las instituciones nacionales, ha demorado la creación de instituciones que lo coloquen al mismo nivel que otros trabajos, por los estereotipos de género que naturalizan la actividad como propia de las mujeres.

¹⁶ *Ibid.*, p. 150.

¹⁷ *Ibid.*, p. 151.

¹⁸ Silvia Federici, “Feminismo y marxismo: Notas sobre género en *El capital* de Marx”.

¹⁹ Octavio F. Lóyzaga y Verónica A. Curiel, “Trabajo doméstico. Análisis crítico”, p. 354.

²⁰ O relaciones de trabajo, tal cual las define el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo: “Cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario”.

II. *Discriminación de facto y discriminación de jure en México*

Para comprender cómo se efectúa la discriminación a las trabajadoras del hogar en la sociedad capitalista actual, es importante comprender el concepto. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, así como cualquier otra que “anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”.²¹

Discriminación *de jure* es aquella que tiene como base alguna norma formalmente establecida por la cual se “excluye, restringe o menoscaba el goce o ejercicio de un derecho”; a su vez, esta forma de discriminación se manifiesta directa o indirectamente. Es directa cuando “el factor prohibido es invocado explícitamente como motivo de distinción o exclusión”.²² Es indirecta cuando “a pesar de que el factor de distinción explícitamente empleado es neutro, no existe una justificación objetiva para emplearlo en relación con la cuestión decidida y el efecto o resultado de su empleo es el de excluir de manera desproporcionada a un grupo o colectivo”.²³

Por su parte, la discriminación *de facto* es aquella en la hay “ausencia de expresión de un criterio para excluir, restringir o menoscabar los derechos de los miembros de un grupo determinado: el factor puede ser consciente o inconsciente”. También se le conoce como discriminación invisible.²⁴

La discriminación de quienes prestan su trabajo en las actividades del hogar es *de facto* por tratarse de actividades invisibilizadas y feminizadas históricamente a partir de estereotipos sociales arraigados en la cultura según los cuales las actividades del hogar son naturales del sexo femenino, por lo que este trabajo es excluido de la esfera económica y confinado a la esfera de lo

²¹ Vid. Art 1, OIT, “C111. Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”.

²² Un factor puede ser una nota o rasgo “que identifican grupos sociales susceptibles de sufrir prejuicios o estereotipos injustificados, que tienen el efecto de excluirlos del goce o el ejercicio de derechos”. Christian Courtis, “Legislación y las políticas antidiscriminatorias en México: el inicio de un largo camino”, p. 238.

²³ *Ibid.*, p. 232.

²⁴ *Ibid.*, p. 233.

privado y personal. También se presenta discriminación *de jure* institucionalizada en normas que limitan los derechos laborales y de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar.

II.1. Discriminación *de facto*

La Organización Internacional del Trabajo denomina a las personas que trabajan en el hogar como trabajador doméstico, con este concepto hace referencia a “toda persona, de género masculino o femenino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación laboral”.²⁵ Estima que hay más de 67 millones de trabajadores domésticos en el mundo. En América Latina, para 2019 se calculó un total de 14.8 millones de personas en esta actividad; de ellas, 91.1% son mujeres, y una de cada nueve mujeres ocupadas es trabajadora doméstica.

En el informe “El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189”, se muestra que las personas que trabajan en esta actividad tienden a contar con 7.4 años de formación educativa, 35.3 % de ellas son migrantes,²⁶ únicamente 4 de cada 10 tienen una jornada de entre 35 y 48 horas semanales y son comunes las jornadas de trabajo de más de 48 horas o de menos de 35 horas semanales; de hecho, es frecuente que las jornadas sean excesivamente largas o excesivamente cortas.²⁷ Su ingreso representa 56.4 por ciento del ingreso promedio de otras personas asalariadas, lo que, entre otros factores, podría estar relacionado con las jornadas cortas de esta actividad.²⁸

La Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) realizó en 2020 un estudio en el cual participaron 2,712 personas trabajadoras domésticas de catorce países en el contexto de la pandemia provocada por el virus Sar-CORV-2. Muestra que durante los primeros meses del año “el 49 por ciento de las trabajadoras fueron despedidas o suspendidas, el 14.2 por ciento mantuvieron la relación laboral con un deterioro de sus condiciones de traba-

²⁵ OIT, “El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, a 10 años del Convenio núm. 189”, p. 4.

²⁶ *Ibid.*, p. 5.

²⁷ *Ibid.*, p. 38.

²⁸ *Ibid.*, p. 41.

jo, el 23.1 por ciento continuaron trabajando normalmente y tan solo el 13.8 por ciento reportó haber permanecido en cuarentena remunerada”.²⁹

En México, para 2022, la ENOE reportó 1.8 millones de trabajadoras domésticas, cuya edad promedio es de 44 años. De este conjunto, 4% tiene acceso a la salud; 28% accede a prestaciones como aguinaldo y vacaciones; 1% tiene contrato por escrito. En cuanto a los ingresos que perciben, la encuesta muestra que tienden a percibir un salario de 38 pesos por hora; 58% recibe hasta un salario mínimo, 38% dos salarios mínimos y 4% recibe más de dos y hasta tres salarios mínimos.

Otros datos nos permiten referir la acumulación de desigualdades para este sector: en cuanto a la escolaridad, 37% tiene estudios de primaria, 41% secundaria, 17% educación media y superior y 5% no cuenta con educación formal. La Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (2016) muestra que 50.7% de los hogares de las personas trabajadoras del hogar son pobres moderados o extremos, únicamente 10.6% está fuera de la línea de pobreza y 12.6% está expuesto a inseguridad alimentaria grave.³⁰

Si tomamos en cuenta la definición de discriminación de la OIT: “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, así como cualquier otra que “anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación”,³¹ es posible sostener que existe discriminación *de facto* o invisible para las personas trabajadoras del hogar, toda vez que en la cotidianidad, consciente o inconscientemente, se altera la igualdad de oportunidades y el trabajo en el empleo para este sector, por lo que el resultado es su exclusión o limitación de las personas de los derechos que les corresponden.

En la literatura del tema aquí tratado, se hace referencia a esta discriminación invisible como una impronta histórica heredada de la etapa colonial en la cual estas actividades eran realizadas por esclavos o servidumbre con nulos derechos; también se distingue la impronta de género por la cual estas actividades son invisibilizadas como trabajo.

²⁹ *Ibid.*, p. 64.

³⁰ Graciela Bensusán Areous, *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*, p. 3.

³¹ OIT, C111, *op. cit.*

En cuanto a la herencia colonial, esta subvaloración de la actividad ancla sus raíces en la cultura de la servidumbre heredada de ese tipo de estructura social la cual permea a la sociedad actual y permite la condensación histórica de desventajas para ciertos sectores de la población, lo que contribuye a reproducir esquemas sociales de discriminación y se produce población excluida de bienes sociales, como empleo de calidad, entre otros.³²

Desde la perspectiva de género, como se explicó al inicio de este capítulo, una cuestión central respecto de las limitaciones para el reconocimiento de derechos de las personas del hogar es que, dadas las estructuras patriarcales de la sociedad capitalista vigentes hoy en día en México, el trabajo reproductivo no se considera como trabajo, sino como una actividad natural e inherente a las obligaciones de la mujer, esto es, se le ha atribuido socialmente carácter femenino.³³

En ese sentido, en el año 2017, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Secretaría de Gobernación (SEGOB) realizaron un estudio respecto de la problemática de las trabajadoras del hogar —es decir, respecto de las mujeres que integran el conjunto personas trabajadoras del hogar—, y encontraron que en gran medida los obstáculos para que éstas ejerzan sus derechos radica en la consideración por la sociedad mexicana de que el trabajo del hogar es natural a las mujeres y existe negación a aceptarlo como trabajo.³⁴

Esta situación social afecta las leyes laborales en México, pues han sido las propias leyes mexicanas las que han permitido que este sector, integrado en su mayoría por mujeres, tenga jornadas de trabajo extenuantes y sin goce

³² Ana Heatley Tejeda, *Trabajadoras del hogar en México: análisis y propuesta de mejoras al programa piloto de incorporación a la seguridad social*, pp. 14-16.

³³ Varias investigaciones demuestran que el trabajo doméstico ha sido históricamente delegado a la mujer, además de los textos referidos, ver: Angela Davis, *Mujeres, raza y clase*, p. 96; Mary Goldsmith, “De sirvientas a trabajadoras: la cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México”, pp. 85-95. Las mujeres mantienen esta carga histórica y algunas de ellas deben compaginar esta actividad con un trabajo remunerado, en este sentido, explica la OIT, el trabajo no remunerado en los hogares sigue siendo una barrera para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral, ver: Laura Addati et al., *Care work and care jobs for the future of decent work*. Varios trabajos refieren la existencia de esta barrera para las mujeres, lo que incide en la toma de decisiones respecto al tipo de trabajo, entre otros: Julia Fawaz y Paula Soto, “Mujer, trabajo y familia. Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central”, pp. 218-254; Laura Sagnier e Alex Morel, *As mulheres em Portugal, hoje: quem são, o que pensam e como se sentem*, pp. 174 y 200.

³⁴ SEGOB y CONAPRED, *Ficha temática. Trabajadoras del hogar*.

de remuneración por trabajo extraordinario, trabajo sin seguridad social, sin prestaciones sociales. Todo ello es constitutivo de discriminación *de facto* y *de jure*, pues son las propias instituciones del Estado las que diferencian el trabajo de estas personas con respecto del resto de las ocupaciones; un ejemplo claro de esta aseveración es el relativo a la consideración por parte del Instituto Mexicano del Seguro Social, hasta el año 2018, de que estas personas no pueden tener acceso al régimen obligatorio —como corresponde a una relación de trabajo— y deja a la voluntad del patrón su incorporación al régimen, lo que amplía la vulnerabilidad del sector.

Para mediar en este estado de cosas es importante que se comprenda la naturaleza del trabajo de las personas que trabajan en el hogar. Como explica Heatley, parte de la especificidad de esta actividad radica en que se trata de una relación laboral en la que más que contratos de trabajo existen acuerdos verbales; los pagos se hacen en efectivo y en especie; es una actividad que la sociedad ha delegado como trabajo femenino; tiene un componente de intimidad que torna la relación compleja y dificulta el ejercicio de derechos; en la relación trabajador/a-empleador/a se normaliza la desigualdad y la dominación, por lo que se relaciona con los derechos laborales con la buena voluntad del empleador; las personas que realizan esta actividad lo hacen en situaciones vulnerables y limitadas por su condición social y género.³⁵

II.2. Discriminación *de jure*

La subvaloración de la actividad ha permeado las instituciones del Estado mexicano; al observar el contenido de las leyes que le antecedieron a la actual legislación, es posible denotar su carga histórica. Castillo aporta importantes elementos para comprender esta herencia; explica que la historia de la regulación de esta actividad en nuestro país puede remontarse hasta las Leyes de Indias, en el contexto colonial, en las cuales se establecía como obligación el dar de comer y proveer de asistencia médica a las personas que trabajaban en labores domésticas.³⁶

Posteriormente, otras leyes hacen referencia a esta actividad, entre ellas, la Constitución de 1812, en la que se estableció que al ser sirviente doméstico “se pierden los derechos ciudadanos”; entre 1870 y 1884, la

³⁵ Heatley, *op. cit.*, p. 10.

³⁶ Carlos Reynoso Castillo, *Regímenes laborales especiales*, p. 224.

actividad se reguló con la figura del “contrato o prestación de servicios”; para 1917 la Constitución hace referencia al trabajo doméstico en el preo-
mio del artículo 123.³⁷

La Ley Federal del Trabajo de 1931 da un tratamiento especial a las perso-
nas que trabajan en labores domésticas; define a quienes se dedican a esta ac-
tividad como “trabajador de uno u otro sexo que trabaja habitualmente en las
labores de aseo, asistencia y del servicio interior de una casa u otro lugar de
residencia o habitación” y los diferencia de aquellos que realizan las mismas
actividades, pero en establecimientos comerciales.³⁸

En la Ley Federal del Trabajo de 1971, la regulación se centra en una concep-
ción del trabajo doméstico como aquel en que las personas habitan en el lugar
de trabajo como trabajador/a de planta. Respecto de la jornada de trabajo, sólo
se establece que la persona debe disfrutar de “reposos suficientes para tomar
alimentos y descansar durante el día”. Incluso la jurisprudencia de la época
estableció que “no procede el pago de horas extras” toda vez que no se puede
establecer *a priori* que se haya laborado el tiempo extra, lo que justificaba la
extensión de la jornada de trabajo sin que mediara pago por el trabajo prestado.

En la jurisprudencia de la época se establece que no existe base legal para
considerar a las personas que se dedican a esta actividad como “sujetos del
salario mínimo general”, aunque pueden demandar en caso de percibir un sa-
lario inferior al mínimo de la zona geográfica.³⁹

Actualmente, la Constitución de 1917 incluye a las personas trabajadoras
del hogar en el artículo 123 como parte del Apartado A, el cual rige “entre
obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de manera general,
todo contrato de trabajo”. Sin embargo, esta actividad es regulada por la Ley
Federal del Trabajo como un Régimen Laboral Especial.

III. El Régimen Especial de las “Personas trabajadoras del hogar”

Los Regímenes Laborales Especiales (RLE) son “aquellas relaciones de tra-
bajo que han sido objeto de una regulación específica, pero que se deben ana-

³⁷ *Loc. cit.*

³⁸ Lóyzaga y Curiel, *op. cit.*, p. 359.

³⁹ Reynoso, *op. cit.*, p. 226.

lizar como parte del conjunto de normas legales constitucionales y vigentes en materia laboral”.⁴⁰ Los RLE surgen en atención a la necesidad de que el derecho regule las relaciones laborales que no se corresponden con la forma tradicional de concebir el trabajo por el derecho.⁴¹ La Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que los trabajos especiales se regulan con las normas especiales contenidas en el Título sexto Trabajos Especiales y por las normas generales “en cuanto no las contraríen”, art. 181 LFT.

Las características específicas de los RLE son:

- i) Características de lo que hace el trabajador: se trata de trabajadores que realizan actividades con características específicas que los diferencian de las formas de trabajo generales, las cuales justifican su consideración como un RLE. Algunos ejemplos son los trabajadores de confianza, los deportistas, los actores, músicos, agentes de comercio, médicos residentes.
- ii) Características del patrón: a estas relaciones laborales no les son aplicables las mismas reglas que se aplican a los patrones privados.

Algunos ejemplos son los bancos, las Universidades.

- iii) El lugar de trabajo: es específico porque no se trata del clásico trabajo que se desarrolla al interior del espacio de la fábrica. Algunos ejemplos son las tripulaciones aeronáuticas, los trabajadores del campo, los empleados a domicilio o las personas del trabajo doméstico hoy reconocidas como personas trabajadoras del hogar.⁴²

Bajo el concepto señalado, los regímenes laborales especiales serían todos aquellos que cuentan con normas propias y especiales, e incluye:

- i) relaciones de trabajo que se encuentran reguladas con carácter de especiales en la LFT, en el Título VI de los Trabajos Especiales;
- ii) relaciones laborales que, sin ser objeto de una regulación especial en la LFT, cuentan con una normatividad específica fuera de esta, como es el caso de los trabajadores al servicio del Estado y los trabajadores bancarios.

⁴⁰ *Ibid.*, p. 14.

⁴¹ *Ibid.*, pp. 23-25.

⁴² *Ibid.*, pp. 19-21.

En el caso específico de las personas trabajadoras del hogar, Lóyzaga y Curiel debaten esta concepción y consideran que lo que dispone el artículo 181 de la Ley Federal del Trabajo puede interpretarse como inconstitucional, toda vez que la Constitución no diferencia el trabajo de las personas que trabajan en el hogar del conjunto de actividades que regula el apartado A del Artículo 123: “Los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo”, por lo cual consideran incorrecta la aplicación de un capítulo especial para el trabajo del hogar; explican: “Lo que debería aplicarse es la generalidad de la LFT para cualquier trabajador doméstico y no el capítulo especial que el legislador estableció”.⁴³

Respecto de las jornadas de trabajo extenuantes permitidas por la Ley Federal del Trabajo hasta el 2012, Curiel y Lóyzaga caracterizan la regulación de esta actividad como “la vergüenza más grande que ha tenido la legislación laboral en México en toda su historia”;⁴⁴ además, no les ha protegido respecto de las condiciones de trabajo y el ambiente de trabajo. Todo ello denota discriminación a este grupo.

En los últimos años, a partir del trabajo de las organizaciones sociales en defensa de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del hogar, como el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), Hogar justo hogar y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), entre otras, que han realizado activismo jurídico y logrado sentencias importantes, como en el caso de la referida sentencia 9/2019, ha sido posible reformar el Capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del trabajo e incorporar a estas personas al régimen obligatorio.

En el año 2019, se reformó el capítulo XIII del Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo; entre las modificaciones más relevantes se encuentran las siguientes:

- i) La denominación del capítulo pasó de trabajadores domésticos a personas trabajadoras del hogar. La denominación trabajadoras del hogar es el término que reivindican las personas defensoras de los derechos humanos laborales para las personas trabajadoras del hogar; lo consideran un término que permite dar cuenta de esta actividad como trabajo,

⁴³ Lóyzaga y Curiel, *op. cit.*, p. 365.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 367.

y permite visibilizar el vínculo jurídico laboral entre las personas empleadoras y las personas trabajadoras del hogar.⁴⁵

- ii) La reforma amplía la definición de persona trabajadora del hogar: “Aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral 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”, art. 331.
- iii) Incluye tres formas de prestación del servicio: además de las que residen en el domicilio, se agrega las que no residen en el domicilio y las que trabajan para diferentes empleadores, art. 331.
- iv) Adiciona la prohibición de la contratación de menores de 15 años; y para los mayores de 15 años se establecen condiciones como certificado médico dos veces al año, se prohíben jornadas mayores de 6 horas diarias y 36 semanales, evitar contratar personas adolescentes que no hayan concluido la secundaria, garantizar un espacio seguro, art. 331 bis.
- v) Establece la obligación del contrato por escrito y los requisitos que debe cumplir el contrato; establece que la calidad de los alimentos que debe suministrar el empleador debe ser de la misma calidad que los del consumo del empleador; prohíbe solicitar pruebas de embarazo, así como del despido por el mismo motivo; establece también la obligación de que las herramientas de trabajo —en caso de requerirlas— sean suministradas por el empleador, y prohíbe la discriminación, art. 331 ter.
- vi) Explicita qué actividad no se considera persona trabajadora del hogar; entre ellas la actividad de forma esporádica u ocasional, así como los servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos. A diferencia de la anterior, no excluye a los porteros y veladores, art. 332.

⁴⁵ El concepto de domésticas relaciona esta actividad con la actividad del cuidado de la casa por servidumbre, como en la época colonial, lo que contribuye a invisibilizar el vínculo jurídico. CONAPRED, *Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México*, p. 5.

- vii) Mantiene el derecho al descanso mínimo de quienes residan en el domicilio de nueve horas consecutivas y tres horas entre actividades matutinas y vespertinas, pero añade que los periodos durante los cuales estas personas no disponen de forma libre de su tiempo y permanecen a disposición del hogar deben ser consideradas como horas extraordinarias, art. 333.
- viii) Prevalece la idea de la ley de 1970 respecto de que integran el salario los alimentos y la habitación estimados en 50% del salario que se paga en efectivo, pero esto se considera “además del pago en efectivo”, art. 334.
- ix) Se establecen las prestaciones obligatorias: vacaciones, prima vacacional, pago de días de descanso, acceso obligatorio a la seguridad social, aguinaldo y cualquier otra que se pudieren pactar entre las partes, art. 334 bis.
- x) Además de mantener el derecho al descanso semanal de día y medio ininterrumpido preferiblemente en sábado o domingo, y como mínimo un día completo, se explicita el derecho al descanso en los días de descanso obligatorio establecidos en el artículo 74 de la LFT, art. 336.
- xi) Establece el derecho a las vacaciones, art. 336 bis.
- xii) Mantiene las obligaciones de los patrones respecto de abstenerse de malos tratos, proporcionar habitación cómoda e higiénica y cooperar con la instrucción de la persona; además, incluye la obligación de inscribir a la persona trabajadora al IMSS, art. 337.
- xviii) Establece que las personas migrantes se regirán por lo establecido en los artículos 28 y 28^a, art. 337.
- xiv) Se deroga el artículo 338 relativo a la obligación patronal respecto de los casos de enfermedad de la persona trabajadora, art. 338.
- xv) Deroga el artículo 339 respecto de la obligación patronal de sufragar los gastos de sepelio.
- xvi) Deroga el artículo 340 respecto de las obligaciones de las personas trabajadoras del hogar, entre ellas: “Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurren al hogar donde prestan sus servicios, consideración y respeto; y poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa”, art. 341.

- xvii) Se mantiene como causas de rescisión el incumplimiento de las obligaciones respectivas; pero agrega, además de las establecidas por la ley, la consideración respecto del despido injustificado a las que se den por “motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación”, art. 341.
- xviii) Se mantiene la consideración respecto de la posibilidad de la terminación de la relación de trabajo en cualquier tiempo por parte de la persona trabajadora dando aviso con antelación de ocho días, art. 342.
- xix) Mantiene la posibilidad de dar por terminada la relación de trabajo por parte del patrón dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo, pero no incluye la frase “sin responsabilidad”; se agrega que puede darla por terminada en cualquier tiempo, pero no incluye la frase “sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello”; se agrega “dando aviso a la persona con ocho días de anticipación “ y se mantiene la obligación de pagar la indemnización que corresponda conforme a los artículos 49 y 50, art. 343.

Como se observa, las reformas generaron cambios importantes que afectan la vida de las personas trabajadoras del hogar y rescatan algunas de las críticas que han realizado diversos juristas, estudiosos del mundo del trabajo, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil respecto de la discriminación histórica de la que son objeto las personas que se dedican a esta actividad. Sin embargo, para hacerlos efectivos, es necesaria la inspección laboral y políticas públicas que incentiven su efectividad. En el siguiente apartado, describiremos, en términos generales, la cuestión de la inclusión de las personas trabajadoras del hogar en el régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

III.1. Seguridad social

A pesar de que el vínculo jurídico entre las personas trabajadoras del hogar y sus empleadores/as es del tipo laboral, hasta el año 2018 este sector fue excluido del régimen obligatorio del IMSS. Su inscripción al IMSS era voluntaria, por lo tanto, el esquema de protección era limitado: no tenían derecho a los servicios de guardería, al seguro de riesgos de trabajo y a la protección frente a incapacidades; asimismo, el acceso al servicio médico era restringido. En todo caso, su inscripción dependía o de la voluntad de la

persona trabajadora al inscribirse al régimen voluntario, o bien, de la discrecionalidad del empleador.⁴⁶

El 5 de enero de 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) resolvió el amparo 9/2018 interpuesto en reclamo por inscripción retroactiva ante el IMSS y pago de las respectivas prestaciones de una trabajadora del hogar; en este amparo la SCJN determinó la inconstitucionalidad de la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social que establecía la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar como del tipo voluntario: “Voluntariamente podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio”, dicha disposición fue derogada en el año 2019 como parte de los cambios por realizar en la normatividad por mandato de la sentencia en comento.⁴⁷

La referida sentencia estableció que la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, además de ser inconstitucional, perpetuaba la discriminación por condición de género a las personas trabajadoras del hogar y era violatoria del derecho humano a la seguridad social. En ese tenor, ordenó al IMSS la implementación de un programa piloto para la seguridad social de este sector en el régimen obligatorio, tomando en cuenta las características específicas del trabajo; entre ellas, la ausencia de contrato, la existencia de varios patrones, la duración de la jornada de trabajo. Este programa se implementaría en un plazo prudente y debería integrarse con facilidades que permitan el cumplimiento de las obligaciones a los patrones.

La sentencia establece que el sistema especial de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar debe tener condiciones que no sean menos favorables que las establecidas para el resto de los trabajadores, tomar en cuenta las especificidades del trabajo, ser de fácil implementación, tener carácter de obligatorio y no voluntario, ser viable para el IMSS y facilitar administrativamente su cumplimiento por los patrones.

Finalmente, la SCJN estableció:

(...) en un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del referido programa piloto, el IMSS, acorde a sus capacidades téc-

⁴⁶ Ernesto Orozco Rivera, “Actualidad del trabajo doméstico remunerado en México: origen y surgimiento del programa piloto para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social”, p. 3.

⁴⁷ Alberto Pérez Dayán, “Trabajadoras del hogar”, Extracto del Amparo Directo 9/2018.

nicas, operativas y presupuestales, se encuentre en aptitud de proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar en forma gradual y, en ese tenor, en un plazo no mayor a tres años, se logre obtener la seguridad social efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas.⁴⁸

Como efecto, se derogó la fracción II del artículo 13 de la Ley del Seguro Social, se adicionó el artículo 334 bis a la Ley Federal del Trabajo, en el cual se establecen las prestaciones a que tienen derecho y se reconoce el derecho a integrar el régimen obligatorio; sin embargo, el programa que implementó el IMSS hasta el año 2022 tuvo la calidad de prueba piloto, por lo que la afiliación al régimen voluntario continuó siendo en los hechos voluntaria y no obligatoria, con lo que subsiste la discriminación *de jure* para este sector.

El programa inició en abril del 2019 y durante los primeros días del 2020 contaba con 19,648 personas afiliadas, es decir, apenas el 1%. Un dato interesante es que del programa piloto los hombres se beneficiaron más que las mujeres: el número de afiliados hombres integró 11% del total de las personas trabajadoras del hogar y el restante 89% se integró por mujeres (esto es, 280 mil de 2.3 millones calculadas para 2019); sin embargo, los hombres integran 27% de las personas aseguradas, por lo que prevalece la desigualdad de género en la afiliación al IMSS.⁴⁹

Entre las cuestiones positivas del programa, está que permite el registro por parte de la persona trabajadora o sus empleadores/as a través de una plataforma de acceso sencillo en Internet en la cual se incorporan las instrucciones y procedimientos para realizar el registro; además, permite que múltiples empleadores puedan registrar a una misma persona trabajadora del hogar.

El registro es un trámite que se puede realizar de forma sencilla por Internet; una persona con conocimientos básicos podría realizarlo. Es importante destacar, que, a diferencia de la tendencia a la baja escolaridad por parte de las personas trabajadoras del hogar, las personas empleadoras tienden a contar con altos niveles de escolaridad, lo que hace pensar que poseen el co-

⁴⁸ *Ibid.*, p. 18.

⁴⁹ Heatley, *op. cit.*, pp. 57-60.

nocimiento suficiente para realizar la inscripción por la vía referida; así lo muestran las cifras de la ENOE para 2018: 62.1% tiene nivel de licenciatura o más y 18.1% preparatoria, escuela normal o técnica, lo que permite inferir que 80% de los empleadores “tiene un nivel de escolaridad superior a la media nacional”.⁵⁰

En noviembre de 2022, se adicionó el Capítulo XI. De las personas trabajadoras del hogar a la Ley del Seguro Social, por el cual se le suma al régimen obligatorio. El artículo 239-A define a las personas trabajadoras del hogar como “aquella que, de manera remunerada, realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no aporte para la persona empleadora beneficio económico directo”, y establece tres modalidades:

- a) quien trabaje para una persona empleadora y resida en el domicilio donde realice sus actividades;
- b) quien trabaje para una sola persona empleadora y que no resida en el domicilio donde realice sus actividades, y
- c) quien trabaje para diferentes personas empleadoras y que no resida en el domicilio de ninguna de ellas.

Establece la obligación de la persona empleadora de “registrar e inscribir” a la persona trabajadora del hogar a la fecha de inicio de la relación laboral, artículo 239-C, fracción I.

IV. De los estándares internacionales a los que México se ha comprometido. Convenio 189

En el año 2011, bajo la consideración de que el trabajo doméstico es poco valorado, invisible y lo realizan en su mayoría mujeres y niñas, en la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo de la OIT, se aprobó el Convenio 189 de la OIT “Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”; se trata de un discurso que se inscribe en la aspiración a tornar el trabajo del hogar a trabajo decente.

El trabajo decente, explica Juan Somavía, es trabajo de calidad para el conjunto social; se trata de un trabajo remunerador que permite a mujeres y hom-

⁵⁰ Nelson Flores Vaquiro, *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*, p. 9.

bres sostener el hogar y educar a sus hijos, acceso a una pensión al finalizar su vida laboral, y posibilidades para organizarse y expresarse como trabajadores y trabajadoras. Se afirma en cuatro pilares: el empleo, la protección social, los derechos fundamentales en el trabajo y el diálogo social.⁵¹

México formó parte del proceso de aprobación del Convenio 189 y votó a favor de su creación; sin embargo, demoró en ratificarlo más de doce años. Finalmente, lo hizo el 3 de julio de 2020, por lo que se compromete a cumplir con las obligaciones en él comprendidas, así como a informar sobre las medidas adoptadas, los avances y limitaciones en su implementación.

El convenio en comento define a quienes realizan esta actividad como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.⁵²

Entre los derechos que este convenio protege están los derechos fundamentales en el trabajo, como son la libertad de asociación y negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzado y del trabajo infantil, la eliminación de la discriminación en el empleo, la protección con la violencia y el acoso.

Establece también la obligatoriedad de la igualdad en el trato a las personas trabajadoras del hogar como a otras formas de trabajo, como son las prestaciones, contrato de trabajo, salario mínimo, compensación por horas extraordinarias, seguridad, salud, descanso semanal, salario mínimo en conformidad con la existencia de salario mínimo para el resto de trabajadores, el pago del salario en dinero y con pagos no mayores a un mes, derecho a trabajo seguro y medioambiente saludable, medidas de salud y seguridad en el trabajo, seguridad social, acceso a mecanismos de resolución de conflictos.

Además, incluye condiciones de vida para las personas que viven en la casa de sus empleadores, como es la no obligatoriedad de permanecer en el hogar durante los periodos de descanso, tener condiciones dignas, respeto a la privacidad y reglamento de horas; suma normas para las trabajadoras domésticas migrantes, como es el contrato por escrito y la claridad en las condiciones de trabajo; el acceso a tribunales y mecanismos de solución de conflictos y la generación de medidas para garantizar el cumplimiento de las leyes nacionales y medidas de inspección.

⁵¹ Juan Somavía, *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, pp. 49 y 297.

⁵² OIT, “Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos”.

IV.1. La Recomendación 201

La Recomendación 201, “Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”,⁵³ complementa y profundiza el Convenio 189, como expresan Curiel y Lóyzaga; aborda con mayor detenimiento aspectos del Convenio 189. Se trata de una serie de deberes de los estados miembros orientada a la conformación del trabajo doméstico como trabajo decente. En relación con el derecho de libertad sindical y el reconocimiento de la negociación efectiva, se estipula el deber de identificar y suprimir restricciones u obstáculos normativos que limiten el ejercicio de este derecho.

Además, prevé el deber de adoptar medidas para fortalecer la capacidad de promoción de estas organizaciones de sus intereses colectivos; adoptar medidas para eliminar la discriminación en el empleo y la ocupación; identificar modalidades de trabajo doméstico que dañen los derechos de las niñas y los niños en consonancia con el convenio 182 y la recomendación 190 de la OIT; el establecimiento de un contrato de trabajo tipo; establecer mecanismos accesibles para proteger a los trabajadores domésticos del abuso, el acoso y la violencia; el deber de reglamentar los periodos durante los cuales permanece a disposición como horas por semana, mes, periodos de descanso; tasa de remuneración, el trabajo nocturno; condiciones de trabajo; condiciones de alojamiento y habitación; adoptar medidas para facilitar el pago de la seguridad social; formular políticas y programas para su desarrollo; generar indicadores para recopilar eficazmente los datos.

IV.2. Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo

Establece la obligación de los estados de garantizar el “principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor”. Este principio debe aplicarlo la legislación nacional, el sistema de fijación de la remuneración, los contratos colectivos y la acción conjunta de diversos medios, artículo 2.

IV.3. Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Fue firmado por México en 1980 y ratificado en 1981. Es conocido como la Carta Internacional de los Derechos de las Mujeres. En su artículo 11, se es-

⁵³ OIT, “Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, Núm. 201”.

establece la obligación de los estados de adoptar medidas para eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en la esfera del empleo con el fin de asegurar la igualdad entre hombres y mujeres. De forma específica, establece el derecho a las mismas oportunidades de empleo, la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo, el derecho a igual salario, prestaciones y trato; el Estado debe tomar medidas para impedir despidos relacionados con embarazo o por la condición civil de las mujeres; establecer licencias de maternidad; fomentar la creación y desarrollo de servicios para el cuidado de los hijos; proteger a las mujeres durante el embarazo.

V. Conclusiones

En el presente texto se argumenta que existe discriminación *de facto* y *de jure* hacia las personas trabajadoras del hogar y esto se relaciona con la cultura patriarcal y la herencia colonial en nuestro país. Otros elementos que se suman a los factores de discriminación a las personas trabajadoras del hogar y que no se abordan en este artículo son la raza y etnia. Ellos serán materia de análisis en posteriores trabajos.

Si bien no es posible referir que las reformas laborales actuales puedan resolver el problema porque este es, de fondo, un problema complejo que deriva de la forma natural del sistema del capital por lo cual su real superación implica un cambio sistémico. Es posible referir que en los últimos años la lucha de las organizaciones civiles y el activismo jurídico han logrado ampliar las herramientas de lucha desde el punto de vista de los derechos humanos laborales para las personas trabajadoras del hogar; sin embargo, aún falta mucho para que estas herramientas se hagan efectivas para el conjunto de estas personas. Entre ellas, hace falta capacidad del Estado mexicano para realizar inspección, así como políticas públicas que incentiven a los/las empleadores en la creación de trabajo decente y al registro de sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Fuentes de consulta

Bibliográficas

- Addati, Laura, Umberto Cattaneo, Valeria Esquivel e Isabel Valarino, *Care work and care jobs for the future of decent work*. OIT, 2018. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_737394/lang--es/index.htm
- Bensusán Areous, Graciela. *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*. México, OIT, 2019. https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_697144/lang--en/index.htm (consultado el 29 de marzo del 2023).
- Davis, Angela. *Mujeres, raza y clase*. Madrid, Akal, 2005.
- CONAPRED. *Informe sobre la situación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México*. México, 2021. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-sobre-la-situacion-de-los-derechos-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar-en-la-ciudad-de-mexico.pdf>
- Courtis, Christian. “Legislación y las políticas antidiscriminatorias en México: el inicio de un largo camino”. *Instituciones, legalidad y Estado de derecho en la transición mexicana*. Gustavo Fondevila (comp.), México, Fontamara, 2005, pp. 234-267.
- Fawaz Yissi, Julia y Paula Soto Villagrán. “Mujer, trabajo y familia. Tensiones, rupturas y continuidades en sectores rurales de Chile central”. *Revista de estudios de género. La ventana*, Núm. 35, Vol. 4, 2012, México, Universidad de Guadalajara, 2012, pp. 218-254.
- Federici, Silvia. “Feminismo y marxismo: Notas sobre género en El capital de Marx”. *Viento Sur*, 20 de septiembre de 2017. <https://vientosur.info/spip.php?article13018>
- . *Caliban y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid, Traficantes de sueños, 2010.
- . *Reencantar el mundo. El feminismo y la política de los comunes*. Madrid, Traficantes de sueños, 2020.
- Flores Vaquiro, Nelson. *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*. México, OIT, 2019.
- Goldsmith, Mary. “De sirvientas a trabajadoras: la cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México”. *Debate Feminista*, Núm. 17, Año 9, abril, México, Centro de Investigaciones y Estudios de Género, 1998, pp. 85-95.
- Heatley Tejeda, Ana. *Trabajadoras del hogar en México: análisis y propuesta de mejoras al programa piloto de incorporación a la seguridad social*. Cuadernos de políticas para el bienestar, año 1, núm. 5, septiembre 2020, México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6328/1.pdf>
- Hobsbawm, Eric J. *Formaciones económicas precapitalistas*. México, Siglo XXI, 1999.
- Lóyzaga de la Cueva, Octavio Fabian y Verónica Alejandra Curiel Sandoval. “Trabajo doméstico, Análisis Crítico”. *Alegatos*, Núm. 87, mayo-agosto 2014, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Azcapotzalco, pp. 351-382.
- Mauro Marini, Ruy. “El concepto de trabajo productivo”. *Archivo Ruy Mauro Marini*, México, UNAM, 1993. <https://marini-escritos.unam.mx/?p=1484>

_____. “Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”. 2011.

Otras fuentes

INEGI. “Estadísticas a propósito del día internacional de las trabajadoras domésticas. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 4t 2021”. 2022. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_TD_2022.pdf