

2016

***ESTUDIO DIAGNÓSTICO SOBRE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS
TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS EN LA
CIUDAD DE MÉXICO***



Dra. María Soledad del Rocío Suárez
López

Contenido

Introducción	1
1. Metodología del estudio diagnóstico	5
1.1. Objetivos general y específicos.....	5
1.2. Diseño metodológico.....	6
1.2.1. Definición de informantes clave.....	7
1.2.2. Tipo de muestro para las entrevistas a trabajadoras/es de hogar....	7
1.2.3 Técnicas de acopio de información.....	9
1.3. Recopilación y análisis de las estadísticas.....	9
1.3.1. Entrevistas a personas claves de la administración pública de la CDMX.....	11
1.3.2. Empleadoras (es) de agencia de contratación.....	14
2. Marco teórico	15
2.1. Definiciones clave.....	15
2.2. Marco analítico conceptual.....	16
2.2.1. Categoría género.....	18
2.2.2. División sexual del trabajo.....	19
2.2.3. La economía del cuidado.....	22
2.2.4. Políticas públicas y derechos humanos.....	25
3. Trabajo doméstico remunerado en los ámbitos nacional y de la Ciudad de México: el rostro de la desigualdad en números	27
3.1. Condiciones de vida y de trabajo de los y las trabajadoras del hogar en México.....	28

3.2. Condiciones de vida y de trabajo de los y las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México.....	39
3.3. Percepciones y actitudes sobre la igualdad y la tolerancia hacia trabajadoras/es del hogar en el país y en la Ciudad de México.....	50
3.3.1. Percepciones de la ciudadanía en general.....	51
3.3.2. Percepciones de las trabajadoras domésticas sobre sus condiciones de trabajo y discriminación hacia el sector.....	52
3.4. Encuesta sobre la discriminación de la Ciudad de México (EDIS-CDMX).....	65
4. Marco legal internacional, nacional y de la Ciudad de México.....	66
4.1. El Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT: un hito en la protección internacional a los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.....	66
4.2. Legislación mexicana: una deuda pendiente con los trabajadores y trabajadoras del hogar.....	72
4.3. Marco jurídico laboral en la Ciudad de México: transitar de una lógica de dádiva a una de derechos.....	75
5. Políticas Públicas en la Ciudad de México. Estrategias y acciones para la promoción y protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar	77
5.1. Programa General de Desarrollo del Distrito Federal.....	77
5.2. Acciones implementadas.....	78
5.2.1. Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE).....	78
5.2.2. Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT).....	82
5.2.3. Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES-CDM).....	84
5.2.4. Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México(COPRED).....	87
5.2.5. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)	87

5.2.6. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México (DIF-CDMX).....	91
5.2.7 Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA).....	93
5.3. Colaboración Interinstitucional.....	95
5.4. Retos.....	97
6. Condiciones de vida de los y las trabajadoras de la Ciudad de México.	99
6.1. Revalorización del trabajo del hogar	99
6.2. Segregación ocupacional por género.....	100
6.3. Intersección de desigualdades sociales.....	101
6.4 Condiciones laborales.....	103
6.4.1 Modalidades de trabajo.....	104
6.4.2 Contrato.....	105
6.4.3 Remuneración económica.....	106
6.4.4 Jornada laboral.....	107
6.4.5 Prestaciones laborales.....	108
6.4.6 Lo que más le gusta y lo que menos le agrada de su trabajo actual	114
6.5 Relaciones interpersonales con contratante actual.....	115
6.6 Historia laboral.....	118
6.6.1 Motivos de inicio laboral.....	118
6.6.2 Obstáculos y oportunidades en búsqueda de empleo.....	120
6.6.3 Relaciones interpersonales con empleadoras/es.....	122
6.6.4 Un día en la vida de una trabajadora del hogar (la doble jornada)...	124
6.7 Relaciones con organizaciones civiles de apoyo y sindicato.....	127
6.7.1 Conocimiento de organizaciones de apoyo.....	128
6.7.2 Experiencia de participación sindical.....	129

6.7.3 Demandas sindicales.....	131
7. Conclusiones y Sugerencias.....	133
7.1 Conclusiones generales.....	133
7.2 Sugerencias.....	135
7.2.1 Sugerencias de orden jurídico y normativo.....	135
7.2.2 Sugerencias de políticas públicas.....	137
Bibliografía.....	139
ANEXOS.....	146

INTRODUCCIÓN

El trabajo doméstico contribuye a la reproducción social, al mantenimiento de la fuerza de trabajo y al cuidado, y es por tanto un ámbito clave para el bienestar de las familias, la marcha de la sociedad y de las economías nacionales (Rico, 2015).

Para hablar de trabajo doméstico se tienen que tomar en consideración dos vertientes: el trabajo no remunerado y el remunerado, “en ambos casos se trata hoy de una labor invisible, sin reconocimiento social, con jornadas largas, desvaloradas y ocultas” (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015, p. 1).

El presente estudio diagnóstico se enfoca en la segunda vertiente, es decir, en el trabajo remunerado, donde las personas venden su fuerza de trabajo en el servicio doméstico de casas particulares – en la Ciudad de México – y se propone identificar y analizar sus condiciones sociodemográficas, laborales y de salud; así como la respuesta institucional y políticas públicas orientadas hacia este sector, a partir del reconocimiento de sus derechos y con una perspectiva de equidad de género.

Con tal propósito, se recopila y analiza información estadística de *Empleadas/os o trabajadoras/es del Hogar (TH)*; se describe el marco legal internacional, nacional y de la Ciudad de México que protege sus derechos; se muestran las acciones y políticas públicas – en los ámbitos internacional, nacional y local – que buscan atender el problema como un asunto de derechos humanos; se describen las condiciones de trabajo – brechas salariales, trayectorias laborales, doble jornada, tipo de contratación – a partir de las diferencias entre hombres y mujeres; se analizan las condiciones de desigualdad, discriminación, salud y violencia que experimentan las TH desde sus propias vivencias, subjetividades y percepciones; se estudian aquellas normas, lineamientos y criterios que operan en las agencias de contratación de empleados y empleadas del hogar - con la finalidad de proponer medidas regulatorias hacia estas y, en consecuencia de todo lo anterior, se obtienen elementos diagnósticos para establecer y delinear nuevas líneas de

acción, áreas de prioridad y de actuación para prevenir y atender la discriminación y violación de los derechos de las TH en la Ciudad de México.

En México, al igual que en todo el orbe, las personas que trabajan en el servicio doméstico viven, socialmente, una situación de discriminación, desvalorización, carencia de condiciones laborales favorables así como la falta de organización para la protección y cumplimiento de sus derechos.

Esta situación de discriminación y desvalorización se refleja incluso en las palabras que tradicionalmente se han usado para nombrar a los trabajadores y trabajadoras del servicio doméstico: “criadas/os”, “sirvientas/es”, “fámula”, “la chacha”, “mi muchacha”, “doméstica”, etc. Expresiones que son rechazadas por las trabajadoras organizadas civil y gremialmente, quienes han elegido el término *Empleadas/os o trabajadoras/es del Hogar* (TH), ya que dicen preferir esos adjetivos al de domésticas/os o servidumbre, el primero lo rechazan porque “alude a creer que [son] propiedad de las personas para las que trabaja[n]”; el segundo, porque “el término ‘servidumbre’ tiene su origen en el feudalismo y las características que lo distinguen, no corresponde a la noción actual de trabajadores y trabajadoras del hogar como sujetos/as de derechos” (SINACTRAHO, 2016, p. 2).

Con la aspiración de contribuir a fortalecer la dignidad de las personas que se insertan en el mercado laboral como trabajadoras o trabajadores del hogar, en este estudio diagnóstico se usa el término *Empleadas/os o trabajadoras/es del Hogar* (TH) y también se les refiere como trabajadoras/es que prestan sus servicios en el sector doméstico, indistintamente.

El interés por mejorar las condiciones de vida y laborales del sector de trabajadoras del hogar ha venido creciendo paulatinamente, en el siglo XXI, no solo en México sino en la mayoría de los países de América Latina y de otros continentes – bajo el impulso de las acciones reivindicativas de las propias trabajadoras organizadas (Thomson, 2009). Asimismo, el tema ha ido tomando un lugar más relevante dentro de la investigación social, que más que corresponder a

objetivos puramente teóricos, tienen el interés de influenciar o sustentar propuestas legislativas, políticas públicas y acciones gubernamentales hacia las personas trabajadoras del hogar, uno de los sectores con mayor déficit en términos de trabajo digno; las investigaciones de la Comisión Económica para América Latina (CEPAL) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son dos ejemplos de esta tendencia (Blackett, 1998); (Cortés, 2004).

Este diagnóstico sobre las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México, se inscribe en el tipo de estudios vinculados a los procesos de revisión, diseño, implementación de políticas públicas y acciones gubernamentales y pretende visibilizar las condiciones materiales de vida de este sector; así como también la propia percepción de los sujetos hombres y mujeres que forman parte de este grupo, sobre dichas condiciones.

El estudio diagnóstico que aquí se presenta se suma al interés de la actual administración de la Ciudad de México, por fortalecer la protección laboral del sector de trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en el servicio doméstico y ha sido encomendada por el Consejo de Evaluación del Desarrollo Social del Distrito Federal (Evalúa DF), de acuerdo a los “Términos de Referencia para el Estudio Diagnóstico sobre las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas en la Ciudad de México”.

El presente informe final está estructurado de la siguiente manera: el primer capítulo contiene el diseño metodológico, las técnicas de acopio de información, los procedimientos y los instrumentos empleados para la realización de la investigación. El segundo capítulo, contiene el marco teórico en el cual la teoría de género es medular y en donde se destacan los conceptos de, el sistema sexo género, división sexual del trabajo, segregación ocupacional, la economía del cuidado, las brechas de desigualdad, trabajo digno; así como políticas públicas y derechos humanos. El tercero, presenta la información estadística sobre las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras del hogar,

tanto en el ámbito nacional, como de la Ciudad de México; asimismo en este capítulo se incluyen los resultados de encuestas sobre las percepciones y actitudes relativas a igualdad y tolerancia al grupo de trabajadores y trabajadoras del hogar. En el capítulo cuarto, se describe el marco legal – internacional, nacional y local – que protege los derechos de los y las trabajadoras del hogar. El capítulo quinto presenta un recuento detallado de las acciones y políticas públicas, que está desarrollando el gobierno de la Ciudad de México a través de sus diferentes secretarías, para atender las necesidades de protección de los derechos humanos y laborales de las TH. En el capítulo sexto, se presentan los hallazgos de las entrevistas semiestructuradas aplicadas individualmente a trabajadoras/es del hogar con la finalidad de obtener información sobre sus condiciones de vida y de trabajo, desde su propia perspectiva. En el séptimo y último capítulo se presentan las conclusiones y sugerencias del estudio diagnóstico.

1. Metodología del estudio diagnóstico

Este capítulo contiene una presentación de la metodología del estudio realizado, inicia con una descripción de sus objetivos general y específicos y, en seguida, se expone el diseño metodológico así como las estrategias de acopio de información, utilizadas para el logro de cada uno de los objetivos.

1.1. Objetivos General y específicos

Objetivo General

El objetivo general del estudio diagnóstico es identificar y analizar las condiciones socioeconómicas, demográficas, laborales, de salud, así como la respuesta institucional y aplicación de políticas públicas orientadas hacia la atención de los y las trabajadoras domésticas remuneradas, a partir del reconocimiento de sus derechos y con una perspectiva de equidad de género en la Ciudad de México.

Los objetivos específicos son:

1. Recopilar y analizar información estadística sobre el trabajo doméstico en el contexto internacional, nacional y local, desagregada por sexo y edad.
2. Describir el marco legal internacional, nacional y de la Ciudad de México que protege los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticas remuneradas.
3. Mostrar las acciones y políticas públicas de carácter nacional y local que buscan atender el fenómeno del trabajo doméstico, como un asunto de derechos
4. Describir y distinguir las condiciones de trabajo de los y las trabajadoras domésticas (Brecha salarial, trayectorias laborales, la doble jornada, tipo de contratación) a partir de las diferencias entre hombres y mujeres.
5. Analizar las condiciones de desigualdad, discriminación, salud y violencia que experimentan y viven las y los trabajadores domésticos en la Ciudad de

México. Mostrar la subjetividad y percepción de los y las trabajadoras domésticas sobre sus propias condiciones de vida.

6. Describir aquellas normas, lineamientos y criterios que operan en las agencias de contratación de los empleados y empleadas domésticas con el fin de proponer medidas de regulación de las mismas.
7. Establecer y proponer nuevas líneas de acción, áreas de prioridad y de actuación para prevenir y atender la discriminación y violación a los derechos de las y los trabajadores domésticos.

1.2. Diseño metodológico

Se utilizó el método cualitativo, el cual se basa en las corrientes filosóficas de la fenomenología y la etnografía. Tiene como propósito entender la realidad desde la óptica de sus propios actores. Busca la comprensión e interpretación del contenido, las motivaciones y las condicionantes humanas de los fenómenos (Álvarez-Gayou, 2007). La metodología cualitativa se basa en el método inductivo exploratorio, lo que implica formular preguntas que se exploran y se desarrollan en el proceso de la investigación y que pueden servir para plantear hipótesis. El presente estudio se adscribe a la teoría fundamentada, que fue construida por los sociólogos Barney Glaser y Anselm Strauss (Glaser, 1978, 1992; Glaser y Strauss, 1967; Strauss, 1987).

Entre las premisas de la teoría fundamentada podemos señalar algunas que son sustanciales para el presente estudio: a) la necesidad de salir al campo para descubrir lo que sucede en realidad; b) la importancia de la teoría, fundamentada en los datos, para el desarrollo de una disciplina y como base para la acción social; c) la creencia de que las personas son actores que adoptan un papel activo al responder a situaciones problemáticas; e) la idea de que las personas actúan con una intención; f) la creencia de que la intención se define y se redefine por la interacción (Strausse & Corbin, 2002).

1.2.1 Definición de informantes clave

Se identificaron tres tipos de informantes clave: a) Trabajadoras del Hogar (TH); b) Funcionarias(os) de dependencias de gobierno de la Ciudad de México y, c) Empleadoras(es) de agencias de contratación. Se diseñó una guía de entrevista semiestructurada para cada tipo de informante. En el caso de la TH se diseñó además un cuestionario para recopilar datos sociodemográficos (Anexo 6).

1.2.2 Tipo de muestreo para las entrevistas a TH

La estrategia para la selección de las TH que se entrevistaron para el presente estudio fue un muestreo por conveniencia, el cual consiste en la elección – por métodos no aleatorios – de una muestra cuyas características sean similares a la población objetivo o sujetos de estudio (Casal & Mateu, 2003). En este se eligen las unidades a entrevistar de acuerdo a criterios de conveniencia de la investigación (riqueza de información en el tema, posición que ocupa el sujeto en relación al problema estudiado, accesibilidad, etc.). Se hizo con la intención de incluir la mayor heterogeneidad de las características de la población que trabaja en el sector doméstico, en términos de sexo, edad, tipo de modalidad de trabajo, origen étnico, con o sin experiencia sindical y tratando de abarcar diferentes delegaciones de la Ciudad de México.

En la selección de informantes se trató de incluir las diferentes modalidades de trabajo del hogar, a saber: de planta, de entrada por salida (esta puede ser en una casa o en varias) y por servicios (Ver Tabla 1.1).

TABLA 1.1. Modalidades del trabajo doméstico remunerado

MODALIDAD	DEFINICIÓN
Planta	El trabajador o la trabajadora vive en el domicilio de su empleador/a.
Entrada por Salida	La persona trabajadora vive en su propio domicilio. Hay dos sub-modalidades: entrada por salida en una casa o en más de una casa.
Servicios	El trabajador o la trabajadora presta su servicios para el desarrollo de un solo servicio: planchadora, cocinera, chofer, niñera, jardinero, cuidadora de adultos mayores, personas con discapacidad, enfermos, entre otros.

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas a trabajadoras/es del hogar de la Ciudad de México.

Se utilizó la estrategia de “bola de nieve” para acceder a las personas a entrevistar, es decir, se identificó un/a informante y este/a identifica a otro/a candidato/a para la entrevista y así sucesivamente (Casal & Mateu, 2003). Se acordó con la informante una cita en lugar y horario acorde a sus necesidades, se solicitó autorización para audio grabar las entrevistas, las informantes otorgaron un consentimiento informado de forma oral, en el cual se le explicaba los objetivos del estudio y se garantizaba la confidencialidad de la información. Se utilizaron folios para guardar las entrevistas y así proceder a la transcripción del audio; este proceso lo llevó a cabo personal capacitado en la transcripción a formato Word. Una vez hecho lo anterior, se procedió a la transformación de los documentos a formato de Atlas ti V. 7.0 para proceder a su codificación. El manual de codificación puede ser consultado en el Anexo 8

1.2.3 Técnicas de acopio de información

El abordaje metodológico incluyó las diversas técnicas de acopio de datos, que se describen a continuación:

- Revisión de la literatura disponible sobre el tema (monografías, publicaciones en serie, artículos, estudios, reportes de organizaciones no gubernamentales, sindicatos, notas periodísticas);
- Recopilación y análisis de las estadísticas disponibles sobre trabajo doméstico a nivel nacional y de la Ciudad de México;
- Búsqueda y estudio de los instrumentos jurídicos – internacionales, nacionales y de la Ciudad de México – que aspiran proteger los derechos de las personas trabajadoras del hogar.
- Conducción de entrevistas semiestructuradas a funcionarias/os públicos en el ámbito de la Ciudad de México (Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo; Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México; Servicios de Salud Pública del Distrito Federal, Instituto de Capacitación para el Trabajo, Junta Local de Conciliación y Arbitraje).
- Realización de entrevistas semiestructuradas a trabajadores y trabajadoras del hogar

1.3 Recopilación y análisis de estadísticas

Con el propósito de obtener un panorama de las principales características sociodemográficas de las personas que trabajan en el servicio doméstico; así como su situación social, se utilizaron resultados de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2016)* (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016); de la *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010* (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2010) y de la *Encuesta sobre la Discriminación de la Ciudad de México, EDIS-CDMX* (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 2013) .

La búsqueda en la ENOE se realizó durante los meses de agosto y septiembre de 2016; las cifras estadísticas de dicha encuesta se tomaron del segundo trimestre del año en mención.

Una descripción de la información que se presenta es la siguiente:

- Niños y niñas que se emplean en el servicio doméstico
- Número de trabajadoras/es nivel nacional por sexo
- Número de trabajadoras/es en la Ciudad de México por sexo
- Nivel salarial a nivel nacional por sexo
- Nivel salarial en la Ciudad de México por sexo
- Jornada de trabajo a nivel nacional por sexo
- Jornada de trabajo en la Ciudad de México por sexo
- Grupos de ocupación a nivel nacional por sexo
- Grupos de ocupación en la Ciudad de México por sexo
- Días trabajados a nivel nacional por sexo
- Días trabajados en la Ciudad de México por sexo
- Nivel de Estudios a nivel nacional por sexo
- Nivel de Estudios en la Ciudad de México por sexo
- Situación conyugal a nivel nacional por sexo
- Situación conyugal en la Ciudad de México por sexo
- Servicios de salud a nivel nacional por sexo
- Servicios de salud en la Ciudad de México por sexo

El rastreo de información se realizó en la base de datos de la población ocupada; cabe aclarar que se manejó el mismo esquema de datos para el país y para la Ciudad de México. Para hacer una búsqueda en la base de datos del INEGI, sólo es posible usar tres variables: para el caso del país se pueden hacer cruces entre tres (sexo, salario, edad, por ejemplo); sin embargo para la Ciudad de México, solo se pueden usar dos variables más, ya que entidad federativa es tomada como la tercera variable. Luego entonces, en el caso de la información a nivel nacional era posible manejar una variable más, lo que posibilitaba el haber presentado más

tablas, con algunos cruces significativos; sin embargo, dado que no fue posible hacer lo mismo para la Ciudad de México, se omitieron algunas tablas con fines de homologación entre el ámbito nacional y local.

De acuerdo a lo anterior, la combinación de entidad federativa y sexo solamente dejaba una variable más, como a continuación se enlista:

- Nivel salarial
- Jornada de Trabajo
- Grupos de ocupación
- Nivel de estudios
- Servicios de salud
- Situación conyugal
- Días trabajados

Los resultados de la aplicación de estas técnicas, están a la vista en el tercer capítulo del presente trabajo.

1.3.1 Entrevistas a personas claves de la administración pública en la CDMX

Para realizar las entrevistas a personas claves de la administración pública, quienes están a cargo de la implementación de acciones dirigidas a las trabajadoras y los trabajadores del hogar en la Ciudad de México se diseñó una guía para cada ente público (en la sección de anexos, se encuentran las guías de entrevistas).

Los siguientes son los temas generales que contienen las guías de entrevistas para funcionarios/as:

- I Perfil y funciones
- II Acciones particulares implementadas por la Institución Pública
- III Colaboración interinstitucional
- IV Retos

Procedimiento:

Se identificaron los entes públicos relacionados con la atención de las demandas de las y los trabajadores del hogar y se solicitaron las citas para llevar a cabo las entrevistas además, se solicitó a cada institución datos, estadísticas o cualquier informe relacionado con el sector. Dichas entrevistas se audiograbaron y posteriormente se realizó la transcripción de las mismas, para su codificación en Atlas ti V. 7. Se codificó con base en 14 códigos identificados, organizados en 4 categorías o familias: Perfil, Acciones implementadas por institución, Colaboración interinstitucional, Retos (ver Tabla 1.2).

TABLA 1.2. Familias y códigos para entrevistas a personas funcionarias de la Ciudad de México

CATEGORÍA/FAMILIA	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN
Perfil	perfil_esc	Escolaridad de persona informante
	perfil_cargo	Cargo de persona informante
	perfil_funciones	Funciones de persona informante
	perfil_instit	Institución donde labora el informante
Acciones implementadas por institución	acc_politicas_instit	Políticas institucionales, públicas que la institución implementa para Personas Trabajadoras del Hogar (PTH)
	acc_oferta_servicios	Servicios que ofrecen a Personas trabajadoras del hogar
	acc_result_oferta	Resultados obtenidos a partir de la oferta de servicios a PTH
	acc_iniciativas	Iniciativas, campañas, en las que la institución haya participado
Colaboración interinstitucional	colab_interinst	Experiencias de colaboración interinstitucional realizada
Retos	Retos	Retos para la institución
	retos_facilitadores	Elementos facilitadores para el cumplimiento de los retos
	retos_obstaculos	Áreas de oportunidad para el cumplimiento de retos
	retos_observaciones	Observaciones, comentarios generales
	rel_funciones_pth	Relación entre las funciones de la persona entrevistada y las PTH

Fuente: Elaboración propia con base en el análisis de las entrevistas semiestructuradas con funcionarias/os públicos por medio del programa Atlas Ti.

Se realizaron seis entrevistas de cinco entes públicos, esto se debe a que en dos de estas participaron dos personas, en una participaron tres y en dos más una sola persona (ver tabla 1.3).

TABLA 1.3. Entrevistas a funcionarias/os públicos

INSTITUCIÓN	NÚMERO DE ENTREVISTAS REALIZADAS	NÚMERO DE PERSONAS ENTREVISTADAS	CÓDIGO DE ENTREVISTA
Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo	2	2	EF001 y EF005
Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT)	1	2	EF002
Instituto de las Mujeres del Distrito Federal	1	3	EF003
Secretaría de Salud y Servicios de Salud Pública del Distrito Federal (SEDESA)	1	1	EF004
Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA)	1	1	EF006
Totales	6	9	

Fuente: Elaboración propia con base en el proceso de entrevistas semiestructuradas a funcionarias/os públicos.

Con el propósito de contar con datos relevantes sobre las acciones implementadas por varias instituciones de la administración pública de la Ciudad de México – contando con el apoyo fundamental del Consejo de Evaluación del Desarrollo Social de la CDMX – se obtuvo información de primera mano de seis de estas (Ver Tabla 1.4):

TABLA 1.4. Instituciones de la Ciudad de México participantes en el envío de información

FECHA DE ENTREGA DE INFORMACION	INSTITUCIÓN
18 Agosto	Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)
22 Agosto	Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT)
25 Agosto	Instituto de las Mujeres del Distrito Federal (INMUJERES-DF)
22 Septiembre	Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA)
28 Septiembre	Sistema de Desarrollo Integral de la Familia del DF (DIF- DF)
07 Octubre	Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)

Fuente: Elaboración propia con base en la entrega de información por parte de diversas instituciones que conforman la administración pública de la Ciudad de México.

En conjunto, los resultados de las entrevistas a funcionarias/os públicos, la información proporcionada por los entes mencionados en el cuadro anterior; así como la investigación documental, fueron los insumos para identificar las acciones y políticas públicas que buscan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras de hogar en la ciudad de México que se presentan en el capítulo 5.

1.3.2 Empleadoras(es) de agencias de contratación.

Se consideró relevante incluir a empleadores de agencias que actualmente existen disponibles a través de internet. Se realizó una búsqueda exhaustiva que se presenta en el Anexo 9. A partir de esa información se solicitó una entrevista ya sea vía telefónica o vía correo electrónico, a lo cual no tuvimos ninguna respuesta.

2. Marco teórico

Este capítulo contiene el marco conceptual analítico del *Estudio diagnóstico sobre las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras domésticas remuneradas en la Ciudad de México*, está conformado por dos partes fundamentales: en la primera parte, se presentan algunas definiciones claves que son usadas en el mismo; en la segunda, se exponen las teorías y conceptos a través de los cuales se interpretarán los hallazgos.

2.1. Definiciones clave

Las siguientes expresiones serán usadas a través de este estudio diagnóstico, por tal razón se consideró conveniente definirlos:

Brechas de desigualdad de género

Es uno de los conceptos que forman parte de la corriente teórica de Género y Desarrollo (Moser, 1993) y que se ha difundido en la última década en el contexto de las políticas públicas de transversalización de la perspectiva de género (Incháustegui, 2004).

En la mayoría de las sociedades, las mujeres sufren desventajas sociales y económicas debido al orden social de género. Esos diferenciales en la participación, acceso y control de recursos, servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo se conocen como *brechas de género*. Las brechas de género son medidas de manera cuantitativa y en general, expresan las situaciones de desigualdad y discriminación que viven las mujeres.

Trabajadoras/es del hogar o trabajadoras que prestan sus servicios en el sector doméstico

El término trabajador/a del hogar o trabajador/a doméstico/a designa a toda persona que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación laboral. El término trabajadora o trabajador del hogar es sinónimo de trabajadora o trabajador

doméstico, según el Convenio sobre *El Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos*, de la Organización Internacional del Trabajo

(C 189), que toma en cuenta la diversidad de la terminología legal utilizada en español por los miembros de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin embargo, como previamente lo habíamos mencionado, las trabajadoras del servicio doméstico organizadas en México rechazan el término trabajadoras domésticas, ya que para ellas tiene connotaciones que remiten a la servidumbre y al feudalismo, lo cual afirman “no corresponde a la noción actual de trabajadores y trabajadoras del hogar como sujetos/as de derechos” (SINACTRAHO, 2016, p. 2).

Para los fines de este estudio diagnóstico, por empatía, con las trabajadoras organizadas de la Ciudad de México, utilizaremos la expresión Trabajadoras/es del Hogar y Trabajadoras/es del servicio doméstico, indistintamente.

Trabajo digno o decente

El concepto de trabajo digno o decente se define como aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana de el/la trabajador/a; y en el que no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo, e incluye, el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

2.2. Marco analítico conceptual

Al trabajo, fundamental para la vida humana, que se realiza en los hogares – preparación de alimentos, higiene personal y del hábitat, cuidado de menores, de adultos mayores, de personas con discapacidad, etc. – se le ha negado su justo

valor. Por la misma razón las personas – mayoritariamente del sexo femenino – que realizan estas tareas carecen de reconocimiento social: tanto las mujeres que permanecen en sus hogares para cumplir con esas responsabilidades (sin retribución pecuniaria); como las que venden su fuerza de trabajo en la realización de dichas actividades.

Una nueva visión que ubica al trabajo que se desarrolla en la unidad familiar como creador de bienestar y de cuidado de la vida – y que por lo tanto le reconoce a éste un papel fundamental en la economía y en la sociedad - se ha venido desarrollando por la corriente teórica conocida como la economía feminista de la ruptura Nancy Folbre (Folbre, 2014), (Picchio, 2012), (Carrasco, 2001), (Esquivel, 2012). Los hallazgos de la investigación sobre las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar, requieren ser analizados desde un nuevo paradigma de la disciplina económica que rompa con la visión mercantilista del trabajo (que resta importancia y valor al que se realiza fuera del aparato productivo); esta visión amplia es la que sustenta la economía feminista de la ruptura.

La teoría de género es parte fundamental de este marco conceptual por tres razones: En primer lugar para entender el debate teórico sobre el papel del trabajo doméstico, en el cuidado de la vida y su importancia central para la economía y para la sociedad (Carrasco, 2001). En segundo lugar, para comprender todo el entramado de la división sexual del trabajo y de la subsecuente segregación ocupacional, que presenta al empleo en el hogar como una labor “natural” de las mujeres, que no requiere de mucho esfuerzo, capacitación, especialización – y por lo tanto, no es merecedora de salario digno y derechos laborales. En tercer lugar para analizar las desigualdades específicas entre las trabajadoras y los trabajadores del hogar (brechas salariales, doble jornada, tipo de contratación, escolaridad, etc.).

Por lo anteriormente expuesto la categoría género es central a este marco conceptual, y muy ligada a esta, los conceptos división sexual del trabajo y segregación ocupacional, ambas se desarrollan en este apartado al igual que el

debate sobre el trabajo doméstico que conduce a la noción de economía del cuidado.

2.2.1. Categoría Género

La categoría género es central a este marco conceptual que sirve de sustento explicativo al estudio de las condiciones de vida de un sector de la población laboral que está formado en su mayoría por mujeres; es decir el trabajo doméstico tiene rostro de mujer.

La predominancia de mujeres como trabajadoras en el servicio doméstico, es solamente uno de los motivos que justifica la necesidad de poner al género en el centro de este marco interpretativo de los hallazgos de esta investigación; la otra razón deviene del hecho de que, justamente el trabajo llamado doméstico – y todas las dimensiones de la desigualdad social que giran alrededor del mismo – son constitutivas y constituyentes de la construcción social de las relaciones entre hombres y mujeres.

Diversas autoras se han abocado a estudiar las diferencias entre sexo y género, así como a definir a la categoría género, con la intención de contar con más elementos de profundización teórica, se exponen aquí las definiciones de Oakley (1972), Barbieri (1993), Lagarde (1996) y Scott (1990).

(Oakley, 1972), sostiene que el género es un término cultural que alude a la clasificación social entre lo masculino y lo femenino, en tanto que la palabra sexo se refiere a las diferencias biológicas entre mujeres y hombres: las visibles de los órganos genitales y las relativas a la procreación.

(Barbieri, 1993), define al género como el conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatomo-fisiológica y que dan sentido en general a las relaciones entre personas sexuadas.

De acuerdo con (Lagarde, 1996, p. 26) el género “más que una clase, es una teoría amplia que abarca categorías, hipótesis, interpretaciones y conocimientos

relativos al conjunto de fenómenos históricos contruidos en torno al sexo". El género está presente en el mundo, en las sociedades, en los sujetos sociales, en sus relaciones, en la política y en la cultura. "El género es la categoría correspondiente al orden sociocultural configurado sobre la base de la sexualidad: la sexualidad es a su vez definida y significada históricamente por el orden genérico".

Por su parte (Scott, 1990, pp. 42-45) define al género como la manera de denotar las "construcciones culturales" la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para las mujeres y los hombres." Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de mujeres y hombres". Es decir, el género es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado. Para Scott el concepto género tiene dos partes: 1) El género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias percibidas que distinguen los sexos. Aquí a su vez se encuentran cuatro elementos interrelacionados: símbolos culturales, conceptos normativos, el sistema de parentesco y la identidad subjetiva. 2) El género como una forma primaria de relaciones significantes de poder; el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder.

En suma, hay muchas variantes en las definiciones de género, sin embargo como lo señala (Bustos, 2005), una constante en todas estas es que el género alude a una construcción sociocultural, en tanto que el sexo se refiere a las características anatómicas y fisiológicas, derivadas de la biología.

2.2.2. División sexual del trabajo

Detrás de la noción de que el trabajo doméstico es tarea *natural* de las mujeres, está la llamada división sexual del trabajo. Los debates antropológicos relacionados con la división de tareas entre hombres y mujeres – en las sociedades primitivas – fueron dando la pauta a la idea de que más que surgir de diferencias biológicas; dichas tareas se dividían con base en normas sociales (Bustos, 2005):

Al respecto (Lamas, 1986) plantea que a pesar de que la posición de las mujeres, sus actividades, sus limitaciones y sus posibilidades varían de cultura a cultura, parece ser que lo que sí se mantiene constante es la diferencia entre lo concebido como masculino o como femenino, pero de manera especial el valor o estatus superior que se asigna a lo primero en relación con lo segundo (...).

El ejemplo que proporciona esta misma autora resulta ser esclarecedor. Veamos: si en determinada cultura el hacer canastas es un trabajo de mujeres (justificado por la mayor destreza manual) y en otra se considera un trabajo exclusivo de varones (con la misma explicación, es decir, mayor destreza manual), entonces resulta obvio que el trabajo de hacer canastas no está determinado por lo biológico (el sexo), sino por lo que culturalmente se define como “propio” para ese sexo. Esto indica que la posición de las mujeres y los hombres no está determinada biológica sino culturalmente.

De esa manera, las autoras mencionadas en líneas anteriores, argumentan que la denominada división “natural” o “sexual” del trabajo es completamente arbitraria, se basa en supuestos del tipo: si las mujeres se embarazan y paren, en consecuencia ellas deben cuidar a los infantes, dar afecto y cariño, atender las labores del hogar y todo aquello que por extensión se asemeje a estas actividades. Y como se puede inferir, se trata más bien de una división del trabajo por géneros, con actividades consideradas femeninas asignadas a las mujeres y actividades masculinas adjudicadas a los hombres; determinadas por factores socioculturales, y no biológicos (Bustos, 2005).

La argumentación anterior da la pauta para comprender el papel primordial, que la división sexual del trabajo tiene, en la construcción de las relaciones sociales de género: de allí que sea uno de los conceptos claves, para explicar la subordinación estructural de las mujeres, que es necesario definir (Esquivel, 2012):

Por “división sexual del trabajo” se entiende la especialización de mujeres y varones en distintos tipos de trabajos, en particular aquellos relacionados con la esfera del hogar y lo privado (el trabajo reproductivo), en el caso de las mujeres; y con el mercado y la esfera pública (el trabajo productivo), en el caso de los varones. Culturalmente construida, la división sexual del trabajo se justifica como “natural”.

En otras palabras, las tareas que se realizan en casa (preparación de alimentos, limpieza del hábitat, cuidado de infantes y personas mayores, etc.) son trabajos no remunerados, no valorados, y tradicionalmente asignados a las mujeres; sin embargo, son un conjunto de actividades que están en la base de la economía (Picchio, 2012).

Otra dimensión que tiene una enorme importancia en el análisis de las condiciones de vida, de las personas que laboran en el servicio doméstico, es la llamada segregación ocupacional por género y que se refiere a que en el mercado de trabajo hay una tendencia a dividir las ocupaciones de acuerdo a los roles de género (Pedrero, 1997): eso explica por qué hay más mujeres que hombres en profesiones tales como educadoras, enfermeras, trabajadoras del hogar y más hombres en la industria de transformación, el ejército, las ingenierías, entre otras. En otras palabras, en el mercado de trabajo se refleja la división sexual del trabajo.

Esta dimensión conceptual es importante porque explica la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector doméstico; ya que esta es una labor que se considera una extensión de sus roles de género en la familia.

Aún más, en el trabajo doméstico remunerado hay una división del trabajo por sexos: las mujeres trabajan como niñeras, cocineras, lavanderas, planchadoras, encargadas de la limpieza; en tanto que los varones lo hacen como choferes, jardineros y vigilantes; esta situación, con pequeñas variaciones, se mantiene desde la época colonial hasta la fecha, como ha sido documentado por Mary Goldsmith (1998).

Retomando el tema del trabajo doméstico, es necesario señalar que su importancia ha sido – generalmente – desdeñada por las ciencias sociales y la teoría económica, en lo particular. Una notable excepción, es la teoría marxista que ubicó a las tareas que se realizan en el hogar como trabajo socialmente necesario, indispensable para la reproducción de la fuerza de trabajo.

La idea de que el trabajo impago – realizado en los hogares – es la base de la reproducción de la fuerza de trabajo, fue ulteriormente desarrollada por autoras como Mariarosa Dalla Costa y Heidi Hartmann quienes en sus argumentaciones ubican la producción y la reproducción como dos esferas interconectadas, indispensables para el funcionamiento de la economía y de la sociedad (Dalla Costa y James, 1972), Heidi Hartmann (1976).

En la actualidad, la corriente feminista de la economía, ha ido más allá del planteamiento marxista sobre el papel del trabajo reproductivo en la producción de mercancías; al proponer que este conjunto de actividades – desarrolladas principalmente por mujeres – además de reproducir la fuerza de trabajo, indispensable en el sistema mercantil capitalista “extiende el estándar de vida, crea potencialidades, crea capacidad de hacer relación, de tener mayor instrucción, educación” en otras palabras, multiplica la expansión del bienestar en las sociedades (Picchio, 2012, p. 39).

2.2.3. La Economía del Cuidado

En la actualidad, los análisis alrededor del tema del trabajo doméstico remunerado y no remunerado, se ubican conceptualmente a partir de la *Economía del Cuidado*, dispositivo teórico que ha sido, recientemente, introducido al debate por las teóricas de la economía feminista. Esa es la razón por la cual se hace indispensable hacer una revisión – aunque somera de estos debates.

Para comprender qué es la *Economía del Cuidado* así como el papel social preponderante del trabajo que se realiza en los hogares o unidades domésticas, es necesario ver el desarrollo de su conceptualización dentro de la teoría feminista.

Antes se hace necesario proporcionar información sobre la corriente de la economía, denominada feminista, la cual se presenta en los siguientes párrafos.

Sin olvidar que - como ha señalado Cristina Carrasco - la Economía Feminista “tiene una larga historia que se desarrolla casi paralela al pensamiento económico”

– ha sido en las últimas tres décadas cuando su desarrollo se ha incrementado y desde 1990 se ha acelerado. En 1990, la Conferencia Anual de la *American Economic Association* incluye, por primera vez, un panel sobre el tema. El proceso se consolida con la creación de la *International Association for Feminist Economics* (IAFFE) en USA, 1992. Esta organización publica la revista “Feminist Economics” desde 1995 (Carrasco, 2006).

En América Latina existe un capítulo de esta asociación, algunas de las autoras han publicado, recientemente una compilación sobre varios temas de la región latinoamericana desde la perspectiva de esta corriente (Esquivel, 2012).

El trabajo doméstico ha tenido un desarrollo teórico en la teoría feminista que podemos resumir en tres fases: desde ser conceptualizado solamente como doméstico, hasta ser categorizado como *trabajo de cuidado* (Pérez Orozco, 2014). Bajo el concepto *trabajo doméstico* (TD) el énfasis se puso en la necesidad de visibilizarlo como un trabajo –desarrollado primordialmente por mujeres- no remunerado, o infra-remunerado (cuando se trata de quienes venden su fuerza de trabajo para realizarlo) y socialmente infra-valorizado. Los principales argumentos son los expuestos en el apartado 2.3 (pp. 21-23) de este acápite.

En la segunda fase el TD se ubicó como parte del sistema económico, siendo éste la base del polo reproductivo en contraposición y complementariedad con el otro polo: el productivo. Esta conceptualización partió del andamiaje teórico marxista de la economía y le dio un carácter más sistémico al concepto.

En la fase actual (tercera) –bajo la denominación de trabajo de cuidado – se profundiza el carácter sistémico del TD, que ya se manejaba en la etapa anterior, para dejar en claro que este tipo de trabajo es parte central de la economía de toda sociedad. Esta construcción teórica, está íntimamente vinculada a la revolución teórica de la economía feminista.

Es decir, en contraste con la teoría económica neoclásica que coloca a la acumulación de capital (y por lo tanto a la ganancia) en el centro de la economía; la corriente feminista sostiene que lo medular es la sostenibilidad de la vida, no

vista en su sentido estrictamente ambiental, sino – como afirma (Carrasco, 2001) – en un sentido más amplio: para denotar la forma en que cada sociedad resuelve sus problemas de sostenimiento de la vida humana. Esta perspectiva permite hacer visible toda aquella parte del proceso que tiende a estar implícita y que habitualmente no se nombra; permite además poner de manifiesto los intereses prioritarios de una sociedad, recuperar todos los procesos de trabajo, nombrar a quienes asumen la responsabilidad del cuidado de la vida, estudiar las relaciones de género y de poder, y, en consecuencia, analizar cómo se estructuran los tiempos de trabajo y de vida de los distintos sectores de la población (Carrasco, 2001).

El cuidado de la vida – desde la economía feminista – implica cotidiana alimentación, higiene del hábitat, atención especial y frecuente a niñas/os; adultas/os mayores y otros dependientes, enfermas/os o no, prevención de la salud, compañía y afecto, etc.

Desde la economía feminista y su concepto de trabajo del cuidado podemos estudiar también el papel del trabajo doméstico asalariado para el sostenimiento de la economía y las retribuciones que deberían recibir – quienes lo realizan – en términos de calidad de vida (léase salariales, en prestaciones, salud, seguridad, etc.) y de respeto a sus derechos humanos.

No obstante las enormes transformaciones económicas y sociales que han ocurrido a lo largo del desarrollo histórico, la división sexual del trabajo y su papel en el mantenimiento del orden social de género, se ha mantenido en su esencia.

La existencia de un mercado de trabajo informal, en donde se oferta y se demanda el trabajo doméstico remunerado, tiene también una larga trayectoria histórica. En los países que estuvieron bajo el yugo de la colonización europea, en sus orígenes el trabajo doméstico ha sido una continuidad del trabajo esclavo y forzoso de los colonizadores sobre la población de los países colonizados, la llamada servidumbre. Posteriormente a la independencia de los países, este tipo de trabajo ha tomado otros matices, pero para las mentalidades coloniales, hay

remanentes de aquellas concepciones de trabajo esclavo y servidumbre feudal (Goldsmith, 1998).

Las condiciones en que las trabajadoras del hogar desarrollan su vida laboral, el hecho de que no se les reconozca como trabajadoras con derechos y se les dé un trato diferenciado, discriminatorio comparado con otros grupos de trabajadoras y trabajadores, tiene que ver mucho, por un lado con la desvalorización social del trabajo doméstico y por el otro con la ideología colonialista/colonizada que aún prevalece, en este país como en muchos otros.

2.2.4. Políticas públicas y derechos humanos

La última dimensión de nuestro marco analítico conceptual está integrada por el entrecruce de dos dimensiones: políticas públicas y derechos humanos (con un énfasis en los derechos de las/os trabajadoras/es).

El asunto de las políticas públicas forma parte de los procesos más recientes vinculados con la modernización del Estado, especialmente con el desarrollo del llamado “Estado del Bienestar” o “Estado Social” (García Prince, 2008).

En el análisis de las políticas públicas hay que tener en cuenta que la reflexión sobre la dicotomía público- privado ha superado la noción de que lo público es aquello pertinente exclusivamente a lo estatal. Lo público tiene también una dimensión no estatal (García Prince, 2008). Sin embargo, cuando se habla de las políticas públicas, es necesario tener claro que se trata de procesos y flujos en los que, en su forma definitiva y actuante, el Estado posee un rol predominante frente otros posible actores de la sociedad, sin que ello signifique que en tal proceso, sobre todo en ambientes y sistemas democráticos, la sociedad no llegue a tener un rol decisivo.

Para algunos autores, como el especialista (Molina, 2005), las políticas públicas son iniciativas estratégicas que provienen del poder público, básicamente del Estado, en la búsqueda de soluciones a problemas colectivos.

El interés en este estudio es analizar, cómo se pueden formular políticas públicas dirigidas al sector de empleadas/os del hogar en la ciudad de México y hacer propuestas viables para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

3. Trabajo doméstico remunerado en el ámbito nacional y de la Ciudad de México: el rostro de la desigualdad en números

Este capítulo presenta una revisión de las cifras estadísticas nacionales y de la Ciudad de México con el propósito de proporcionar un panorama de las principales características sociodemográficas; así como información laboral básica de este sector de la población. Contiene también algunos resultados sobre las percepciones en relación a la discriminación de los trabajadores y trabajadoras del hogar, obtenidas a través de dos encuestas: la *ENADIS* (2010) y la *EDIS-CDMX* (2013).

Para la elaboración de la primera y segunda sección de este capítulo, se utilizaron resultados de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE, 2016)* (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016); de la *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010* (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2010) y de la *Encuesta sobre la Discriminación de la Ciudad de México, EDIS-CDMX* (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 2013). Cabe hacer la aclaración que la información sobre el trabajo infantil se tomó directamente del Manual de Participante publicado por el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT, 2016).

La investigación se realizó durante los meses de agosto y septiembre de 2016; las cifras estadísticas de la ENOE, se tomaron del segundo trimestre del año en mención.

De acuerdo con el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015, p. 5):

Trabajo doméstico es 'el trabajo realizado para o dentro de un hogar o varios hogares'. Puede incluir tareas como limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, el cuidado de los niños, ancianos o enfermos de una familia, jardinería, vigilancia de la casa, desempeñarse como chofer de la familia, e incluso cuidando los animales domésticos.

El trabajo del hogar remunerado ha llegado a representar una fuerza de trabajo importante dentro del empleo informal. Este tipo de trabajo ha sido ocupado, mayormente, por mujeres; sin embargo, existe un número considerable de hombres que lo realizan. Esto se explica por la división sexual de trabajo, que se basa en roles rígidamente establecidos, a través de los cuales se ha instituido una estricta separación entre tareas públicas (las del hombre) y tareas privadas (las de la mujer).

3.1. Condiciones de vida y de trabajo de los y las trabajadoras del hogar en México

De acuerdo con los resultados del segundo trimestre de la ENOE 2016, la población ocupada en México representa 51.4 millones de personas, de las cuales 4.6 % (2.3 millones de personas) son trabajadores domésticos remunerados, de estos 2,131, 424 son mujeres (90.5%) y 223,482 son hombres (9.5%).

Un desglose de la información sociodemográfica que se presenta en este capítulo, tanto para el país, como para la Ciudad de México, es la siguiente:

- Niños y niñas que trabajan en el servicio doméstico
- Número de trabajadoras/es nivel nacional por sexo
- Número de trabajadoras/es en la Ciudad de México por sexo
- Grupos etáreos a nivel nacional por sexo
- Nivel salarial a nivel nacional por sexo
- Nivel salarial en la Ciudad de México por sexo
- Jornada de trabajo a nivel nacional por sexo
- Jornada de trabajo en la Ciudad de México por sexo
- Grupos de ocupación a nivel nacional por sexo
- Grupos de ocupación en la Ciudad de México por sexo
- Días trabajados a nivel nacional por sexo
- Días trabajados en la Ciudad de México por sexo
- Nivel de Estudios a nivel nacional por sexo
- Grupos etáreos en la Ciudad de México por sexo

- Nivel de Estudios en la Ciudad de México por sexo
- Situación conyugal a nivel nacional por sexo
- Situación conyugal en la Ciudad de México por sexo
- Servicios de salud a nivel nacional por sexo
- Servicios de salud en la Ciudad de México por sexo

➤ **Niños y niñas que trabajan en el servicio doméstico en México**

En México 124,308 niños y niñas son trabajadores/as en casas de terceros (menos de 35 horas a la semana), de los cuales 80% son niñas y 20% niños. 454,853 infantes – de ambos sexos – trabajan más de 35 horas a la semana, de esta población 90% son niñas (ICAT, 2016).

En lo que se refiere a adolescentes entre 14 y 17 años de edad se calculan entre 183,758 personas. Y de éstas 88 de cada 100 son de sexo femenino.

Por otra parte, 11.3% de niñas, niños y adolescentes entre 5 y 17 años ocupados en el servicio del hogar residen en una entidad distinta a la de su nacimiento, 67.4% trabajan para una tercera persona y 32.6% lo hacen para un familiar. El trabajo infantil en México es todavía una lacerante realidad; y fuente de preocupación de tomadores de decisiones, actores de la sociedad civil; fundamentalmente porque la población infantil y adolescente “representa el grupo más vulnerable en el lugar de trabajo” (STPS , 2014). Las y los menores que trabajan no disfrutan de su infancia, ni desarrollan sus facultades mentales y físicas “al estar inmersos en situación de trabajo infantil” (STPS , 2014).

El trabajo de niños, niñas y adolescentes en el servicio doméstico es considerado una de las peores formas de trabajo infantil; “en él confluyen diversas violaciones a sus derechos, como el alejamiento del entorno familiar, trabas a la educación, falta de contratos y prevalencia de horarios excesivos”. A lo que, en muchos casos, se suma la exposición a riesgos de salud y accidentes laborales en cocinas o espacios de cuidado no aptos para el trabajo que suelen realizar las niñas (STPS, 2014 p. 76).

Dentro de los hallazgos del estudio cualitativo a los y las trabajadoras del hogar respecto a las trayectorias laborales, resalta el hecho de que la mayoría de estos, inician su vida laboral a los 11 o los 13 años. Sin embargo, hay quienes empiezan a los 7 años, obligados por las circunstancias de pobreza de la familia, que en gran parte de los casos está jefaturada por una mujer.

➤ **Trabajadores y trabajadoras del hogar por grupos etáreos**

Respecto a la distribución por grupos de edades de la población empleada en el servicio doméstico en México, el grupo predominante es el que tiene entre 40 y 49 años con un total de 652,501 personas de las cuales 600,235 son mujeres (92%) y 52,266 son hombres (8%); el grupo etáreo que está en segundo lugar es el que tiene entre 30 y 39 años con un total de 549,420 trabajadores/as en donde 503,090 son mujeres (92%) y 46,330 son hombres (8%); el grupo de edad de 50- 59 se ubica en tercer lugar con 424,264 empleados/as de los cuales 394,495 son mujeres (93%) y 29,769 son hombres (7%); el cuarto grupo es el que tiene entre 20 y 29 años en donde 331,853 son mujeres (89%) y 12,015 son hombres (11%).

Estas cifras muestran que el grueso de los y las trabajadoras del hogar tiene entre 30 y 60 años (69%); y un importante 45% de ellas/os tiene entre 40 y 60 años de edad (Ver tabla 1). Una lectura de esta información evidencia por un lado, que el servicio doméstico no es una opción para la población menor de 30 años, quienes apenas constituyen un 20% del total, siendo aún menor el grupo de edad que tiene entre 15 y 19 años (20%), que probablemente estén relacionados con diferencias en patrones de empleabilidad entre las nuevas y las viejas generaciones.

TABLA 1. GRUPOS ETAREOS - NACIONAL

GRUPOS ETÁREOS		TOTAL		H		M
		2,354,906		223,482		2,131,424
15-19	4.48%	105,514	11%	12,015	89%	93,499
20-29	15.78%	371,622	11%	39,769	89%	331,853
30-39	23.33%	549,420	8%	46,330	92%	503,090
40-49	27.71%	652,501	8%	52,266	92%	600,235
50-59	18.02%	424,264	7%	29,769	93%	394,495
60 +	10.51%	247,428	17%	42,869	83%	204,559
N/E	0.18%	4,157	11%	464	89%	3,693

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.

➤ **Niveles salariales que perciben los trabajadores y trabajadoras del hogar**

Los ingresos son generalmente bajos, 77% de los/as empleados/as del servicio doméstico recibe un máximo de dos salarios mínimos, entre los cuales 37% recibe solamente uno. Un 40.6% recibe a lo más dos salarios mínimos, entre ellos el 92% son mujeres y 8% son hombres; el segundo lugar en magnitud 36.6% del total, solo reciben un salario mínimo: 95% son mujeres y 5% son hombres. Entre quienes ganan de más de dos a tres salarios mínimos, ocupan el tercer lugar en la jerarquía de niveles salariales, 82% es población femenina y 18% es masculina; el grupo que recibe ingresos mayores a cinco salarios mínimos es mayoritariamente de hombres (60%) en tanto que el 40% es femenino. Aquí se observa que entre mayor es el salario, menor es el número de mujeres que devengan ese monto de ingresos, lo que indica una brecha salarial desfavorable a las mujeres que prestan sus servicios en el sector doméstico (Ver tabla 2).

TABLA 2.- NIVELES SALARIALES - NACIONAL						
NIVEL SALARIAL		TOTAL		H		M
		2,354,906		223,482		2,131,424
HASTA 1 SAL MIN	36.62%	862,264	5%	39,722	95%	822,542
MAS DE 1 HASTA 2 SAL MIN	40.64%	957,043	8%	76,096	92%	880,947
MAS DE 2 HASTA 3 SAL MIN	13.24%	311,778	18%	56,188	82%	255,590
MAS DE 3 HASTA 5 SAL MIN	2.75%	64,801	37%	23,655	63%	41,146
MAS DE 5 SAL MIN	0.17%	3,920	60%	2,363	40%	1,557
NO RECIBE	0.00%	-				
N/E	6.59%	155,100	16%	25,458	84%	129,642
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.						

➤ **Número de horas por semana que trabajan empleados/as del hogar**

Por *Jornada de trabajo* en la ENOE se considera al número de horas que un/a empleado/a del hogar trabaja en una semana.^{1,2} Del total de la fuerza laboral que se desempeña en el servicio doméstico, la mayoría de los y las trabajadoras labora de 35 a 48 horas a la semana 36%, en este caso el 90% son mujeres y el 10% son hombres. En segundo término están quienes trabajan de 15 a 34 horas/semana 97% son mujeres y 3% son varones. En tercer lugar están quienes laboran menos de 15 horas a la semana, entre los cuales un 96% corresponde a mujeres y un pequeño porcentaje, 4% a hombres.

¹ El uso de la variable *Jornada de trabajo* en la ENOE es diferente a su acepción laboral (incluida en los ordenamientos jurídicos como la Ley Federal del Trabajo). En el caso de la Encuesta aquí mencionada su uso no está relacionado con la jornada en un día de trabajo; sino que se refiere al número de días trabajados por semana – en las modalidades de entrada por salida.

² En términos generales se observan tres tipo de modalidades en que se contratan los servicios de los y las trabajadoras del hogar: Planta, entrada por salida (sub-modalidades: en la misma casa o varias casas) y por servicios (niñera, chofer, lavandera, cocinera, jardinero, etc.).

Otra cifra significativa es el número de empleados/as que trabajan más de 48 horas, estos se ubican en cuarto lugar con un 13% respecto al total, 72% son mujeres y un 28% está formado por hombres. Estas cifras indican que la gran mayoría de las empleadas/os del hogar (69%) trabajan de 15 hasta 48 horas semanales, dentro de las cuales las mujeres, son mayoría. La proporción varía notablemente cuando se refiere a trabajadores/as que laboran más de 48 horas por semana en donde sube el porcentaje de varones de 3, 4 y 10% a 28% (Ver tabla 3).

En términos del número de horas trabajadas podemos observar que los hombres tienen jornadas semanales de trabajo más largas comparadas con las que desarrollan las mujeres. Esta situación sugiere que los primeros –en su rol tradicional de proveedores – realizan este tipo de trabajos de tiempo completo; en cambio una proporción de mujeres ejercen esta actividad a tiempo parcial para poder combinarla con las responsabilidades del trabajo de cuidado, en su propia familia.

Por otra parte, esta situación está relacionada probablemente con la transformación del perfil de los empleados y las empleadas del hogar, que como lo han referido (Goldsmith, 1998) y (Rico, 2015) han pasado de ser jóvenes de zonas rurales, que migraban a la ciudad en busca de mejores oportunidades y que provenían de hogares muy pobres – una alta proporción era analfabeta o con escolaridad muy baja – quienes se ocupaban como trabajadoras de planta, a ser mujeres urbanas en situación de pobreza, con estudios de primaria o secundaria y que trabajan de entrada por salida, en uno o varios hogares.

TABLA 3. JORNADAS DE TRABAJO POR SEMANA - NACIONAL

JORNADA DE TRABAJO		TOTAL		H		M
		2,354,906		223,482		2,131,424
AUSENTES TEMPORALES CON VINCULO LABORAL	1.11%	26,240	13%	3,381	87%	22,859
MENOS DE 15 HORAS	15.37%	361,963	4%	16,186	96%	345,777
DE 15 A 34 HORAS	33.19%	781,702	3%	24,655	97%	757,047
DE 35 A 48 HORAS	36.40%	857,251	10%	89,383	90%	767,868
MAS DE 48 HORAS	13.62%	320,697	28%	89,195	72%	231,502
N/E	0.30%	7,053		682		6,371

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.

➤ **Nivel de estudios de los trabajadores y las trabajadoras del hogar en México**

En lo que a niveles de instrucción se refiere hay que destacar que no se reporta analfabetismo y que la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras del hogar tiene estudios de primaria y de secundaria completas (68%); lo cual cuestiona rotundamente el mito de que este es un sector de iletrados o sin escolaridad, aun cuando la escolaridad es baja. De ese 68%, 31% corresponde a estudios de primaria y el 37%, a secundaria. La distribución por sexo del 37% que posee instrucción de secundaria completa, 91% son mujeres y 9% son hombres. En segundo lugar está el grupo con primaria completa, en donde las mujeres ocupan un 92% y los hombres un 8% (Véase tabla 4).

Otra cifra significativa en este cuadro estadístico es el que se refiere al porcentaje de trabajadoras/es con nivel de instrucción medio superior y superior (el cual corresponde al 10% del total de trabajadores); en este grupo 32% son hombres y 68% son mujeres; se advierte una alza del porcentaje de hombres, que en las otras categorías estaba en 8 y 9% hasta un 32%. Este último hallazgo llama la

atención ya que entre mayor es el nivel de estudios, más alta es la presencia de varones; en contraste con las mujeres que están en menos proporción, lo cual sugiere una brecha de desigualdad de género.

TABLA 4. NIVEL DE ESTUDIOS - NACIONAL						
NIVEL DE ESTUDIOS		TOTAL		H		M
		2,354,906		223,482		2,131,424
PRIMARIA INCOMPLETA	22.11%	520,629	9%	47,907	91%	472,722
PRIMARIA COMPLETA	30.98%	729,640	8%	61,711	92%	667,929
SECUNDARIA COMPLETA	37.05%	872,454	9%	81,759	91%	790,695
MEDIO SUPERIOR Y SUPERIOR	9.68%	227,981	13%	30,759	87%	197,222
N/E	0.18%	4,202	32%	1,346	68%	2,856

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.

➤ **Servicios de salud para los trabajadores y las trabajadoras del hogar en México**

Respecto al disfrute de servicios de salud encontramos que, solamente 64,913 empleadas/os del hogar tienen acceso a servicios de salud, lo cual corresponde a un 3%, mientras que 2,288,000 (97%) no disfrutaban de ese derecho. Dentro de los que gozan de este tipo de servicios no hay variaciones significativas por sexo las mujeres tienen derecho en un 53% y los hombres en un 47%; sin embargo entre quienes no tienen acceso a esta prerrogativa el 92% son mujeres (Ver tabla 5).

La carencia de servicios públicos de atención a la salud es muy notoria en esta población, tal como es característico en el sector informal, en general; sin embargo, hay que tomar en cuenta que algunos esfuerzos significativos se están iniciando en este sentido, en lo que respecta a la población que habita en la Ciudad de México (Ver sección 5.3 de este estudio diagnóstico).

Una situación sensible a tomarse en cuenta en las propuestas de políticas públicas dirigidas hacia el mejoramiento de las condiciones de vida del sector de trabajadoras/es del hogar.

TABLA 5. SERVICIOS DE SALUD - NACIONAL						
SERVICIOS DE SALUD		TOTAL		H		M
		2,354,906		223,482		2,131,424
CON ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD	2.76%	64,913	47%	30,375	53%	34,538
SIN ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD	97.16%	2,288,000	8%	193,107	92%	2,094,893
N/E	0.08%	1,993	0%	0	100%	1993

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.

➤ **Situación conyugal de los trabajadores y las trabajadoras del hogar en México**

La mitad de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico viven en pareja, ya sea formalmente casados (35%) o en unión libre (16%) haciendo un total de 51% entre las dos categorías (Ver tabla 6). Hay un alto porcentaje de personas en el sector que se reportan como solteras/os 697,379 (30%) del total; en esta categoría están 632,963 (91%) mujeres con respecto al total de solteras/os, a los hombres les corresponde un 9% ya que son 64,416 solteros (Ver tabla 6). Hay una gran cantidad de mujeres separadas, divorciadas y viudas, entre las tres categorías que constituye casi una quinta parte (19%) entre hombres y mujeres, las mujeres son casi la totalidad de este porcentaje el 97%, en tanto que los hombres son solo el 3% (Ver tabla 6).³

³ Jefas de Hogar o de Familia se definen como tal a mujeres que no cuentan con pareja conyugal viviendo bajo el mismo techo (Familias Monoparentales), ya sea por decisión propia o por consecuencia de viudez o abandono y que desarrollan los roles de proveedoras y protectoras.

Esta información estadística muestra que una gran cantidad de mujeres – que venden su fuerza de trabajo en el servicio doméstico – son jefas de familia, situación que ha sido reportada en otros análisis sobre el sector (García, 2016). Como jefas de hogar, las necesidades para lograr el bienestar de su familia y de ellas mismas son mayores, ya que se presentan dos posibles situaciones: una, que el ingreso de estas mujeres sea el único con que cuenta la familia; dos, que las/os hijas/os se vean compelidos a buscar una ocupación – a muy temprana edad – lo que, en el corto plazo, afecta negativamente sus oportunidades de educación uno de los requisitos indispensables para romper con la transmisión intergeneracional de la pobreza (Salles, 2002).

TABLA 6. SITUACIÓN CONYUGAL - NACIONAL						
SITUACION CONYUGAL		TOTAL		H		M
		2,354,906		223,482		2,131,424
SOLTERO (A)	29.61%	697,379	9%	64,416	91%	632,963
CASADO (A)	34.76%	818,583	13%	109,023	87%	709,560
UNION LIBRE	15.98%	376,428	10%	38,143	90%	338,285
SEPARADO (A)	9.78%	230,234	2%	5,652	98%	224,582
DIVORCIADO (A)	2.37%	55,819	1%	451	99%	55,368
VIUDO (A)	7.49%	176,347		5,797		170,550
N/E	0.00%	116	0%	-	100%	116
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.						

➤ **Días trabajados por los trabajadores y las trabajadoras del hogar en México**

En lo que se refiere a las modalidades de entrada por salida es significativo el número de días que trabajan por semana, ya que esto puede tener una relación directa con los ingresos que perciben: menos días de trabajo, se traduce en menores ingresos. La mayoría de la población del sector trabaja menos de 4 días a la semana, en donde las mujeres constituyen el 97% y los varones un 3%.

El segundo lugar, lo ocupan quienes trabajan 6 días a la semana, lo que corresponde al 30%, 714,186 individuos de los cuales 15% son hombres y 85% son mujeres.

En tercer lugar, está la categoría 5 días trabajados (27%) con 638,139 personas, de los cuales el 92% son mujeres y el 8%, varones. Hay un pequeño grupo que trabaja los 7 días a la semana – corresponde a casi el 4% del total – este sector está conformado únicamente por mujeres, lo cual sugiere que se trata de las trabajadoras de planta, una modalidad que ha ido en descenso en nuestro país, como también lo han reportado otras investigadoras (Goldsmith, 1998) y (Durin, 2012) (Ver tabla 7).

TABLA 7. DIAS TRABAJADOS POR SEMANA - NACIONAL						
DIAS TRABAJADOS		TOTAL		H		M
		2,354,906		223,482		2,131,424
AUSENTES TEMPORALES CON VÍNCULO LABORAL	1.07%	25,220	10%	2,635	90%	22,585
MENOS DE 4 DÍAS	32.74%	770,952	3%	24,723	97%	746,229
4 DÍAS TRABAJADOS	4.85%	114,253	5%	6,112	95%	108,141
5 DÍAS TRABAJADOS	27.10%	638,139	8%	51,773	92%	586,366
6 DÍAS TRABAJADOS	30.33%	714,186	15%	110,571	85%	603,615
7 DÍAS TRABAJADOS	3.90%	91,773		27,285		64,488
N/E	0.02%	383	100%	383	0%	-
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.						

En el ámbito nacional, en resumen, las cifras nos muestran un sector altamente feminizado, con una predominancia de jefas de familia de trabajo a tiempo parcial, con niveles de percepciones salariales muy bajos (menos de dos SM); sin acceso

a servicios públicos de salud, con una alta participación de personas entre 40 y 60 años.

Se advierten brechas de desigualdad entre hombres y mujeres – desfavorables para estas últimas – en las percepciones salariales, los niveles de escolaridad, trabajos de tiempo completo, entre otras.

Todos estos hallazgos coinciden con investigaciones recientes realizadas en México y en otros países de América Latina (Durin, 2015); (Goldsmith, 1998); (Cruz, 2016); (Rico, 2016) y (Triaca, 2016).

3.2. Condiciones de vida y de trabajo de los y las trabajadoras del hogar en la Ciudad de México.

En la ciudad de México el sector de empleadas/os del hogar está conformado por 225, 481 personas de los cuales 190,667 son mujeres (85%) y 34, 814 son hombres (15%). Aunque en menor medida – si lo comparamos a nivel nacional en donde los valores son 91% y 9% respectivamente – en esta entidad el sector de trabajadoras/es del hogar también tiene rostro de mujer.

➤ Trabajadores y trabajadoras del hogar por grupos etéreos en la CDMX

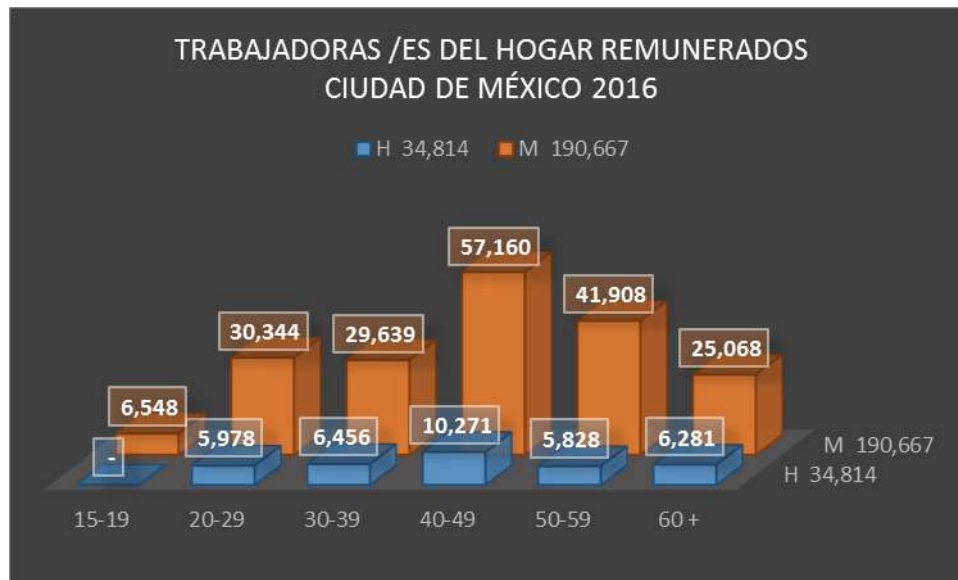
Más de la mitad de trabajadoras/es del servicio doméstico en la Ciudad de México, tienen entre 40 y 59 años (51%) entre los cuales el 30% corresponde a la categoría 40- 49 y 21% a la categoría 50-59. Esta condición es mayor en seis puntos porcentuales a la situación nacional en la cual el valor es de 45%.

Entre las mujeres el primer lugar lo tienen las que se ubican en la categoría 40-49 en las cuales representan un 85% que en números absolutos es de 57,160 mujeres; seguidas por las de 50-59 que están en segundo lugar con 41,908 y que con respecto a los hombres en la misma categoría etérea representan un 88%. Por otro lado, es notoria la ausencia de jóvenes, de ambos sexos, en este sector (Ver tabla 1A y gráfica 1A).

Este panorama sugiere que el empleo en el servicio doméstico, es asumido por personas en etapa de adultez madura, como una estrategia de sobrevivencia sobre todo para las mujeres.

TABLA 1A TRABAJADORAS DEL HOGAR 2016						
GRUPOS ETÁREOS - CIUDAD DE MÉXICO						
GRUPOS ETÁREOS		TOTAL		H		M
		225,481		34,814		190,667
15-19	2.90%	6,548	0%	-	100%	6,548
20-29	16.11%	36,322	16%	5,978	84%	30,344
30-39	16.01%	36,095	18%	6,456	82%	29,639
40-49	29.91%	67,431	15%	10,271	85%	57,160
50-59	21.17%	47,736	12%	5,828	88%	41,908
60+	13.90%	31,349	20%	6,281	80%	25,068

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.



Gráfica 1A Grupos etáreos desagregados por sexo
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo Trimestre 2016. Base de datos.

➤ **Niveles salariales que perciben los trabajadores y trabajadoras del hogar en CDMX**

Los ingresos que perciben las/os trabajadoras/es del hogar de la Ciudad de México son muy bajos, ya que más de la mitad de estos reciben, por este trabajo, ingresos que van de un salario hasta dos salarios mínimos (SM) (58%), en donde el 31% corresponde al grupo que devenga más uno hasta dos SM y el 27% al que obtiene solamente uno (Ver tabla 2A). Para el caso de las mujeres la situación presenta una ligera variación, toda vez que quienes reciben entre un a dos SM constituyen 64%, del cual 33% es para la segunda categoría (Más de 1 hasta 2 SM) y 31% para la primera (Hasta un SM). Cabe destacar que entre las/os que reciben más de 3 y hasta 5 SM, las mujeres representan solamente un 27% en comparación con los hombres quienes constituyen el 73% de esa categoría, una brecha de género a tomarse en cuenta (Ver tabla 2A y gráfica 2A).

TABLA 2A. TRABAJADORAS DEL HOGAR 2016						
NIVEL SALARIAL - CIUDAD DE MÉXICO						
NIVEL SALARIAL		TOTAL		H		M
		225,481		34,814		190,667
HASTA 1 SAL MIN	27.46%	61,927	4%	2,709	96%	59,218
MAS DE 1 HASTA 2 SAL MIN	31.49%	70,993	11%	7,826	89%	63,167
MAS DE 2 HASTA 3 SAL MIN	11.88%	26,790	17%	4,494	83%	22,296
MAS DE 3 HASTA 5 SAL MIN	6.44%	14,512	73%	10,648	27%	3,864
N/E	22.73%	51,259		9,137		42,122
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo						
Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.						



Gráfica 2A Nivel salarial que perciben trabajadoras/es del hogar CDMX
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo Trimestre 2016. Base de datos.

➤ **Número de horas por semana que trabajan empleados/as del hogar**

Del total de la fuerza de trabajo del servicio doméstico – que habita en la Ciudad de México – el grupo que trabaja de 35 a 48 horas es el mayoritario ya que representan el 31% con respecto al total de hombres y mujeres en el servicio doméstico; en este grupo, las mujeres constituyen el 80%; sin embargo en el grupo de 15 a 34 horas representan el 99% y en el de menos de 15 horas, ellas son el 100% (Ver tabla 3A).

Ciertamente, la cantidad de hombres que se desempeñan en el servicio doméstico es mucho menor al número de mujeres que participan en el mismo; sin embargo estos datos nos muestran que los varones que trabajan en casas particulares tienden a laborar un mayor número de horas (horarios completos) que las mujeres (ya que estas trabajan jornadas parciales). Aquí hay una diferencia de género a tomar en cuenta, ya que las tareas de cuidado que las mujeres tienen que desarrollar en sus propios hogares, afecta negativamente las posibilidades de obtener trabajos con jornadas más largas; y en consecuencia con mayores ingresos (Ver tabla 3A y gráfica 3A).

TABLA 3A TRABAJADORAS DEL HOGAR 2016						
JORNADA DE TRABAJO - CIUDAD DE MÉXICO						
JORNADA DE TRABAJO		TOTAL		H		M
		225,481		34,814		190,667
AUSENTES TEMPORALES CON VINCULO LABORAL	1.29%	2,908	0%	-	100%	2,908
MENOS DE 15 HORAS	14.93%	33,660	0%	-	100%	33,660
DE 15 A 34 HORAS	29.25%	65,950	1%	934	99%	65,016
DE 35 A 48 HORAS	31.05%	70,002	20%	13,822	80%	56,180
MAS DE 48 HORAS	23.49%	52,961	38%	20,058	62%	32,903
N/E		-		-		-

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo

Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.



Gráfica 3A Jornada de trabajo de empleadas/os del hogar CDMX

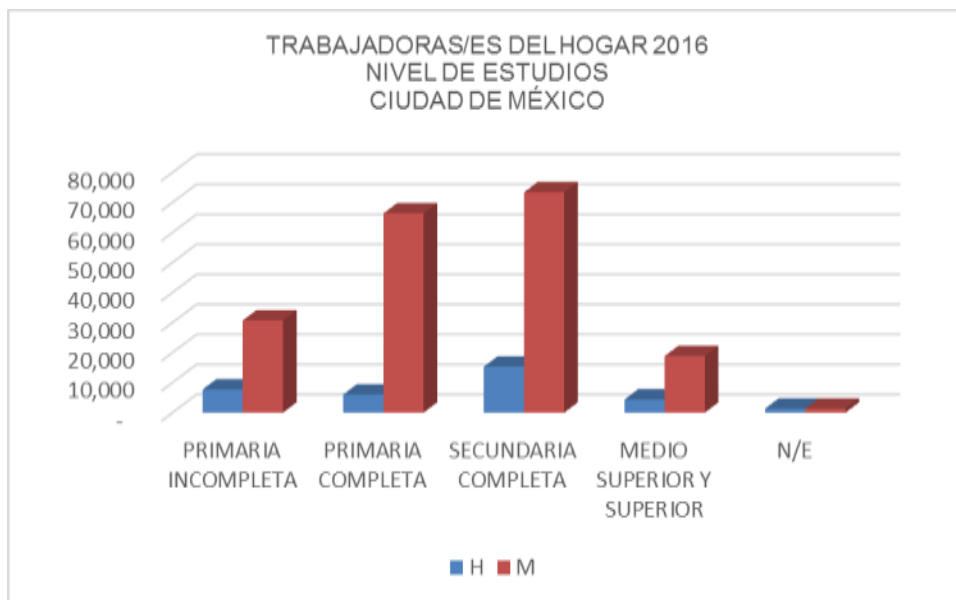
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo Trimestre 2016. Base de datos.

➤ **Nivel de estudios de los trabajadores y las trabajadoras del hogar en la CDMX**

El 39% de trabajadoras/es en el servicio doméstico tienen nivel de instrucción de secundaria completa, seguido por el de primaria completa (32%), es decir, en conjunto, el 71% de las y los empleados del hogar en la Ciudad de México tienen estudios de primaria y secundaria terminados, más altos que el nivel nacional en la misma categoría, que es de 68%. Hacia abajo – en la escala de valores que presenta la tabla 4A – hay un 17% con primaria incompleta y hacia arriba hay un 10% con nivel medio superior y superior (Ver tabla 4A y gráfica 4A). Este último valor es muy parecido a la situación para el país.

El grupo de mujeres presenta la siguiente situación, en primer lugar están las que han estudiado la secundaria completa quienes representan un 39%, en segundo lugar están quienes su nivel de instrucción es de primaria completa, en tercer lugar (16%) quienes tienen primaria incompleta y en cuarto lugar (10%) quienes tienen nivel medio superior y superior (Véanse tabla 4A y gráfica 4A).

TABLA 4A TRABAJADORAS DEL HOGAR 2016						
NIVEL DE ESTUDIOS - CIUDAD DE MÉXICO						
NIVEL DE ESTUDIOS		TOTAL		H		M
		225,481		34,814		190,667
PRIMARIA INCOMPLETA	17.05%	38,437	20%	7,722	80%	30,715
PRIMARIA COMPLETA	32.12%	72,418	8%	6,046	92%	66,372
SECUNDARIA COMPLETA	39.35%	88,719	17%	15,329	83%	73,390
MEDIO SUPERIOR Y SUPERIOR	10.30%	23,215	19%	4,371	81%	18,844
N/E	1.19%	2,692	50%	1,346	50%	1,346
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.						



Gráfica 4A nivel de estudios de trabajadoras/es del hogar CDMX
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo Trimestre 2016. Base de datos.

➤ Servicios de salud para los trabajadores y las trabajadoras del hogar en la CDMX

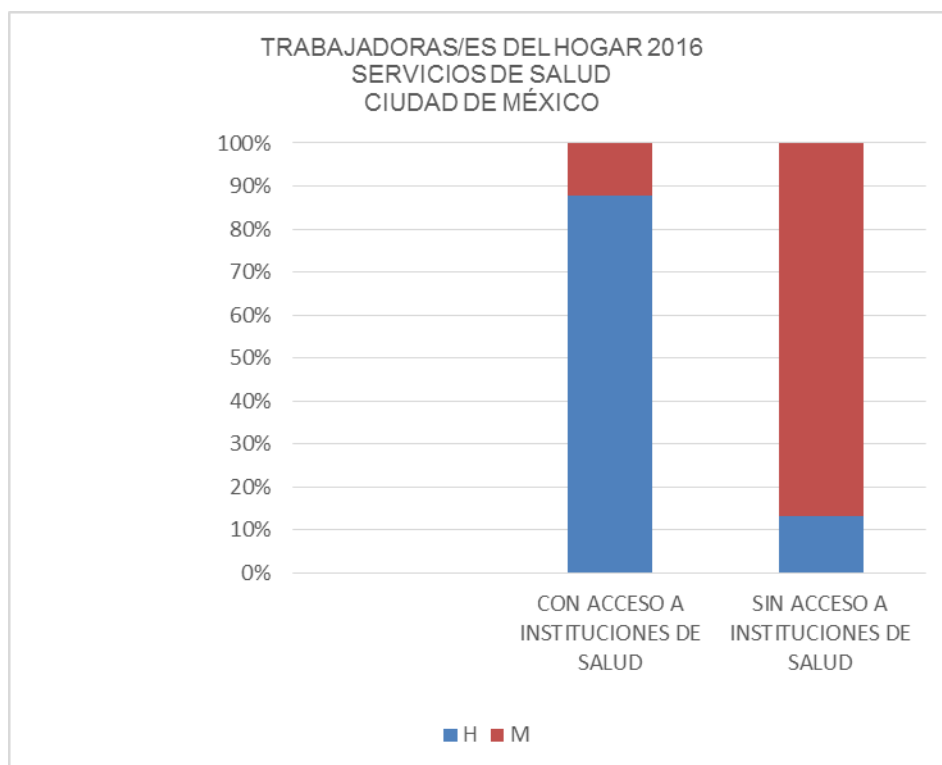
Entre las/os trabajadoras/es del hogar en la Ciudad de México solamente un 3% tiene acceso a los servicios públicos de salud; de este porcentaje, el 88% corresponde a varones y 12% a mujeres, lo que muestra que la mayoría de las mujeres que prestan sus servicios como trabajadoras del hogar están desprotegidas en términos de salud (Ver tabla y gráfica 5A). En comparación con el nivel nacional hay una variación importante, en la Ciudad de México, las empleadas del hogar que tienen acceso a un servicio público de salud, son el 12%, en comparación con la situación nacional donde las mujeres reportaron el ser derechohabientes de servicios públicos de salud en un 53% (Ver tabla y gráfica 5A).

Estos datos muestran una situación que compete a las autoridades de la Ciudad de México a implementar medidas que protejan la salud de las empleadas del hogar: la mayoría de ellas requieren atención en salud reproductiva, aspecto que el gobierno mexicano se ha comprometido a atender a través de los acuerdos

internacionales como los firmados en la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, celebrada en el Cairo, 1994. Por otro lado, las largas e intensivas jornadas de trabajo (dentro y fuera de sus hogares), que estas mujeres llevan a cabo, tiene algunos efectos negativos sobre su salud (Artazcoz, 2015).

TABLA 5A. TRABAJADORAS DEL HOGAR 2016						
SERVICIOS DE SALUD - CIUDAD DE MÉXICO						
SERVICIOS DE SALUD		TOTAL		H		M
		225,481		34,814		190,667
CON ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD	2.90%	6,550	88%	5,758	12%	792
SIN ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD	97.10%	218,931	13%	29,056	87%	189,875

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.



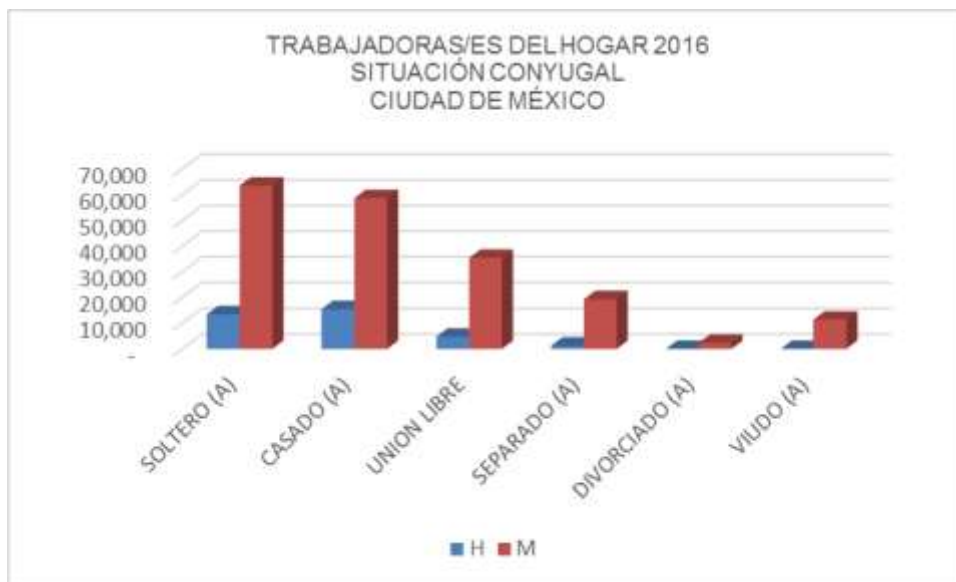
Gráfica 5A Acceso a servicios de salud trabajadoras/es del hogar CDMX
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo Trimestre 2016. Base de datos.

➤ **Situación conyugal de los trabajadores y las trabajadoras del hogar en la CDMX**

La mitad de las/os trabajadoras/es del servicio doméstico viven en unión conyugal (51%), ya sea formalmente casados (33%) o en unión libre (18%) situación similar a la nacional (Ver Tabla 6). Hay también un alto número de solteras/os, categoría a la que le corresponde un 34%, dentro de los cuales un 17% concierne a varones y un 83% a mujeres (Ver tabla y gráfica 6A). Al comparar la situación del país con la de CDMX, la primera es de 30% en esta categoría; en tanto que la de la Ciudad de México es mayor en cuatro puntos porcentuales. La porción de mujeres que está separada, divorciada o viuda es de 17% respecto al número total de mujeres en el sector, lo es menor en dos puntos porcentuales a la situación de las trabajadoras del hogar a nivel nacional (19%) en esta categoría. Por último, cabe hacer notar que entre los hombres las categorías de divorciados y viudos corresponde a un 0%, a nivel nacional les corresponde un 3% a las dos categorías (Ver tabla y gráfica 6A).

Al igual que los hallazgos en el ámbito nacional, en esta población laboral predominan las jefas de familia, un grupo que enfrenta mayores riesgos de vulnerabilidad debido a la disminución del régimen de bienestar, la desigualdad laboral y la precariedad en el empleo (Ochoa, 2007).

TABLA 6A. TRABAJADORAS DEL HOGAR 2016						
SITUACIÓN CONYUGAL - CIUDAD DE MÉXICO						
SITUACION CONYUGAL		TOTAL		H		M
		225,481		34,814		190,667
SOLTERO (A)	34.13%	76,962	17%	13,434	83%	63,528
CASADO (A)	32.85%	74,070	21%	15,434	79%	58,636
UNION LIBRE	17.80%	40,140	12%	4,736	88%	35,404
SEPARADO (A)	9.10%	20,523	6%	1,210	94%	19,313
DIVORCIADO (A)	1.05%	2,373	0%	-	100%	2,373
VIUDO (A)	5.06%	11,413		-		11,413
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.						



Gráfica 6A Situación conyugal de las/os trabajadoras/es del hogar CDMX
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo Trimestre 2016. Base de datos.

➤ **Días trabajados a la semana por trabajadores y trabajadoras del hogar en la CDMX**

El número de días que un/a empleada/o del hogar trabaja a la semana depende de la modalidad laboral, ya que si el trabajo es de planta suelen trabajar los 6 o 7 días a la semana; situación que es más variable si se trata de trabajadoras/es de entrada por salida o por tarea específica (planchadora, lavandera, jardinero, etc.). La categoría que tiene mayoría con respecto al total de la población trabajadora de casa particular, es la que labora 5 días a la semana a la cual le corresponde el 34%, de este las mujeres representan el 83% y los varones una proporción minoritaria de 17%. Un 30% trabaja menos de 4 días, en esta categoría todas son mujeres; en contraste en la categoría de 7 días de trabajo a la semana (ocupa un 3%); pero de estos 7,172 trabajadoras/es el 11% son hombres y el 89%, son mujeres – quienes muy probablemente sean trabajadoras de planta) (Ver tabla y gráfica 7A).

TABLA 7A. TRABAJADORAS DEL HOGAR 2016						
DIAS TRABAJADOS - CIUDAD DE MÉXICO						
DIAS TRABAJADOS		TOTAL		H		M
		225,481		34,814		190,667
AUSENTES TEMPORALES CON VÍNCULO LABORAL	1.29%	2,908	0%	-	100%	2,908
MENOS DE 4 DÍAS	29.54%	66,609	0%	89	100%	66,520
4 DÍAS TRABAJADOS	5.24%	11,824	0%	-	100%	11,824
5 DÍAS TRABAJADOS	34.49%	77,760	17%	12,944	83%	64,816
6 DÍAS TRABAJADOS	26.26%	59,208	35%	20,969	65%	38,239
7 DÍAS TRABAJADOS	3.18%	7,172	11%	812	89%	6,360
N/E		-				

Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Segundo Trimestre 2016. Base de Datos.



Gráfica 7A Jornada semanal de trabajo empleadas/os del hogar CDMX
Fuente: Elaboración propia con base en datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Segundo Trimestre 2016. Base de datos.

En resumen, el perfil de las/os empleadas/os del hogar en la Ciudad de México es femenino, en edad madura, jefa de familia, con trabajo a tiempo parcial, ingresos menores a dos salarios mínimos, estudios de secundaria completa – un poco más alto que el perfil nacional – y sin acceso a servicios de salud pública; todo lo cual revela un sector con un alto déficit de trabajo digno que requiere de políticas públicas de protección de sus derechos humanos laborales.

3.3. Percepciones y actitudes sobre la Igualdad y la Tolerancia hacia trabajadoras/es del Hogar en el país y en la Ciudad de México

La primera *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2005)* fue realizada en México por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), este fue un esfuerzo pionero, por comprender el fenómeno de la discriminación en el país (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, 2010).

Cinco años después se llevó a cabo la Segunda *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2010)*, esta fue realizada entre el CONAPRED y el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Al igual que la anterior, la ENADIS “recoge la percepción sobre la discriminación en todo el país, explora las opiniones de las personas en su doble papel de discriminadas o discriminadoras y ofrece una visión amplia acerca de las percepciones sobre el tema entre la población en general y desde distintos grupos sociales” (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, 2010).

Las trabajadoras del hogar fueron incorporadas a la *ENADIS, 2010* como uno de los grupos sociales que han sufrido discriminación de manera constante y sistemática. Por esta razón se consideró de vital importancia incluir los resultados más sobresalientes de esta encuesta en el estudio diagnóstico.

Esta sección está organizada en dos apartados en la primera parte se presentan las percepciones de la ciudadanía en general – dividida entre el país y la ciudad de México – hacia las/os trabajadoras/es del hogar; en la segunda, se presentan

las percepciones de las/os mismas trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo y de discriminación.

3.3.1. Percepciones de la ciudadanía en general

Prestación alimentaria

Más del 80% de las personas encuestadas percibe que las/os empleadoras no cumplen con otorgar alimentos de calidad a sus trabajadoras/es. Esta condición es un poquito más alta en la Ciudad de México, sin embargo este es un dato a tomarse con reserva ya que no es posible saber si es solamente una diferencia de percepción o de realidad (Ver cuadro 1B).

Cuadro 1B Prestación alimentaria

¿Qué tanto creen que en México las personas dan de comer los alimentos sobrantes a las personas que hacen el servicio doméstico? Porcentajes Percepciones a nivel nacional		
Mucho	Algo/poco	Nada
29.7	51.8	12.1
Percepciones en la Ciudad de México		
32.8	51.8	12.4

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas. No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Respeto de Derechos

Un 31.8% de respondientes a la *ENADIS* (2010), en el país, contestaron que no se respetan los derechos de trabajadoras/es, en tanto que en la Ciudad de México 42.2% contestaron negativamente la misma pregunta (Ver cuadro 2B).

Cuadro 2B Respeto de Derechos

¿Qué tanto se respetan o no se respetan los derechos de las personas que hacen el servicio doméstico?	
Porcentajes	
Percepciones a nivel nacional	
No	Si
31.8	64.2
Percepciones en la Ciudad de México	
42.2	55.3

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas. No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

3.3.2. Percepciones de las trabajadoras domésticas sobre sus condiciones de trabajo y la discriminación hacia el sector

Provisión de servicios

El tema del número de tareas diferentes, que lleva a cabo una trabajadora del hogar con su(s) empleadora(s), es relevante ya que, algunas formas de falta de respeto de derechos de las trabajadoras, están relacionados con la falta de cumplimiento de los contratos – generalmente verbales – que se establecen entre empleador/a y trabajador/a (Ver cuadro 3B).

En otras investigaciones sobre el sector muchas trabajadoras han reportado la predominancia de lo que se llama elasticidad de las tareas, que significa que no hay un acuerdo – o si lo hay no se respeta – sobre un número determinado de tareas que debe cumplir la trabajadora doméstica (León, 2013); (Goldsmith, 1998); (Salazar, 2013).

Cuadro 3B Provisión de servicios específicos

¿Qué servicios provee usted en la casa donde trabaja? Porcentajes Nacional		
Concepto	Si	No
Limpiar la casa	89.9	10.1
Lavar y planchar la ropa	76.5	21.2
Cocinar y preparar alimentos	63.3	36.7
Hacer arreglos en la casa	31.0	69.0
Cuidar a niños	22.3	77.7
Cuidar enfermos	6.0	94.0
Cuidar ancianos	5.3	94.7

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010. Resultados sobre Trabajadoras domésticas. No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Principales problemas

La percepción sobre los principales problemas que viven las/os empleadas/os del hogar por parte de ellas mismas – como es el caso de esta sección de Trabajadoras del hogar de la *ENADIS* – tiene una relevancia fundamental en el estudio de las condiciones de vida de las personas que conforman el sector de trabajadoras/es, ya que está relacionada con sus experiencias laborales, entre ellos mencionaron: mucho trabajo y poco sueldo como el de primera importancia (39%); seguido de abuso, maltrato, humillación y discriminación (19%); en tercer término indicaron que la falta de derechos laborales, estos fueron los tres más importantes (véase cuadro 4 B).

Cuadro 4B Principales problemas

¿Cuál cree que es el principal problema para las personas que hacen trabajo doméstico en México hoy en día?	
Porcentajes	
Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Mucho trabajo y poco sueldo	38.8
Abuso, maltrato, humillación y discriminación	19.3
Falta de derechos laborales	12.1
Desempleo	3.5
Descuidar a la familia	2.1

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas. No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

En síntesis, es un sector que percibe el déficit de trabajo digno que prevalece en sus condiciones laborales primordialmente los salarios bajos y el trabajo cuantioso así como el trato discriminatorio y abusivo por parte de sus empleadoras/es y la ciudadanía en general.

Contratos laborales

Un contrato de trabajo permite dar certidumbre legal y poner reglas en la relación empleador/a – trabajador/a, que idealmente debería beneficiar a ambas partes, al establecer un equilibrio entre obligaciones y derechos de las/os personas implicadas; no obstante en México no hay costumbre de firmar este tipo de instrumento regulatorio. Por tal razón los resultados de la *ENADIS* (2010) en este tema, era de esperarse: a la pregunta de si las/os trabajadoras/es del hogar cuentan con contrato laboral escrito, el 91.6% contestó que NO, en tanto que solo 6.7% restante, contestó afirmativamente (Ver cuadro 5B). Esta también es una

situación que prevalece en otros países, para el caso Colombia está documentado en la investigación de Salazar (2013).

Cuadro 5B Contrato laboral

Población de Trabajadoras/es del hogar que cuentan con contrato laboral Porcentajes Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Si	6.7
No	91.6
NC	1.7

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas.

Prestaciones laborales

Las percepciones sobre el nivel de prestaciones laborales que tienen las/os propias empleadas son muy bajas, probablemente producto de sus propias experiencias: Las más bajas corresponden a seguro de vida (1.0%), prima vacacional (1.1%), vivienda (1.2); las más altas conciernen a aguinaldo (6.8%), IMSS (6.7%), vacaciones (5.2%) pero aun estas siguen siendo bajas (Ver cuadro 6B).

Cuadro 6B Prestaciones laborales

Población de trabajadoras/es del hogar que cuentan con prestaciones		
Porcentajes Nacional		
Concepto	Si	No
Aguinaldo	6.8	91.5
IMSS	6.7	91.6
Vacaciones	5.2	93.0
Ayuda de despensa	4.0	94.3
Servicios de salud privados	2.1	96.2
Reparto de Utilidades	1.5	96.7
SAR o AFORE	1.2	97.0
Vivienda	1.2	97.1
Prima vacacional	1.1	97.2
Seguro de vida	1.0	97.3

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas. No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Los datos de esta encuesta sobre prestaciones laborales, confirman las condiciones laborales del sector que se han señalado en una multiplicidad de investigaciones y ensayos sobre el tema (Durin, 2012, 2016; Goldsmith, 1998; Bautista, 2016) y que quedaron evidenciadas en las entrevistas cualitativas de este estudio diagnóstico.

Días trabajados

Se refiere a cuantos días a la semana ejerce su trabajo en el servicio doméstico (similar a las tablas presentadas en las secciones 4.2 y 4.3 de este acápite. En este caso, para el ámbito nacional se encontró que el valor más alto es el de 6 días (31.1%), seguido de la categoría 5 días (28.4%), para quedar en tercer lugar

el grupo que trabaja 3 días a la semana (Ver cuadro 7B). En este caso los resultados no están desagregados por sexo.

Cuadro 7B Días trabajados a la semana

¿Cuántos días a la semana trabaja usted en el servicio doméstico? Porcentajes Percepciones a nivel nacional	
No. días	%
1	5
2	7.6
3	14.7
4	5.8
5	28.4
6	31.1
7	6.5

Fuente: Elaboración propia con base en datos de *ENADIS* 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas. No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Entrada por salida

Dentro de las modalidades de contratación – generalmente verbal – que se realizan entre empleadoras/es y trabajadoras/es del servicio doméstico la de entrada por salida se ha hecho predominante en décadas recientes (Goldsmith, 1998); por lo mismo, la pregunta que se hizo a las trabajadoras en la *ENADIS* (2010) sobre si trabaja solo en una casa o en varias es significativa en cuanto a su situación laboral: 85.6 % respondió que en una casa, el restante 14.1% manifestó que se desempeñaba en varias casas (Ver cuadro 8B).

Cuadro 8B Modalidad de trabajo entrada por salida (una o varias casas)

¿Trabaja usted sólo en una casa o en varias casas? Porcentajes Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Una	85.6
Varias	14.1

Fuente: Elaboración propia con base en datos de *ENADIS* 2010.
Resultados sobre trabajadoras domésticas.
No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Horarios de Trabajo

Se preguntó a las trabajadoras sobre sus horarios de trabajo, un significativo 47.4% dijo trabajar todo el día, en este porcentaje seguramente están ubicadas las trabajadoras de planta; el siguiente grupo reportó que trabajaba solamente por las mañanas (31.6%) y un tercer grupo más pequeño manifestó trabajar por horas (13.4%) en este último es muy probable que se ubiquen quienes trabajan como lavanderas, niñeras, cocineras, choferes, jardineros, etc. (modalidad por servicios), por ello esta información es de importancia para profundizar en el conocimiento del sector (Ver cuadro 9B).

Cuadro 9B Horarios de trabajo

¿Cuáles son sus horarios de trabajo en la casa donde trabaja? Porcentajes Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Todo el día	47.4
Sólo en las mañanas	31.6
Trabajo por horas	13.4
Sólo en las Tardes	6.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de *ENADIS* 2010.
Resultados sobre trabajadoras domésticas.
No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Nivel salarial

La mayoría de las/os respondientes (43.7) manifestaron que percibían entre 500 a menos de 1000 a la semana (Ver cuadro 10B); si con este dato hacemos un promedio – un tanto arbitrario toda vez que desconocemos el número de días laborados – podríamos hablar de menos de dos salarios mínimos diarios (por cinco días de trabajo) y un máximo de 3 y medio salarios mínimos; cifras que confirman los datos de la ENOE (2016) que se presentan en la segunda y tercera sección de este capítulo.

Cuadro 10B Nivel salarial

¿Podría decir cuánto gana a la semana?	
Porcentajes	
Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Menos de 250 pesos	7.8
250 a menos de 500	22.5
500 a menos de 1000	43.7
1000 o más	15.6

Fuente: Elaboración propia con base en datos de *ENADIS* 2010.
Resultados sobre trabajadoras domésticas.
No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Días de descanso

Los días de descanso es otro de los derechos que todo trabajador debe disfrutar, los resultados de la *ENADIS* 2010, muestran que la mayoría de las personas encuestadas (45.7%) reportaron que descansan dos días a la semana y el otro 37% sólo un día (Ver cuadro 11B).

Cuadro 11B Descanso

¿Cuándo descansa? Porcentajes Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Sábado y domingo	45.7
Domingo	37.0
Otro	13.4

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010.
Resultados sobre trabajadoras domésticas.
No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Derechos Laborales

El tema de derechos de las/os trabajadoras del hogar es amplio e incluye desde salario, jornada laboral, horas y días de descanso, condiciones de alimentación y habitación – según sea la modalidad – vacaciones y prima vacacional, seguridad social, servicios médicos, aguinaldo e indemnización (en caso de despido injustificado), entre otras. En el cuadro 12B, tomado de la ENADIS (2010), se indaga sobre si el/la empleador/a respeta varios de los derechos laborales: en lo que concierne al seguro médico una mayoría (87%) respondió no contar con esta prestación; sobre vacaciones una cuarta parte (25.8%) contestó que si se le otorgaban, a un 4% se le respetaban solo algunas veces y un 61% nunca. Solo un 32.5% contestó afirmativamente a la pregunta si se le permitía ir a la escuela, pero para un 58% la respuesta fue que se le negaba (valdría la pena cruzar este dato con la variable edad, para ver qué sucede en el caso de menores que prestan sus servicios en casas particulares); el aguinaldo sólo lo reciben el 36% de los casos y, a veces un 15%, en tanto que un 46% nunca lo recibe; al preguntársele si les estaba permitido tomar alimentos del refrigerador o alacena para consumo personal la mayoría contestó afirmativamente. Los resultados de esta parte de la

encuesta confirman la precariedad de la situación laboral de este sector de trabajadoras/es.

Cuadro 12B Otros derechos laborales

¿En la casa o casas donde trabaja...? Porcentajes Nacional			
Concepto	Si	A veces	No
Cuenta con seguro médico	8.5	4.5	87.0
Le dan vacaciones	25.8	4.1	61.0
Puede ir a la escuela	32.4	8.3	57.9
Le dan algún aguinaldo	36.3	14.6	46.5
Tiene horario fijo	46.0	9.1	44.7
Puede tomar alimentos del refrigerador o la alacena para consumo personal	50.1	15.9	33.9
Tiene agua caliente para su aseo personal	53.4	17.1	29.5

Fuente: Elaboración propia con base en datos de *ENADIS* 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas. No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Responsabilidad de gastos médicos

Al preguntárseles sobre ¿quién debería cubrir los gastos médicos en caso de un accidente la mayoría (57%) de las/os trabajadoras/es encuestados respondieron que el/la empleador/a; un 20% contestó que las/os trabajadoras/es, un 6% que ambas partes y un 2% dijeron que un familiar (Ver cuadro 13B).

Cuadro 13B Responsabilidad de gastos médicos

Si sufriera algún accidente durante su trabajo ¿quién cree que cubriría los gastos médicos?	
Porcentajes	
Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Su patrón	56.6
Usted	19.5
Una parte usted y otra su patrón	5.7
Algún familiar	1.8

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas. No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Respeto a sus derechos laborales

Llama notablemente la atención la respuesta, por parte de las/os empleadas/os del hogar, a la pregunta formulada en la ENADIS (2010) sobre si estaban de acuerdo o en desacuerdo en que no se respetan sus derechos en México, la mayoría (54%) contestó que estaba totalmente en desacuerdo. Aquí se advierte un problema en la manera de hacer la pregunta, hay una doble negación en la formulación de la misma: ¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que en México no se respetan los derechos de las personas que hacen el servicio doméstico?, plantearla así puede ser confuso para el/la respondiente, pudo ser: ¿Se respetan en México los derechos de las personas que hacen el servicio doméstico? Está de acuerdo o en desacuerdo. Por lo mismo habrá que tomar las respuestas con cierta reserva (Ver Cuadro 14B).

Cuadro 14B Respeto a derechos de trabajadoras/es

¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que en México no se respetan los derechos de las personas que hacen el servicio doméstico?	
Porcentajes	
Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Totalmente en desacuerdo y desacuerdo en parte	54.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23.5
De acuerdo en parte y totalmente de acuerdo	15.3

Fuente: Elaboración propia con base en datos de *ENADIS* 2010. Resultados sobre trabajadoras domésticas. No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Sensibilidad social

La pregunta que se presenta en el cuadro 15B es interesante ya que indaga las percepciones de las trabajadoras sobre si hay o no sensibilidad social hacia sus problemas, un 59% respondió que no están de acuerdo en que no se les apoya en sus problemas debido a que no los conocen. Es una pregunta interesante, que nunca antes se había intentado explorar en México, sin embargo así como se planteó la pregunta se presta a confusión; por lo mismo el resultado tendría que ser tomado con reserva.

No hay estudios que indaguen sobre las actitudes discriminatorias de una buena parte de la población hacia los empleados y las empleadas que prestan sus servicios al sector doméstico en nuestro país.

Cuadro 15B Sensibilidad social hacia trabajadoras/es

¿Está usted de acuerdo o en desacuerdo con la idea de que la sociedad no ayuda a las personas que hacen el servicio doméstico porque no conocen sus problemas? Porcentajes Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Totalmente de acuerdo y desacuerdo en parte	16.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21.6
Totalmente en desacuerdo y desacuerdo en parte	59.1

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010.
Resultados sobre trabajadoras domésticas.
No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

Respeto en el trato

La inclusión de esta pregunta – sobre si se ha sentido tratada con respeto o no – en la ENADIS arrojó también un resultado interesante, la mayoría de las trabajadoras (casi 80%) se siente respetada por sus empleadoras/es.

Cuadro 16B Respeto en el trato por parte de empleadoras/es

En su opinión ¿considera usted que en su trabajo ha sido o no tratado con respeto? Porcentajes Percepciones a nivel nacional	
Concepto	%
Si	79.9
A veces	12.9
No	6.8

Fuente: Elaboración propia con base en datos de ENADIS 2010.
Resultados sobre trabajadoras domésticas.
No se muestran las respuestas no contestó, no sabe.

3.4. Encuesta sobre la Discriminación de la Ciudad de México (EDIS-CDMX)

Este capítulo estaría incompleto sin la inclusión de los resultados de la *Encuesta sobre la discriminación de la Ciudad de México EDIS-CDMX* (Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 2013), en lo que se refiere concretamente a la percepción de la discriminación hacia personas trabajadoras del hogar. Lo que siguen son algunos de los hallazgos destacados de la EDIS- CDMX 2013:

El 68.1% de las personas, en la Ciudad de México, consideran que sí existe discriminación hacia las trabajadoras del hogar. De los que contestaron afirmativamente a la pregunta: si consideran que existe discriminación, un 38% considera que se les discrimina mucho. Por otro lado, las empleadas del hogar se ubican en el lugar número 24 entre los grupos más discriminados. Las principales formas de discriminación a este grupo son: maltrato, humillaciones, mal sueldo, insultos y por no ser de la Ciudad de México.⁴

La revisión de información estadística disponible sobre las condiciones de vida - incluidas las laborales – de los trabajadores y las trabajadoras del hogar en el país y en la ciudad de México nos ha proporcionado un panorama de las características más sobresalientes del sector – un punto de partida cuantitativo para el estudio diagnóstico – La cual será, indudablemente, enriquecida con los hallazgos de la investigación cualitativa.

⁴ Información proporcionada, mediante oficio, por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México COPRED

4. Marco legal internacional, nacional y de la Ciudad de México

El propósito de este capítulo es hacer una descripción analítica del marco normativo para la protección de los derechos de los trabajadores y trabajadoras del hogar remuneradas (TH, en lo sucesivo) en México. Este objetivo es de especial interés en la elaboración del presente estudio diagnóstico ya que el reconocimiento de los derechos humanos laborales – desde una perspectiva de equidad de género – de este sector de trabajadoras/es, se ha señalado como central al proyecto.

4.1. El Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT: Un hito en la protección internacional a los Derechos de los trabajadores y las trabajadoras

“Este es un logro muy importante. Con estos instrumentos está claro que las trabajadoras y trabajadores domésticos no son sirvientes ni miembros de la familia. Son trabajadores. Después de hoy día no pueden ser considerados como trabajadores de segunda categoría”. Manuela Tomei, Directora del Programa de OIT sobre Condiciones de Trabajo, TRAVAIL).

Uno de los sectores del mercado laboral con más déficit de trabajo digno, en las legislaciones nacionales – de todos los países del mundo – es el de empleadas/os del hogar. De vital importancia para transformar estas condiciones, es el marco normativo internacional impulsado por la ONU, a través de su organismo especializado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Desde su fundación, en 1919, la OIT ha desarrollado y mantenido un sistema normativo internacional que tiene como propósito la promoción de oportunidades para hombres y mujeres, con el fin de que estos tengan acceso a trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Las normas internacionales del trabajo son lineamientos jurídicos formulados por los mandantes tripartitos de la OIT (gobiernos, trabajadores y empleadores) quienes establecen estándares mínimos en el trabajo.

En junio de 2011, en una decisión histórica, los delegados gubernamentales, patronales y sindicales de 183 países adoptaron – en el marco de la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo – dos nuevos instrumentos de protección: el Convenio 189⁵ y la Recomendación⁶ 201 sobre el Trabajo Digno para Trabajadoras y Trabajadores Domésticos (Wissing, 2016).

Las normas mínimas establecidas en el Convenio 189 son (ICAT et al., 2016):

- Derechos básicos de las trabajadoras y los trabajadores del hogar: respeto y protección de principios y derechos fundamentales en el trabajo. Protección efectiva contra las normas de abuso, acoso y violencia (Artículos 3 y 4, 5 y 11).
- Información sobre los términos y condiciones de empleo: información entregada de una manera que sea comprensible fácilmente, de preferencia a través de contrato escrito (Artículo 7).
- Jornada laboral y descanso obligatorio: medidas destinadas a garantizar la igualdad de trato entre trabajadoras/es del hogar y trabajadores en general. Período de descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas (Artículo 10).
- Normas relativas al trabajo infantil: obligación de fijar una edad mínima. No se les debe privar a las trabajadoras y los trabajadores adolescentes de la educación obligatoria (Artículo 4).
- Remuneración: salario mínimo establecido. Pago en especie, solamente bajo ciertas condiciones (Artículos 11, 12 y 15).
- Seguridad y salud: derecho a un trabajo seguro y a un ambiente laboral saludable (Artículo 13).

⁵ Convenios son tratados jurídicos internacionales que normalmente establecen los servicios básicos que deben aplicar los países al ratificarlos. Son legalmente vinculantes (ICAT, et al., 2016).

⁶ Las Recomendaciones sirven como complemento al Convenio, son directrices no vinculantes, funcionan como instrumentos orientadores (ICAT, et al., 2016).

- Seguridad Social: condiciones que no sean menos favorables que las aplicables a los demás trabajadores, incluyendo prestaciones de maternidad (Artículo 14).
- Trabajadoras y Trabajadores “de planta” condiciones de vida digna que respeten la privacidad. Libertad para decidir si reside o no en el hogar (Artículos 6,9 y 10).
- Trabajadoras y Trabajadores migrantes: un contrato por escrito en el país de empleo, o una oferta de trabajo escrita, antes de salir de su país (Artículos 8 y 15).
- Agencias de empleo privadas: reglamento de la operación de las agencias de empleo privadas (Artículo 15).
- Solución de conflictos y quejas: acceso efectivo a los tribunales u otros mecanismos de solución de conflictos, incluyendo mecanismos de denuncia accesibles (Artículo 17).

La Recomendación 201 – que tiene la finalidad de complementar las disposiciones del Convenio 189 – contempla medidas que pueden resumirse de la siguiente manera (ICAT et al., 2016, pp. 27-28):

- Identificar y suprimir restricciones legislativas o administrativas u otros obstáculos al ejercicio del derecho de las trabajadoras y los trabajadores del hogar a constituir sus propias organizaciones o afiliarse a las asociaciones de trabajadores que estimen convenientes, y al derecho de las organizaciones de trabajadores de esta rama a afiliarse a organizaciones, federaciones y confederaciones de trabajadores.
- Adoptar medidas para fortalecer la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadoras/es con el fin de proteger de forma efectiva los intereses de sus miembros, a condición de que se proteja en todo momento la independencia y la autonomía de dichas organizaciones.

- Asegurar que el sistema de reconocimientos médicos respete los principios de confidencialidad de datos personales y la privacidad de las y los trabajadores domésticos. Además que no se les someta a pruebas de detección de VIH, embarazo, etc.
- Prestar especial atención a las necesidades de las/os trabajadoras/es domésticas/os que sean menores de 18 años: establecer la prohibición de trabajo nocturno; limitar el trabajo excesivamente agotador, tanto en el plano físico como psicológico limitar estrictamente sus horarios de trabajo, para asegurar tiempo de descanso, educación, formación profesional, actividades de esparcimiento y contacto con sus familiares.
- Limitar horarios y trabajo nocturno para trabajadoras/es de hogar en general.
- Mecanismos de seguimiento estricto a quejas laborales
- Brindar servicios públicos de asistencia, particularmente para trabajadoras migrantes
- El descanso semanal debería ser al menos de 24 horas consecutivas. El día fijo de descanso semanal debería determinarse de común acuerdo entre las partes.
- Establecer un límite máximo para pagos en especie, a fin de no disminuir indebidamente la remuneración necesaria para el mantenimiento de las/os trabajadoras/es y sus familias.
- Garantizar el derecho a una habitación separada, privada y condiciones sanitarias dignas. Así como la provisión de comida de buena calidad en suficiente cantidad.
- Recopilar datos sobre enfermedades y accidentes de trabajo
- Sistema de pago de cotizaciones a la seguridad social, simplificado para trabajadoras/es que prestan servicios a varios empleadores.

- Fomentar el desarrollo continuo de las competencias y calificaciones de las y los trabajadores domésticos, incluyendo, si procede, su alfabetización, a fin de mejorar sus posibilidades de desarrollo profesional y de empleo.

Existen otras normas internacionales del trabajo que complementan el Convenio 189, como el Convenio 111 sobre la No Discriminación en el Empleo, el Convenio 138 sobre la Edad Mínima para Trabajar y el Convenio 156 sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades familiares (conciliación de la vida laboral, familiar y personal) (Ver tabla 1D). Todos estos son Convenios de la OIT (Wissing, 2016, p. 61):

Apunta[n] directamente hacia asignaturas pendientes en el mundo del trabajo, como la igualdad de género, la situación de millones de trabajadoras migrantes que se desempeñan en el servicio doméstico, a menudo sin documentos ni derechos de ninguna clase, y el problema de niños y niñas empleadas en hogares de terceros. Las nuevas normas no sólo tienen relevancia jurídica, sino que su adopción envía una señal política muy fuerte y refleja el compromiso internacional con la necesidad de mejorar las condiciones de vida y trabajo de decenas de millones de personas alrededor del planeta que hasta el momento se han desempeñado en la más desprotegida informalidad. Los países miembros de la OIT tienen ahora la responsabilidad de analizar el Convenio, promover su ratificación en los poderes legislativos e incorporar en sus legislaciones nacionales y políticas el espíritu y las disposiciones de esta nueva norma internacional.

Hay coincidencia con estas apreciaciones de Thomas Wissing quien –en su rol de Director de la Oficina de la OIT para México y Cuba – es el principal impulsor de dichos lineamientos jurídicos internacionales, en nuestro país.

De gran relevancia es hacer notar que, no obstante en la Asamblea de la OIT – en la cual se adoptó el convenio – la votación de las representaciones de los países fueron abrumadoramente a favor,⁷ hasta ahora el Convenio 189 ha sido ratificado por 22 países solamente, 12 de los cuales son países Latinoamericanos y del Caribe (Wissing, 2016):

⁷ T. (Wissing, 2016) reporta que para el Convenio 189 la votación fue como sigue: 396 a favor (83%), 16 en contra (3%) y 63 abstenciones (13%) y para la Recomendación 201 fue: 484 a favor (91%), 8 en contra (2%) y 42 abstenciones (8%).

- Argentina
- Bolivia
- Chile
- Colombia
- Costa Rica
- República Dominicana
- Ecuador
- Guayana
- Nicaragua
- Panamá
- Paraguay y
- Uruguay

En lo que concierne al estatus de México respecto al Convenio 189, a la fecha no ha sido ratificado; no obstante que las trabajadoras del hogar organizadas no solo han manifestado su interés por dicha ratificación, sino que han realizado campañas y cabildos, de diferente naturaleza, con el objetivo de lograr su meta; sin que hasta la fecha lo hayan conseguido (Bautista, 2016).

En nuestro país, hay una larga tradición de organización gremial de las trabajadoras del hogar, que remonta sus orígenes al período 1925-1945 y que después de un lapso de inactividad, se reactiva en 1980 – en forma de asociaciones civiles (Goldsmith, 1998).⁸

Algunas de las promotoras actuales de la organización de las trabajadoras por sus derechos, han estado involucradas en el proceso internacional que culminó con la adopción del Convenio 189, y han continuado en el último lustro – coaligadas con sus pares latinoamericanas y caribeñas – en la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), con sede en la Ciudad de México. La CONLACTRAHO está integrada, a su vez, a la Red Internacional de

⁸ En la ciudad de México se fundó el Colectivo de Acción Solidaria con las Empleadas Domésticas (CASED) en 1980, el Colectivo Atabal en 1987, el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) en el año 2000 y el SINACTRAHO en 2015.

Trabajadoras del Hogar, cuya sede se encuentra en Ginebra. “Actualmente la Red lleva a cabo la *Campaña Regional por un Trabajo Digno: Nuestros Derechos no Tienen Fronteras*, que busca la ratificación del Convenio 189” (Bautista, 2016).

4.2. Legislación mexicana: una deuda pendiente con los trabajadores y las trabajadoras del hogar.

En México, aun cuando no podemos decir que los exiguos derechos que han obtenido las empleadas del hogar han sido, en su totalidad, producto de sus propias luchas; si es necesario admitir que alguna injerencia ha tenido el gremio en su reconocimiento jurídico. Como se mencionó en el apartado anterior, entre 1925 y 1945, existieron numerosos sindicatos que incluían entre sus filas a trabajadoras de hogar “Hubo más de 30 sindicatos de esta índole en varios estados de la república” (Goldsmith, 1998, p. 91). La misma autora señala que “los sindicatos tuvieron visibilidad local y nacional, al organizar huelgas, participar en federaciones laborales y movilizaciones de mujeres, y protestar públicamente contra medidas adversas al sector” (Goldsmith, 1998, p. 91).

Revisando un poco más atrás en la historia de México, se advierte que en el Constituyente de 1916-17, ya se menciona al sector de trabajadores y trabajadoras del hogar, en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en donde se mencionan los derechos y obligaciones de trabajadoras/es y empleadoras/es.

El Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales deberán ser regidas entre los obreros, jornaleros, trabajadores del hogar (sic), artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo (CONAPRED y CACEH, 2014).

En 1931 se elaboró la Ley Federal del Trabajo, la cual es una ampliación del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). En 1970 se revisó este ordenamiento jurídico, como producto de esta reforma se establecieron condiciones específicas para las y los trabajadores del hogar, dentro del título sexto *Trabajos especiales*, capítulo XIII en 13 artículos que van del 331 al 343 (CONAPRED y CACEH, 2014).

En este Capítulo se define quién es considerado/a un/a trabajador/a doméstica: “son los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia (artículo 331).

También señala quienes se excluyen dentro de la definición de trabajador/a doméstica: personal que realice servicios de aseo, asistencia, atención de clientes etc. en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, hospitales y establecimientos análogos. También a los porteros y veladores de los mismos establecimientos y los de edificios de departamentos y oficinas (artículo 332).

Los derechos tutelados en este capítulo son los siguientes (ICAT et al., 2016):

- Reposos suficientes para tomar sus alimentos y de descanso durante la noche (artículo 333).
- “Salvo lo expresamente pactado la retribución del doméstico [sic] comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo”
- Fijación de los “salarios mínimos profesionales” por parte de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (artículo 335).
- Obligaciones de empleadores: abstenerse de todo maltrato (de palabra y obra); proveer condiciones dignas para dormir, una alimentación sana y satisfactoria así como “condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud”; cooperar para la instrucción general del trabajador o trabajadora (artículo 337).
- En los casos de enfermedad que no sea de trabajo, los empleadores deberán: Pagarle al trabajador o trabajadora el salario que le corresponda hasta por un mes; “si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial”, si la enfermedad es crónica – en el caso de trabajadores que han prestado su servicio por más de seis meses –

proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, “o antes si se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial” (artículo 338).

- En caso de muerte el/la empleador/a sufragará los gastos del sepelio.
- Las “obligaciones especiales” de los trabajadores y las trabajadoras son las siguientes: “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” (artículo 340).
- Se establece como causa de rescisión de las relaciones de trabajo “el incumplimiento de las obligaciones especiales” consignadas en el capítulo (artículo 341).
- Se enuncia que la parte trabajadora “podrá dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso al patrón con 8 días de anticipación” (artículo 342).
- El último artículo regula la separación e indemnización del trabajador o trabajadora, textualmente: El patrón podrá dar por terminada la relación de trabajo sin responsabilidad, dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del servicio y en cualquier tiempo sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50⁹ (artículo 343).

⁹ El artículo 49 de la LFT dispone que el patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar a un/a trabajador/a mediante el pago de la indemnización en los términos que establece el artículo 50. El artículo 50 establece los términos en que deberán hacerse las indemnizaciones en caso de despido de un/a trabajador/a: Para antigüedad menor a un año, una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados. Si excede de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de veinte días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios. II Si la relación de el/la trabajador/a fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años prestados. III Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, en el importe de tres meses de salario y en el de los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se paguen las indemnizaciones.

4.3. Marco jurídico laboral en la Ciudad de México: Transitar de una lógica de dádiva a una de derechos

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos tiene una importancia fundamental en la legislación mexicana, de este se deriva la Ley Federal del Trabajo (LFT), misma que establece - como una rama del derecho - todo lo relativo al trabajo y a las relaciones obrero- patronales, como una garantía de protección de derechos; y por tal trascendencia, está regulado como una materia federal de observancia general para todas las entidades federativas integrantes de la nación mexicana (por tal razón no hay una Ley del Trabajo del Distrito Federal o de la Ciudad de México).

No obstante, en términos de protección jurídica al trabajo digno, es conveniente destacar que en el Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018, en el objetivo y la meta 1, del área de oportunidad 7 *Empleo con equidad*, hay una clara apuesta por la promoción del pleno respeto de los derechos laborales. En el objetivo, textualmente se afirma la intención de (Gobierno del Distrito Federal, 2013, p. 45):

Ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras.

En la meta 1 se enuncia que a través de este objetivo se pretende “promover la creación de trabajos dignos en el Distrito Federal, especialmente para los grupos sociales que tienen más dificultades para obtenerlos” (Gobierno del Distrito Federal, 2013, p. 45).

Estos propósitos manifestados en el programa general de la actual administración, dejan ver con claridad la intención de hacer justicia social a las personas trabajadoras del hogar y por lo tanto promover y proteger sus derechos laborales, lo que en palabras de Séverine Durin significa transitar de una lógica de dádiva a una de derechos (Durin, 2016).

El marco jurídico revisado en este capítulo contiene las disposiciones mínimas contempladas para la protección de derechos de los trabajadores y las trabajadoras del hogar en México, sin embargo, no son pocos los actores sociales que se han manifestado por reformar la legislación para fortalecer dicha protección; también hay voces críticas que plantean que no se respetan los derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo para este sector de trabajadoras/es.¹⁰ Esto último ha quedado debidamente documentado tanto en los resultados de la *ENOE* (2016); como en los de la *ENADIS* (2010) que se presentan en el capítulo tres de este reporte.

¹⁰ Véanse por ejemplo las autoras y autores de *Dos mundos bajo el mismo techo. Trabajo del hogar y no discriminación* (Sánchez Gutiérrez, 2016).

5. Políticas públicas en la Ciudad de México. Estrategias y acciones para la promoción y protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras del hogar

Con el objetivo de mostrar las acciones y políticas públicas que está desarrollando el gobierno de la Ciudad de México para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras del hogar (TH); se implementaron dos estrategias de investigación:

- 1) La primera consistió en la realización de entrevistas semiestructuradas a funcionarias/os públicos a cargo de programas dirigidos al sector de trabajadores y trabajadoras del hogar (TH).
- 2) La segunda fue la recopilación de información oficial sobre las líneas de acción y actividades implementadas por diversos entes que conforman la administración pública del Distrito Federal (ahora, Ciudad de México).

En este capítulo se presentan los resultados de dichas indagaciones. En él se parte de una breve descripción del documento rector que establece los objetivos, metas y líneas de acción que sirven de base para la definición e implementación de las políticas públicas de la Ciudad de México hasta el año 2018. En seguida se hace una presentación descriptiva de las acciones implementadas hacia el sector de trabajadores y trabajadoras del hogar, por los organismos a cargo de los programas sectoriales.

5.1. Programa General de Desarrollo del Distrito Federal

Las acciones dirigidas a la promoción y protección de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras del hogar están contenidas, de manera implícita, en el Eje 1. Equidad e Inclusión Social para el Desarrollo Humano del *Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018* (Gobierno del Distrito Federal, 2013).

Dentro del Área de Oportunidad 7 *Empleo con equidad*, el objetivo y la meta 1 se refieren a la promoción del pleno respeto de los derechos laborales:

OBJETIVO 1

“Ampliar el acceso de la población del Distrito Federal a trabajos dignos, con protección social, pleno respeto a los derechos laborales y sin discriminación por su origen étnico, condición jurídica, social o económica, migratoria, de salud, de edad, discapacidad, sexo, embarazo, orientación o preferencia sexual, estado civil, nacionalidad, apariencia física, forma de pensar o situación de calle, entre otras” (Gobierno del Distrito Federal, 2013, p. 45).

META 1

“Promover la creación de trabajos dignos en el Distrito Federal, especialmente para los grupos sociales que tienen más dificultades para obtenerlos” (Gobierno del Distrito Federal, 2013, p. 45).

A continuación se presentan las acciones implementadas por las instituciones que están a cargo de los programas públicos sectoriales.

5.2. Acciones implementadas

En este estudio se incluyen las acciones que están relacionadas con políticas de igualdad sustantiva, atención a grupos vulnerables, derechos humanos, salud, trabajo, así como la promoción y defensa de los derechos laborales.

5.2.1. Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE)

En el año 2014, la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE) promovió un convenio de colaboración institucional con la Secretaría de Salud y Servicios de Salud Pública del Distrito Federal (SEDESA) y la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) con la finalidad de proveer servicios de salud y medicamentos gratuitos “a los habitantes de la Ciudad de México, que se dediquen al trabajo doméstico” (Gobierno del Distrito Federal, SEDESA, STyFE y SEDECO, 2014).¹¹

¹¹ Sobre este Convenio, se presenta información detallada en la sección de Colaboración Interinstitucional.

El año 2015 fue decisivo para la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE) ya que entró en un proceso muy dinámico en la focalización de acciones hacia las trabajadoras del hogar.

En el marco del “Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar” (30 de marzo) se realizó el primer desayuno con el propósito de promover el respeto a sus derechos humanos laborales por parte de las empleadoras; así como plantear la necesidad de que el Gobierno Federal de México envíe al Senado de la República lo conducente para que se ratifiquen el Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201.

Este desayuno se denominó “Empleadoras por los derechos de las trabajadoras de nuestros hogares” y fue realizado en coordinación con el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (COPRED), el 19 de marzo de 2015. En la apertura de este el Jefe de Gobierno del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), Dr. Miguel Ángel Mancera, habló del programa para brindar servicios médicos y medicamentos gratuitos para todas las trabajadoras y trabajadores del hogar en el Distrito Federal e hizo un llamado a las asistentes para que se comprometieran a afiliar a sus trabajadoras al mismo. Habló también de la importancia de implementar la firma de contratos de trabajo entre empleadora y empleada; mencionó que es en este sector de trabajadoras en el cual se cometen más despidos injustificados. Se pronunció porque se dejen de usar términos como trabajadoras domésticas y otros, igualmente, despectivos y se sustituyan por el de trabajadoras de hogar como se autodenominan ellas; asimismo habló de la decisión de impulsar el Convenio 189 por parte del gobierno que él encabeza, con el propósito de garantizar el trabajo digno a los y las trabajadoras asalariadas del hogar.¹²

En el desayuno mencionado estuvieron presentes mujeres destacadas del medio artístico, académico y de la administración pública, entre otras, la Lic. Patricia Mercado, Secretaria de Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE); la Lic. Jacqueline L’Hoist, Presidenta del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la

¹² Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE).

Ciudad de México (COPRED), Marcelina Bautista, Presidenta del Centro de Apoyo y Capacitación para las Empleadas del Hogar (CACEH) y Maite Azuela de “Hogar Justo Hogar” (una organización de empleadoras).¹³

El segundo desayuno, con el fin de dar seguimiento al realizado en el mes de marzo, se llevó a cabo el 9 de octubre del mismo año; en esa reunión se acordó que con la finalidad de dar seguimiento a la promoción de la firma de contratos para garantizar un trabajo digno a este sector vulnerabilizado, se llevaría a cabo otra reunión en noviembre del mismo año, en el cual los trabajadores y trabajadoras del hogar presentarían un contrato firmado donde estén estipulados los derechos y obligaciones de empleados/as y empleadoras.¹⁴

En entrevista una funcionaria del STyFE señaló la importancia de estos desayunos:

En 2015 tuvimos dos desayunos entre empleadoras y trabajadoras/es del hogar, tipo Mesas de Trabajo para reconocer, tanto las necesidades de condiciones laborales como el fuerte tema del contrato; la ratificación, la exigencia al Estado o al gobierno para la ratificación del Convenio 189. Fueron productivos los desayunos, [las] reuniones de trabajo. De ahí surge o se visibiliza la necesidad de hacer estas Mesas de Trabajo y de diálogo con más entes, de ampliar, entonces a las Mesas. [De la experiencia] resulta que se visibiliza la necesidad de conocer más, de ver qué otras rutas han tomado otros grupos de trabajadoras del hogar, en otros países, en otras ciudades, la experiencia de cómo han logrado el alcance de las metas” (EF001).

Fue en este contexto en el que surgió el proyecto de realizar un Foro para conocer las experiencias de organización de las trabajadoras, así como de legislación y políticas públicas a su favor, en los países hermanos de América Latina, este es el origen del Foro *Por los Derechos de las Trabajadoras del Hogar: Experiencias Latinoamericanas de ratificación del Convenio 189 de la OIT.*¹⁵

¹³ “Hogar Justo Hogar” es una asociación de empleadoras que están a favor de la ratificación del Convenio 189 y la recomendación 201 de la OIT.

¹⁴ Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE).

¹⁵ Ver sección 5.3 Colaboración Interinstitucional para mayores detalles sobre este Foro.

En 2015 también, la STyFE instaló el Comité de Gestión por Competencias de Trabajo en el Hogar, asimismo, se fundó el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT), como un organismo descentralizado del Gobierno de la Ciudad de México.

El 18 de febrero de 2016, tuvo lugar la toma de nota del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México (JLCA), la Secretaria de Trabajo, Lic. Amalia García Medina, fue testiga de honor en este acto.¹⁶

En su mensaje; García Medina, enfatizó que la toma de nota “es un paso histórico para avanzar en el camino del trabajo formal, y que sus derechos sean plenamente respetados”, destacó que las trabajadoras del hogar que conforman el sindicato han estado “15 años dando batalla por un derecho”. Añadió que “el Gobierno de la Ciudad de México respalda los derechos de las trabajadoras del hogar”.

En el Conversatorio “Empoderando mujeres trabajadoras” que se llevó a cabo en el Museo de la Mujer en el marco de las conmemoraciones por el “Día Internacional de la Mujer” (8 de marzo), una de las ponentes fue Marcelina Bautista, líder del SINACTRAHO, quien mencionó que considera al Capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo como discriminatorio para las trabajadoras del hogar, ya que por el hecho de estar aparte, ha implicado muchas desventajas para las trabajadoras, en términos de indemnización por terminación de contrato, de jornada de trabajo, de acceso a seguridad social, etc.; por lo mismo las trabajadoras del hogar organizadas hicieron una propuesta de reforma y la presentaron ante la Cámara de Diputados, pero nunca fue aceptada. Sus intentos de ser escuchadas en la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, tampoco tuvo resultados favorables – la idea del gremio es que exista un salario tipificado, pues “cada quien cobra lo que quiere, cada quien paga lo que quiere”.

Meses después, el 25 de julio, se realizó un acto público bajo el nombre “Por la dignificación de las condiciones en que prestan sus servicios las personas

¹⁶Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE).

trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”, en el marco del “Día Internacional del Trabajo Doméstico” (22 de Julio). El objetivo del programa fue “Promover en la Ciudad de México, el trabajo digno y la inclusión socio laboral, la igualdad y la justicia social, de las personas trabajadoras del hogar, mediante la aplicación de acciones encaminadas a difundir sus derechos y a dignificar las condiciones en que prestan sus servicios”. En el evento “se contó con la participación de representantes del ámbito político, académico y de la sociedad civil”.¹⁷

En el mismo acto público se presentó la Campaña denominada: “Si eres una persona asalariada en casa, esos son tus derechos” a través de la cual se promueven el reconocimiento, ejercicio y acceso de los derechos humanos laborales de las trabajadoras del hogar. La campaña se difundió en la página electrónica de la STyFE, <http://www.trabajo.cdmx.gob.mx/>, además se presentó en el Sistema de Transporte Colectivo METRO durante los meses de octubre a diciembre del 2016.¹⁸

En esta Secretaría se hace también un seguimiento de los indicadores laborales y de las condiciones de trabajo de las TH de la Ciudad de México; a la vez que se promueven estudios sobre las condiciones de trabajo del sector, estas tareas son parte de las atribuciones de la Dirección de Estudios y Estadísticas del Trabajo (EF005).

5.2.2. Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT)

Dentro de las tareas cumplidas por el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT), destaca el hecho de que este ha generado un Estándar de Competencia de Prestación de Servicios de Aseo y Alimentación en el Hogar (EC0561),¹⁹ el cual, como su título lo indica, tiene como propósito “Servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que prestan los servicios en el hogar, desde las actividades de limpieza, aseo de las prendas, actividades de

¹⁷ Información proporcionada por la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE).

¹⁸ Ídem.

¹⁹ Disponible en: http://conocer.gob.mx/publicaciones_dof/EC0561.pdf

alimentación, y la atención de necesidades inmediatas de seguridad y protección en los servicios del hogar” (CONOCER, 2015).

El proceso para crear un Estándar de Competencia (EC) inicia con el establecimiento de un Comité de Gestión de Competencia Laboral; este es un comité que regula y que nace a partir de las reglas de operación del Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales CONOCER – un fideicomiso dentro de la Secretaría de Educación Pública – que se dedica justamente a certificar competencias laborales en el país, son certificados que tienen validez oficial en todo el país y que buscan reconocer el saber, el saber hacer y el saber ser (EF002).

No existía un Comité de Competencias de trabajo en el hogar; hasta el año pasado que es cuando la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, decide participar presidiendo el Comité y si la Titular en ese entonces Patricia Mercado quien es la presidenta del Comité – hoy le corresponde a la Secretaría: Amalia García – nos nombra a nosotros – como Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México – la Secretaria Técnica de ese Comité e invita a muchas instancias – públicas y privadas – que han estado trabajando en este tema a nivel nacional. (...) El CONOCER nos dice formen el Comité y ustedes presídanlo, ustedes me refiero a la Secretaría del Trabajo, en ese Comité de lo que se trata es que se hagan todos los estándares de competencia que tengan que ver con el trabajo en el hogar (...), así se hizo el EC0561 que fue el primero que se creó en el ICAT, entre los muchos que queremos hacer EF002).

Además de la importancia que reviste el hecho que las TH puedan mostrar, a través de una certificación que garantiza – ante sus empleadores/as – un alto nivel de competencia, en el ICAT, se posee una perspectiva de derechos, en este estándar:

[Pensamos] que lo primero que había que hacer es encontrar, vía la capacitación, una forma justamente de abonar en la lucha – de las propias trabajadoras del hogar por dar a conocer sus derechos – por hacerse conscientes (ellas mismas) de sus derechos y a partir de ahí, buscar profesionalizarse, certificarse, para poder insertarse de manera más asertiva en el mercado laboral. Es decir, tener una visión más clara de cómo se ven a sí mismas, como lo que son, trabajadoras con derechos; iniciar esta relación con sus empleadores

bajo estos términos, tratar de desterrar esta idea del servicio doméstico como una especie de favor casi humanitario, por no llamarle de otra manera (servidumbre casi esclavizada) (EF002).

El Estándar de Competencia EC0561 sirve como referente para la evaluación y certificación de las personas que “prestan servicios en el hogar, desde las actividades de limpieza, aseo de las prendas, actividades de alimentación, y la atención de necesidades inmediatas de seguridad y protección en los servicios en el hogar”.

Para obtener la certificación en el estándar EC0561, se requiere tomar un curso de capacitación, en donde el único requisito es ser trabajador o trabajadora del hogar. Actualmente se está llevando a cabo un Curso de Capacitación de 60 horas, no tiene costo para las primeras 100 TH que se capaciten (EF002)²⁰. El curso de *Capacitación en servicios de aseo y alimentación en el hogar* se organizó como una colaboración entre cuatro instituciones: el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C. (CACEH); la Fundación para el Mejoramiento de la Educación en México, A.C. (FUNDAMEE); el Complejo Mexicano de Capacitación (CMC) y el ICAT. Después de haber tomado la capacitación de 60 horas, cada participante podrá decidir la fecha de evaluación para certificarse.

En la difusión de estos cursos el ICAT ha contado también con la colaboración de las instituciones antes mencionadas, así como del STyFE y a través de los varios medios que están al alcance de los dos entes públicos.

5.2.3. Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES-CDMX)

En lo que se refiere a la atención otorgada por el INMUJERES al tema trabajo doméstico y en lo particular– al de trabajadoras del hogar remuneradas – éste tiene una larga trayectoria en la institución. En el año 2007, se estableció la *Mesa Interinstitucional para la Implementación de Acciones por la Revalorización del Trabajo Doméstico Asalariado y No Asalariado* (INMUJERES- DF, 2013).

²⁰ La STyFE está otorgando becas a las primeras 100 TH que se capaciten y certifiquen, un curso que de otra manera tendría un costo entre 1,500 y 2000 pesos (EF002).

En la actualidad, el *Programa Integral de Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres de la Ciudad de México* integra de manera implícita y explícita acciones hacia las trabajadoras del hogar. De manera implícita están integradas en el “objetivo 1, que considera como fundamental para el empoderamiento de las mujeres, en general, las garantías sobre sus derechos laborales. De forma explícita, las trabajadoras del hogar están consideradas porque en la Política pública “1.6, (...) se integró la necesidad de ‘Fomentar mecanismos dirigidos a la dignificación y reconocimiento de los derechos laborales de las empleadas del hogar’”.²¹ En el objetivo 5, se explícita la otra política pública para el sector, está expresada particularmente en la línea 5.3 del Programa mencionado “en el cual se consideró: ‘Generar acciones afirmativas con la finalidad de mejorar la situación económica de las personas que se dedican al cuidado de otras personas’. Bajo el entendido de que es un trabajo remunerado que carece de formalización y en el cual se contratan principalmente a mujeres”.²²

En el año 2016, se llevaron a cabo una serie de acciones específicas, dentro de las que destacan las siguientes:

- Jornada en conmemoración del “Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar” (30 de Marzo), con el objetivo de difundir, sensibilizar y reflexionar sobre el valor del trabajo doméstico, así como el reconocimiento de los derechos humanos de las trabajadoras del hogar, particularmente sobre sus derechos laborales. Parte fundamental de la Jornada fue el desarrollo del *Foro sobre Economía del Cuidado: Trabajo digno y trato justo para las Trabajadoras del Hogar*, que se realizó el día 3 de abril. En dicho Foro participaron CACEH y SINACTRAHO, personal de INMUJERES, así como especialistas en el tema. El espacio se ocupó para hablar de los derechos de las empleadas del hogar y revisar los avances que se han tenido en la materia. Las especialistas vertieron experiencias, desde diferentes panoramas como la discriminación, la economía del cuidado y los Derechos

²¹ Documento de la Dirección de la Coordinación del Sistema de Unidades y Dirección de Fomento y Concertación de Acciones, INMUJERES, DF entregado directamente a entrevistadora.

²² *Idem.*

Laborales Fundamentales. En el evento participó la *Radio Cabina*, que pertenece a una estación radiofónica por Internet, medio a través del cual se fomentó la participación social. Al Foro asistieron 200 mujeres y 50 hombres (EF003).

- *Foro Trabajo Doméstico y Economía del Cuidado: Una tarea pendiente para la política pública*, se realizó el 22 de Julio, en el contexto del “Día del trabajo doméstico asalariado y no asalariado” con dos objetivos: a) Reflexionar sobre los avances en materia de política pública sobre el tema del trabajo doméstico y la economía del cuidado y b) Visibilizar y sensibilizar a la población de la Ciudad de México sobre el trabajo doméstico y la economía del cuidado, y reflexionar sobre su asignación a las mujeres y sobre cómo afecta su desarrollo y su salud, además de la aportación que implica en la economía y las posibles alternativas que se plantean desde la política pública, la academia y la sociedad.

El Foro se llevó a cabo en la Cámara de Senadores, con 168 asistentes (146 mujeres, 22 hombres). La conferencia magistral estuvo a cargo de Paulina Grobet, de *ONU-Mujeres*, especialista en políticas de igualdad de género y se organizaron dos mesas de trabajo. La Mesa 1 “Trabajo doméstico remunerado y no remunerado: avances y retrocesos”, participaron usuarias del INMUJERES, de las delegaciones Tlalpan y Benito Juárez. La Mesa 2 “Trabajo doméstico y del cuidado: alternativas desde la academia, la iniciativa privada y el sector público”, en el cual participaron la Mtra. Toyka Bashkoz (STyFE); Mtra. Hilda Rodríguez Loredó de la Facultad de Economía UNAM; la Lic. Yaucalli Mancillas (JUD de Inmujeres Delegación Tlalpan) y Lic. Patricia Carmona Hernández (de Género y Desarrollo, A.C., GENDES).

Los planteamientos principales que surgieron de las Mesas de Trabajo del Foro, fueron los siguientes:

- a) Desde la perspectiva de la cotidianeidad de las mujeres, la invisibilización del trabajo doméstico y las cargas que se siguen acentuando, tienen un efecto nocivo en la salud de las mujeres.
- b) Desde la perspectiva de las instituciones, el reconocimiento del tema del trabajo doméstico y de cuidados, la percepción a través de una encuesta del uso del tiempo en la Delegación Tlalpan, y la identificación de una colonia de la cual salen mujeres para trabajar como TH.

5.2.4 Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

Una de las acciones de mayor relevancia llevadas a cabo por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) fue la realización de una *Encuesta sobre la discriminación de la Ciudad de México* (EDIS- CDMX 2013), que da cuenta de la percepción de la discriminación hacia las personas trabajadoras del hogar.

Además el COPRED participa muy activamente en los eventos que – relacionados con el tema de trabajadoras del hogar – organizan diversas instituciones de la Ciudad de México; como veremos en la sección 5.3, fue una de las instituciones convocantes del Foro Latinoamericano en el tema. Por otra parte, colabora en la difusión de mensajes en beneficio del sector, tarea dentro de la cual destaca la difusión de la *Carta de los Derechos de las Trabajadoras del Hogar*, elaborada por el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C. (CACEH).

5.2.5. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)

Desde el año 2009, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal ha considerado que “frente al panorama de indefensión en que se encuentran las personas trabajadoras del hogar” deben incluirse siete líneas de acción referidas a la protección de sus derechos, dentro del *Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF)* (Guevara, 2012), a saber :

- Realizar reformas al capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo para garantizar los derechos laborales y de seguridad social para las mujeres trabajadoras del hogar.
- Llevar a cabo reformas legislativas pertinentes para que se reconozca, garantice y proteja el derecho al trabajo y los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar y agrícolas, en particular de niñas, niños y mujeres.
- Firmar un convenio de asistencia técnica con la OIT para que asesore al Gobierno del Distrito Federal en la definición e implementación de su estrategia en materia de protección al trabajo doméstico y agrícola.
- Difundir a través de campañas el trabajo doméstico como digno; promover y capacitar a las trabajadoras del hogar acerca de sus derechos humanos laborales, así como sobre las obligaciones que tienen las y los empleadores en materia de derechos humanos laborales, exigiendo la formalización contractual para las trabajadoras del hogar.
- Diseñar e implementar una estrategia de fortalecimiento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal con el fin de ofrecer defensoría gratuita y de calidad a las trabajadoras y los trabajadores que lo necesiten, en particular a las empleadas del hogar.
- Difundir información relativa a las empleadas del hogar, en particular de la OIT relativa al trabajo decente para las y los trabajadores domésticos.
- Documentar y hacer pública información respecto de la situación de desigualdad y discriminación que enfrentan las trabajadoras y los trabajadores del hogar para buscar la erradicación de dichas situaciones.

Además de esto, se debe resaltar que recientemente se actualizó el Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos de la Ciudad de México en la que destacan las líneas de acción 398 y 399 del capítulo 22 Derechos de las Mujeres. A

continuación se describe el contenido de cada una de estas líneas (CDHDF, 2016):

Línea 398 Proponer, en conjunto con la participación ciudadana, un marco legal y normativo para la Ciudad de México que proteja los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar (...).

Línea 399 Promover el ejercicio y pleno goce de los derechos humanos laborales de las personas trabajadoras del hogar (...).

Es importante tomar en cuenta que la Ley del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal, en su artículo 3º, señala que las instancias ejecutoras de las líneas de acción son: la Asamblea Legislativa del Distrito Federal; el Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal; el Tribunal de lo Contencioso Administrativo del Distrito Federal; la Junta de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal; el Instituto de Acceso a la Información del Distrito Federal; la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, la Jefatura de Gobierno del Distrito Federal; las Dependencias, Órganos Desconcentrados y los Órganos Político Administrativos del Distrito Federal, acorde a la responsabilidad señalada en cada línea de acción.²³ La entidad a cargo del seguimiento de la implementación de las líneas de acción por parte de las autoridades responsables es la Secretaría Técnica del Comité de Seguimiento y Evaluación del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (PDHDF).

Las acciones realizadas para proteger y promover los derechos de las y los TH son:²⁴

- Entrega del *premio Hermila Galindo* a Marcelina Bautista, directora del CACEH.
- Organización del *Foro Internacional Trabajo Digno para las Trabajadoras del Hogar* (2011); pronunciamiento sobre "*Trabajadoras del Hogar: por la*

²³ Información proporcionada, mediante oficio, por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, CDHDF/OE/P/0499/2016, 7 de octubre de 2016.

²⁴ *Ídem*.

aprobación de un Convenio y Recomendación de la OIT” estrategia conjunta con instituciones académicas y OSCs por la firma y ratificación de Convenio 189 de la OIT por parte del Estado Mexicano y atención a la Recomendación 201, con el objetivo de impulsar los derechos de las TH en la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Ginebra, Suiza.

- Campaña *Por un trabajo digno*, con el objetivo de promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT y el cumplimiento de la Recomendación 201 por parte del Estado mexicano, en coordinación con la CONAPRED, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar, Unión Nacional de Trabajadoras de la Alimentación, Red de Mujeres Sindicalistas, etc.
- Participación en el *Foro Miradas hacia un trabajo digno para las personas trabajadoras del hogar. Convenio 189 y Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo OIT*, realizado en el Senado de la República (2012).
- Campaña *Por un trabajo digno: Ponte los guantes por los derechos de las trabajadoras del hogar*, impulsando el exhorto de la sociedad civil al Senado de la República para la ratificación del Convenio 189 de la OIT (2013).
- Conversatorio *Condiciones laborales de las mujeres y economía del cuidado en México* en la tercera sesión se abordó de manera especial las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras del hogar (2015).
- Emisión de varios boletines con el objetivo de promover la reflexión y hacer un llamado a las autoridades a generar las modificaciones legislativas y normativas, así como al diseño de políticas públicas incluyentes y con perspectiva de género, para el reconocimiento, garantía y respeto de los derechos de las personas trabajadoras del hogar.

5.2.6. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México (DIF-CDMX)

Entre las instituciones públicas que ofrecen servicios de apoyo a TH, está el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México (DIF-CDMX), el cual “a través de los Centros Asistenciales de Desarrollo Infantil (CADIS), otorga los servicios de estancia integral a hijas e hijos de 185 mujeres madres trabajadoras y un hombre tutor trabajador con ocupación de trabajo doméstico remunerado”.²⁵ Asimismo, el DIF-CDMX brinda atención a este sector de trabajadoras/es a través de siete programas sociales. Actualmente se tiene un registro de 3,337 personas trabajadoras del hogar atendidas. La distribución por programas se presenta detallada en la tabla 5.1.²⁶

²⁵ Información proporcionada, mediante oficio, por el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia de la Ciudad de México, DIF-CDMX, mediante oficio DIF-CDMX/DG/DP/0756/2016, de 28 septiembre 2016.

²⁶ *Ídem.*

TABLA 5.1. Personas con ocupación en trabajo doméstico remunerado por sexo, según programa social al 31 de julio de 2016

N°	NOMBRE DEL PROGRAMA SOCIAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
1	Apoyo económico a personas con Discapacidad Permanente	888	378	1,266
2	Educación Garantizada	978	4	982
3	Becas Escolares	547	4	551
4	Apoyo a Madres Solas Residentes en el Distrito Federal	437	0	437
5	Atención a Personas con Discapacidad en Unidades Básicas de Rehabilitación	56	0	56
6	CUNAS-CDMX	43	0	43
7	Hijos e Hijas de la Ciudad	1	1	2
Total		2,950	387	3,337

Fuente: DIF-CDMX. Sistema Único de Información, 2016.

Sin lugar a dudas el hecho de que el DIF lleve un registro estadístico de las usuarias y usuarios de sus servicios que pertenecen al sector de TH, es una muestra del interés que la institución tiene en este sector de la población laboral.

El hecho de que un número – aunque pequeño aún – de trabajadoras del hogar disfruten de los servicios de estancia integral a hijas e hijos, a través de los CADIS, es destacable, ya que una de las necesidades no cubiertas, que ha manifestado tener la población de TH es la del cuidado infantil. El servicio de cunas, las becas, los apoyos económicos personas con discapacidad así como para Jefas de Familia (madres solas), todos, son servicios que – tomando en cuenta las precarias condiciones económicas en que viven las personas de este sector – son de gran importancia para contribuir a mejorar su calidad de vida.

5.2.7. Junta Local de Conciliación y Arbitraje (JLCA)

En la Junta Local de Conciliación y Arbitraje se atiende a los trabajadores y las trabajadoras del hogar como uno de los grupos a quienes, por ser considerados de población vulnerable, se les pone una especial atención (EF006). En la actualidad hay un interés particular en promover el acceso a una justicia cotidiana, es decir a medios alternos de resolución de conflictos, la conciliación es uno de estos recursos, que están al servicio de todo tipo de trabajadores/as, entre ellos/as quienes trabajan en el servicio doméstico (EF006).

A la fecha no se lleva un registro estadístico de TH atendidas en la JLCA, pero si acuden personas trabajadoras domésticas a solicitar los servicios que ofrece este organismo. Generalmente los/as abogados que ellas contratan las conducen a la Junta; pero hay trabajadoras o trabajadores que se presentan directamente para que se les brinde el recurso de la conciliación con sus empleadores/as. En la JLCA se procura que comprendan a cabalidad lo que implica la conciliación y en caso de llegar a un convenio estar representadas por un Procurador – el/la abogado/a que le proporciona el Estado – para que estén protegidas por la autoridad. La Junta está obligada a ser un órgano imparcial y a verificar que precisamente dentro de esos convenios se les respeten todos sus derechos a la vez que tengan un trato digno y humano (EF006).

Hay que tomar en cuenta que la conciliación es una resolución de conflictos más eficaz más rápida, con menos desgaste económico, emocional y – sobre todo – porque el/la trabajador/a vive de su salario y requiere resolver un problema laboral en la forma más rápida posible a tener que someterse a un procedimiento que pueda ser muy largo, es en este sentido que la conciliación es más beneficiosa (EF006).

La atención que se les brinda en la JLCA a las personas que venden sus servicios en el sector doméstico es desde una perspectiva de género y de grupo vulnerable, se busca que no se violenten sus derechos, que se les respeten “todas las prestaciones que establece la Ley, sin negociar ninguna de [estas]; todas las

prestaciones que la Ley considera como no negociables se respetan. Únicamente se negocian cuando es necesario por cuestiones de expectativas” (EF006). Para continuar con las propias palabras de una funcionaria de la JLCA:

Lo importante aquí es que – precisamente como es humano y como nos regimos también por principio de buena fe – hemos tenido la oportunidad de que las personas [empleadoras] les indemnizan incluso con su 100%. Generalmente la trabajadora doméstica es también una persona de mucha confianza, que vivió mucho tiempo a veces con la familia y entonces, de esa manera, también muchas de las personas – afortunadamente los patrones los/as reconocen – así hemos tenido casos, incluso, el de la patrona que ya murió y viene la hija – la cual no tiene relación laboral con ella – y viene a darle una indemnización, eso es grato, porque para nosotros lo que nos interesa es hacer la justicia cotidiana, que es lo que el gobernado quiere, porque volvemos – sobre todo en estos grupos vulnerables – a veces no tienen con qué pagar un abogado, aun cuando el Estado proporciona un Procurador muchas veces ellas están con la situación de que necesitan contratar un abogado particular, que lo que el abogado le cobra es un porcentaje. Nosotros lo que tratamos es de eficientar precisamente este acceso a la justicia que debe estar, que está garantizado por la Constitución y que nosotros, precisamente, contribuimos a ello, a través de este medio.

La Ley prevé de que, a petición de parte, se debe mandar citatorio para conciliar pero es rara la trabajadora doméstica que acude con nosotros para citar a su patrón; como hay otras trabajadoras [de otros sectores] que sí vienen y nos solicitan [citar al patrón] sin que exista demanda y se envían; pero si llegase a venir alguna trabajadora del hogar nosotras le daríamos un trato diferente, sobre todo humano, en cuanto a proporcionar toda la información; porque cuando elaboramos un convenio en la JLCA, nosotros también manejamos el consentimiento informado, o sea, señalamos cuáles son sus prestaciones para que las entienda completamente y que lo que ella está consintiendo que va a ser así que esté con todos los elementos necesarios para estar conforme con él o no, y como decimos, es voluntario si en definitiva no te favorece o satisface la propuesta que te hace la parte contraria, simple y sencillamente, no hay convenio o sea el convenio es única y exclusivamente voluntad de las partes, nadie les puede obligar ni nosotros conciliadores, ni la Junta a realizar un convenio que no desea (EF006).

Por otra parte, es de destacarse que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, considera uno de sus logros en el sector de TH que el 30 de noviembre de 2015, realizó el registro del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del

Hogar, las trabajadoras promotoras de esta organización gremial cumplieron con todos los requisitos para su inscripción en la Secretaría Auxiliar de Registro y Actualización Sindical de dicha Junta Local, y por lo tanto el registro fue otorgado.²⁷

En resumen, todas las instituciones arriba mencionadas están contribuyendo desde sus atribuciones específicas a promover y proteger los derechos de las personas trabajadoras del hogar, así como al mejoramiento de su calidad de vida. Aún falta mucho por hacer, pero se están dando pasos firmes para ir avanzando en el logro de una profunda justicia social para este sector. En la siguiente sección haremos una descripción de los proyectos de colaboración institucional que se han llevado a cabo.

5.3. Colaboración interinstitucional

Tanto a través de las entrevistas realizadas con actores clave de las instituciones públicas para la elaboración de este estudio diagnóstico, como a través de investigación documental, se identificaron varias formas de colaboración institucional, entre las que sobresalen las que se describen en esta sección.

Una de las primeras acciones a destacar fue la celebración de un convenio entre la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo (STyFE), la Secretaría de Salud y Servicios de Salud Pública (SEDESA) y la Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) – firmado el 27 de marzo de 2014 – mediante el cual se comprometieron a “llevar a cabo acciones conjuntas en beneficio de los habitantes del Distrito Federal que se [dedican] al trabajo doméstico” (Gobierno del Distrito Federal, SEDESA, STyFE y SEDECO, 2014).

A través del Convenio de colaboración interinstitucional del 27 de marzo de 2014, SEDESA se comprometió a promover – entre los habitantes del Distrito Federal que se dediquen al trabajo doméstico – que carezcan de seguridad social laboral,

²⁷ Información proporcionada, mediante oficio, por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México, mediante oficio JLCA/CAJI-305, 22 de septiembre 2016.

el acceso a los servicios de salud que se ofrecen en la Ciudad de México, mediante las siguientes acciones:

- a) Afiliación al Programa de acceso gratuito a los servicios de salud y medicamentos a los habitantes del Distrito Federal que carezcan de seguridad social laboral y del Sistema de Protección Social en Salud (Seguro Popular), cuando reúnan los requisitos establecidos en la normatividad aplicable.
- b) Acceso al servicio médico y medicamentos de primer y segundo nivel de atención que se encuentren dentro del Cuadro Básico de Medicamentos disponibles en SEDESA.
- c) Acceso a los Servicios Médicos de Urgencias.

Con la finalidad de cumplir con los objetivos de este Convenio, STyFE y SEDECO se comprometieron a llevar a cabo las gestiones necesarias para promover entre las personas trabajadoras del hogar, su incorporación a los programas “Gratuidad” y “Seguro Popular” a cargo de SEDESA (Gobierno del Distrito Federal, SEDESA, STyFE y SEDECO, 2014).

Otra acción colaborativa a destacar, fue la realización del Foro *Por los Derechos de las Trabajadoras del Hogar. Experiencias Latinoamericanas*, en el cual desde la convocatoria convergieron varios organismos: COPRED, INMUJERES–DF, ICAT, CONAPRED, CACEH, Hogar Justo Hogar, Unión Nacional de Trabajadores (UNT), académicas de la UNAM, la UAM Xochimilco, La Universidad Obrera, el CIDE, FLACSO, CIESAS, OIT, ONU Mujeres, CEPAL, Fundación Friedrich Ebert y la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH) (EF001).

La realización de este Foro fue muy positiva para el conjunto de servidoras/es públicos en la Ciudad de México, ya que por un lado aportó conocimientos más profundos a quienes toman decisiones de políticas públicas en el sector, a varios niveles; a la vez que contribuyó a extender la sensibilización – hacia el sector de trabajadoras del hogar – entre un público amplio (EF001). En lo que se refiere,

particularmente al STyFE, fue decisivo para la consolidación de las acciones colaborativas entre esta Secretaría y el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED) así como la Secretaría de Desarrollo Rural y Equidad para las Comunidades (SEDEREC) (EF001).

El ICAT, trabaja de cerca con la STyFE y con el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)²⁸, además de CACEH, la Fundación para el Mejoramiento de la Educación en México, A. C. y *Hogar Justo Hogar*.²⁹

INMUJERES, identifica a STyFE en primer término, así como todas las dependencias de la Ciudad de México, organizaciones de la sociedad civil como CACEH, Género y Desarrollo, A.C.(GENDES), ONU Mujeres, Sindicato Nacional de las Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) y *Aliada*,³⁰ como instituciones con quienes ha realizado trabajo colaborativo (EF001).

5.4. Retos

Si bien se identifican avances en la materia que nos ocupa, existen desafíos que se encuentran latentes, y que fueron abordados por las/os funcionarias/os entrevistados, entre ellos:

- Continuar con la promoción y exigibilidad de los derechos de las personas trabajadoras del hogar.
- Mejorar las capacitaciones que se imparten desde el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT), a partir de la retroalimentación que hagan las trabajadoras.
- Involucrar a más instancias gubernamentales, así como a la población empleadora en la profesionalización de las trabajadoras del hogar.

²⁸ El CONOCER es una entidad paraestatal del gobierno mexicano sectorizado en la SEP y encargada de promover el Sistema Nacional de Competencias (EF002).

²⁹ *Hogar justo Hogar* es una organización de empleadoras de trabajadoras del hogar (EF002).

³⁰ *Aliada* es una asociación civil, creada por mujeres en donde están impulsando el trabajo por horas. Usan las tecnologías de información para el manejo de la empresa, tipo la empresa de transportación local *Uber*, pero para el servicio doméstico.

- Recuperar indicadores sobre prevalencia de enfermedades y riesgos de las personas que laboran en el servicio doméstico, para poder hacer una clasificación y trabajar en la prevención.
- Llevar registros cuantitativos y cualitativos sobre trabajadoras del hogar y la atención brindada, en las diferentes instituciones que trabajan hacia el sector.
- Sensibilizar a abogados/as para hacerles partícipes de los procesos de defensa de los derechos laborales del sector así como de la conciliación con sus empleadoras/es, en conflictos laborales.
- Ratificar el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT.
- Integrar a mujeres indígenas y migrantes en la ciudad:

“Un reto más general sería concientizar a la población que demanda este tipo de trabajo sobre la importancia de darles seguridad social y respetar sus jornadas laborales” (EF001).

Cabe señalar de manera general, a favor del cumplimiento de los retos se tiene la atención que se ha brindado al trabajo dirigido a mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar y la capacidad técnica para aportar más información sobre el tema.

6. Condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras del hogar de la Ciudad de México

En este capítulo se presentan los hallazgos de las entrevistas semiestructuradas aplicadas a una muestra por conveniencia de empleados y empleadas del hogar en la Ciudad de México, con el propósito de conocer sus condiciones de vida y de trabajo. En total se realizaron 16 entrevistas a 15 mujeres y solo un hombre, de edades que van de los 13 a los 67 años de edad. La mayoría de las personas son solteras y sin hijos (81.3%), aunque tienen dependientes económicos. La media de escolaridad es de 7.2 años, es decir que sólo concluyeron el nivel básico (primaria completa). En cuanto a las condiciones de contratación, 87.5% de las entrevistadas estableció un contrato verbal, además la mayoría reportó estar contratada de entrada por salida.

6.1. Revalorización del trabajo del hogar

Las herramientas conceptuales que giran alrededor de la construcción social del género aportan el andamiaje analítico fundamental para responder a interrogantes generales, tales como: ¿por qué el trabajo del hogar remunerado presenta una tasa de feminización muy alta?, como ha quedado evidenciado en este estudio diagnóstico, ¿a qué se debe la subvaloración social y cultural del trabajo realizado por las/os trabajadoras/es del hogar? Que ha sido señalado por muchas/os autoras/es (Cebollada, 2016; Oelz y Rani, 2015) como uno de los supuestos que justifican la especial precariedad de las condiciones laborales de este sector.

La *economía del cuidado* – conceptualización que ha sido desarrollada por la corriente de la economía feminista de la ruptura – cuestiona primeramente la calidad de “improductivo” que se le confiere a este tipo de trabajo y lo coloca en su verdadera dimensión como una actividad valiosa y socialmente necesaria. Sin el trabajo doméstico no podría funcionar el sistema productivo de la sociedad: los y las trabajadoras no podrían vender su fuerza de trabajo, la población en edad escolar no estaría en posibilidades de asistir a los centros educativos, los comerciantes no estarían en condiciones de salir a realizar sus actividades, etc.

El trabajo realizado por las mujeres en sus propios hogares, de manera no remunerada –y el trabajo infra-remunerado ejercido por trabajadoras y trabajadores del hogar – es fundamental para la sostenibilidad de la vida. Para la economía feminista, el objetivo del funcionamiento económico no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida (Rodríguez, 2015). De allí que para esta corriente teórico-política la revalorización del trabajo del hogar remunerado y no remunerado es imprescindible para lograr colocarlo en su justo valor en la sociedad contemporánea. Lo es aún más, para la vertiente de trabajo del hogar remunerado.

6.2. Segregación ocupacional por género

Otra dimensión que tiene una enorme importancia en el análisis de las condiciones de vida, de las personas que laboran en el servicio doméstico, es la llamada segregación ocupacional por género y que se refiere a que en el mercado de trabajo hay una tendencia a dividir las ocupaciones de acuerdo a los roles de género (Pedrero, 1997): eso explica por qué hay más mujeres que hombres en profesiones tales como educadoras, enfermeras, trabajadoras del hogar y más hombres en la industria de transformación, el ejército, las ingenierías, entre otras. En otras palabras, en el mercado de trabajo se refleja la división sexual del trabajo, que es parte de la construcción social de las relaciones de género.

Esta dimensión conceptual es importante porque explica la sobrerrepresentación de las mujeres en el sector doméstico; ya que esta es una labor que se considera una extensión de sus roles de género en la familia.

Aún más, en el trabajo doméstico remunerado hay una división del trabajo por sexos: las mujeres trabajan como niñeras, cocineras, lavanderas, planchadoras, encargadas de la limpieza; en tanto que los varones lo hacen como choferes, jardineros y vigilantes; esta situación, con pequeñas variaciones, se mantiene desde la época colonial hasta la fecha, como ha sido documentado por Mary Goldsmith (1998).

6.3. Intersección de desigualdades sociales

Una característica destacable de quienes prestan sus servicios en el sector doméstico es que en su persona se intersectan un conjunto de desigualdades sociales: casi la totalidad de ellas son mujeres – que viven desigualdades de género – provienen de familias en situación de pobreza, a las que en algunos casos se suman las asimetrías sociales de origen étnico, condición migratoria, de condición física, etc. Las teóricas de la interseccionalidad han planteado que este concepto es útil para comprender cómo ocurre la injusticia sistemática y la desigualdad desde una base multidimensional (McCall, 2005).

Una de las desigualdades sociales que está presente en las condiciones de vida de los y las empleadas del servicio doméstico es la pobreza, el entorno familiar reportado – en las entrevistas - nos habla de que es la “necesidad” el motor principal de la incorporación temprana de estas personas a las actividades de generación de ingresos. Un buen número de ellas/os provienen de hogares pobres y, no pocos de estos, son familias monoparentales, encabezadas por una mujer, a continuación un extracto de la entrevista de Mujer 11:³¹

E: ¿A qué edad empezó a trabajar?

P: Pues desde muy niña, mi papá nos abandonó y mi mamá trabajaba como nana; así que salí a buscar trabajo. Primero fui mesera en un restaurancito del centro, luego trabajé como recepcionista con unos doctores, pero luego me casé y todo estuvo bien, hasta que me divorcié del papá de mis hijos y salí de nuevo a buscar trabajo.

El testimonio de Hombre 1 refuerza este hallazgo, sobre la incorporación temprana de hijos de jefas de familia a las actividades informales, debido a la insuficiencia de ingresos para cubrir sus necesidades básicas, situación que ha sido señalada por varios/as autores (Salles, 2002) como una de las dificultades para romper con la transmisión intergeneracional de la pobreza:

E: Bueno (...) a qué edad empezó usted a trabajar?

P: Híjole, la verdad es que yo empecé muy chico, como de (...) a trabajar porque, pos ora sí que, siempre fuimos muy humildes y mi mamá, ora sí que

³¹ En los extractos de las entrevistas E significa entrevistador/a y P quiere decir participante (persona entrevistada).

no vivía con mi papá y pos ora sí que entre hermanos nos echábamos la mano.

E: Ustedes ¿vivían con su papá o con su mamá?

P: Con mi mamá, entonces yo, no pues yo le puedo decir que por ahí de los 7 años yo me iba afuera del mercado a ayudarle a las señoras con las bolsas del mandado, las llevaba a su casa y pues ya me regalaban en ese tiempo que 1 pesito, que 2 pesitos y así todo lo que juntaba pues se lo daba a mi mamá, para ayuda de la casa; o a veces me decía: “Ah pues ¿sabes qué? voy a juntar para tus zapatos. Y pues cuál, ya cuando pasaba una o dos semanas, yo le decía pues mis zapatos y ella me decía: “Pues es que tuve que gastarlos en esto” y pues ya no había zapatos... y nunca se me hizo lo de mis zapatos nuevos.

La incorporación temprana al mercado laboral informal reportada por algunas de las entrevistadas, es un obstáculo para su escolarización, con serias repercusiones en sus posibilidades de ascender en la escala social y, por lo tanto, de salir de la trampa de la privación y las desigualdades (Chambers, 1983). Para muestra un botón, extraído de la narración de Mujer 10:

E: ¿A qué edad tuvo su primer trabajo?

P: Uyyy pues a los 14 años, mi papá nos dejó cuando yo estaba chica y yo y mis hermanos (cuatro) empezamos a trabajar desde chicos, ninguno estudiamos, además como yo no me casé siempre he trabajado para mantenerme.

Uno de los testimonios más sobresalientes en este estudio diagnóstico fue el de Mujer 1, de 13 años de edad, de origen zapoteco, trabajadora en modalidad de planta en la delegación Coyoacán. Varios elementos llaman la atención en este caso: es una niña, que según veremos en la narración empezó a trabajar a los 11 años de edad, como jornalera; solo concluyó la educación primaria – actualmente no está asistiendo a ningún programa escolar. En ella se concentran varias formas de desigualdad intersectadas: género, étnica, etárea, condición económica (pobreza). Sobre su historia laboral reportó lo siguiente:

E: ¿Cuándo empezaste a trabajar en casas?

P: Mi patrona actual, es la primera señora con la que trabajo así, en casa; antes, desde los 11 años, estuve pues como jornalera con mi papá y mi mamá (...).

En síntesis, las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, por lo general viven en situación de desigualdades – de género, condición económica, migración, etc. – las cuales implican múltiples subordinaciones (McCall, 2005).

6.4. Condiciones laborales

Se exploraron varios aspectos relacionados con las condiciones de trabajo de los y las empleadas del hogar: las modalidades de trabajo, los tipos de contratación, las remuneraciones salariales, las jornadas de trabajo y las prestaciones laborales. En esta sección se expondrán hallazgos obtenidos en cada uno de estos aspectos.

Antes de entrar en materia sobre las condiciones laborales se expone una narrativa, extraída de las entrevistas, relacionada con el tipo de labores que realiza una empleada (Mujer 10), quien trabaja de entrada por salida, toda la semana en una sola casa:

E: A ver, platíqueme ¿Qué es lo que hace en la casa donde trabaja?

P: Uy pues de todo señor, aspiró las alfombras, trapeo donde está el piso de, este [loseta].

E: Ok, ¿qué más?

P: Pues lavo y plancho la ropa que haya, además los trastes y tiendo la cama y escombro los cuartos. Hago de comer tres veces a la semana, para toda la semana. El quehacer diario, porque son tres hijos y los señores, entonces siempre hay algo que limpiar o lavar o hacer de comer.

E: ¿Y el jardín?

P: No ahí si no me meto, eso lo hace la señora y a veces viene un jardinero, un señor viejito que le corta el pasto y cuida las plantas.

El caso de Mujer 15 es diferente porque se encarga del aseo de un edificio, para lo cual se organiza de manera particular:

E: Y entonces tu trabajo aquí es nada más en este edificio o sea no es, ¿Limpias todo el edificio?

P: Limpio todo el edificio, yo mantengo el edificio limpio

E: ¿Cuántos pisos son?

P: Son 5 pisos. Cada piso tiene 4 departamentos, son 5 pisos

E: ¿Se puede decir que tu trabajo es de entrada por salida?

P: De entrada por salida sí

E: ¿Te da tiempo de todo eso?

P: No, no yo dedico (...) por decir un día se barren todos los estacionamientos, los dos estacionamientos, tengo que barrer los cajones bien barridos.

E: Supongamos lunes

P: Aja, supongamos lunes, un día a la quincena, eso lo hago un día a la quincena, en esa quincena, un día a la quincena se lava el edificio

E: ¿Qué es lavar el edificio?

P: Jalar una manguera y por decir tallar por decir paredes, tallar lobby, regar plantas (...)

6.4.1. Modalidades de Trabajo

En México, el empleo en el hogar presenta diferentes modalidades:³² de planta; de entrada por salida (en una sola casa, o en más de una); o especializada en un servicio (niñera, chofer, jardinero, cocinera, etc.).

Sobre las modalidades del trabajo del hogar, diversas autoras han planteado que ha habido una notoria transformación tanto en México (Goldsmith, 1998) como en América Latina (Rico, 2015); ya que antes de los años ochenta un gran porcentaje de empleadas del hogar desempeñaba su trabajo en la modalidad de planta (o “puertas adentro” como le llaman en otros países). Uno de los hallazgos de este estudio diagnóstico corrobora la tendencia planteada por las dos autoras, previamente mencionadas: una minoría de trabajadoras son de planta; la mayoría son de entrada por salida.³³

A la pregunta sobre en qué tipo de modalidad desarrolla su trabajo, Mujer 10 contestó que es de entrada por salida en una sola casa. Se le hizo otra pregunta para explorar sus preferencias, en esta materia:

E: ¿Cree que si estuviera de planta no tendría tiempo libre?

P: Pues, no tanto como ahora, veo a mis amiguitas [que trabajan de planta] y algunas se la pasan todo el día, hasta en la noche, atendiendo a los patronos, yo me apuro y salgo de aquí y puedo hacer lo que quiera.

³² Ver tabla 1.1. en la sección 1.2.2. de este estudio diagnóstico para una definición de las modalidades del empleo doméstico.

³³ Este es uno de los resultados del cuestionario sociodemográfico que se aplicó en la primera parte de la entrevista semiestructurada.

Mujer 4, trabaja en la modalidad entrada por salida en dos casas:

E: Entonces tu modalidad de trabajo ¿es de entrada por salida?

P: Entrada por salida, en diferentes casas

E: ¡Ah! En diferentes casas

E: ¿estás en tres casas digo en...?

P: En dos, porque lunes y martes es con los mismos empleadores y los viernes son con los otros empleadores

E: ¡Ah! Entiendo

6.4.2. Contrato

Uno de los obstáculos para mejorar las condiciones laborales de la población trabajadora del hogar en México es la inexistencia de contratos de trabajo por escrito, los acuerdos entre la parte empleadora y la parte trabajadora son verbales, en su mayoría, dejando a la buena voluntad de las partes contratantes el cumplimiento de derechos y obligaciones en esta relación laboral. Entre quienes conforman la muestra de este estudio diagnóstico solo un 12.5% reportó el contar con contratos escritos; el otro 87.5% ha establecido acuerdos verbales de contratación.³⁴ Es de destacarse que el único varón de la muestra si tuvo contrato por escrito, esto también está vinculado al orden social de género, ya que en este se considera que los hombres tienen el rol de “proveedores”; en tanto que las mujeres deben asumir el de “cuidadoras”; en ese sentido hay una tendencia a formalizar más el trabajo de los varones, que el de las mujeres.

Lo siguiente es lo que reportó Hombre 1, sobre el tema del contrato:

E: Y en ese puesto ¿tenías contrato escrito?

P: Aja! Los primeros tres meses... Los primeros tres años me daban contratos de tres meses

E: ¿Después de los diez años?

P: No, antes. Sí, ya hasta el cuarto año, a partir de que me dieron la planta, ya firmé mi contrato.

Con el caso de Mujer 9 se ilustra una situación, que es frecuente, en lo que se refiere a contratación de mujeres en el servicio doméstico:

³⁴ Resultado obtenido del cuestionario sociodemográfico que se aplicó en la primera parte de la entrevista semiestructurada.

E: ¿Tiene contrato por escrito?

P: No, desde siempre fue solamente verbal, acordamos cuánto me iban a pagar, acepté y ya. Vengo a trabajar.

6.4.3. Remuneración económica

Sobre los salarios que perciben – a través del cuestionario para obtener datos sociodemográficos, que se aplicó en la primera parte de la entrevista – se encontró una gran heterogeneidad respecto a los montos percibidos por mes, ya que estos van de los \$ 1,800.00 a los \$ 7,600.00 pesos, el promedio es de \$5,062 pesos mensuales (lo cual corresponde a un poco más de dos salarios mínimos para el año 2016; que equivale a menos de 10 dólares diarios).³⁵

Mujer 11, quien realiza labores de limpieza en un edificio, reportó que se ve en la necesidad de realizar otras actividades para complementar su salario:

E: ¿Cuánto le pagan entonces al mes?

P: 5000 pesos, pero la verdad yo hago otros trabajitos, por ejemplo a unos vecinos les doy de comer a su perro y lo saco un rato a pasear; a otros les ayudo con su abuelita, que es una señora muy grande y le doy la medicina o le traigo cosas de la tienda y de la farmacia; a otros, que se la pasan todo el día trabajando, les riego las plantas.

En la entrevista a Mujer 5, quien trabaja dos días a la semana, en dos casas diferentes, en uno trabaja 8 horas – percibe \$ 250 – y en el otro trabaja 5 horas y le pagan \$ 200, ella lo relató de la siguiente manera:

E: ¿Cuánto gana?

P: En uno gano \$250 y en el otro \$200, a la semana son \$450.00, al mes son 1,800.

En su testimonio Hombre1 relata que, fue el bajo salario, la razón por la cual decidió renunciar a su trabajo:

E: Y luego ¿por qué salió?

P: Me salí por (...), pos, ora sí, que no me aumentaban el sueldo y pues, aparte el trabajo sí me lo aumentaban: me tenía que quedar más horas, solo me daban para el taxi y pos ora sí como uno va al día, pues (...) ya no alcanzaba.

³⁵ Tomando, como base, la paridad peso dólar que prevalecía en agosto 2016.

E: Eran 1300 a la semana, ¿verdad?

Las remuneraciones que perciben los y las trabajadoras del hogar por el trabajo que realizan – que permite a los diferentes miembros de la familia empleadora desarrollar una serie de actividades laborales, de estudio o de esparcimiento, sin tener que preocuparse por las tareas de cuidado, que son imprescindibles para su bienestar – son tan bajos, que no les permiten obtener, a través de ellos, el bienestar que requiere su propia familia, ni tener cubiertas todas sus necesidades de cuidado.

6.4.4. Jornada Laboral

En lo que respecta a la jornada laboral, algunos refieren que no está rígidamente establecida y les es desfavorable, ya que tienen hora de entrada pero no de salida, Hombre 1 compartió lo siguiente:

E: ¿Cuántas horas trabajaba? Este...

P: Yo entraba a las 9 de la mañana y no tenía salida, a veces eran las once, las doce y a veces hasta las dos de la mañana salía

E: ¡Ayyy!

P: Más los fines de semana: de jueves para sábado; o sea de jueves a sábado ya salía yo más tarde

E: Wow, de jueves a sábado

P: Sí, ya

E: ¿Y ellos le proporcionaban a usted, alimentación?

P: No, no para nada, yo tenía que poner de mi bolsa pos ora sí, como en este caso, como ya llegaba yo desayunado, pero comida corría por mi cuenta y si me quedaba más tarde igual pagaba la cena.

El caso de Mujer 2 es un tanto diferente, su horario es flexible con la condición de que cumpla con todo su trabajo. Ella es trabajadora en la modalidad de planta y tiene una participación muy activa en la organización sindical para trabajadoras del hogar, para lo cual goza de permisos por parte de su empleadora y reporta que – aun cuando toma tiempo para su actividad gremial – alcanza a terminar sus tareas:

E: ¿A qué hora empiezas tu jornada de trabajo y a qué hora terminas?

P: A las 8 de la mañana comienzo, pero como ya te explicaba anteriormente, tengo participaciones y salidas entre semana, permisos y todo. No tengo un

horario de término pero igual como es una persona y un departamento mediano, no tengo problema en terminar a tiempo

E: Pero tu obligación es terminar el trabajo, ¿no?

P: Sí y finalmente mi horario puede decirse que es de ocho a cinco o seis de la tarde.

En el siguiente caso, el de mujer 1, se trata de la niña indígena de 13 años quien trabaja en la modalidad de planta, reportó su jornada de trabajo de la siguiente manera:

E: ¿A qué horas inicia tu jornada de trabajo, cada día? ¿A qué horas terminas?

P: Empiezo a las 8 de la mañana, en veces terminó hasta las 11 de la noche, en veces me voy acostando a la 1 de la mañana.

En estos tres casos puede verse que la jornada queda a criterio de el/la empleador/a y que puede ser cambiante, muchas veces de acuerdo a sus necesidades; pero también puede establecerse de manera que favorezca a la empleada – sin que esto afecte a la patrona – como es el caso de Mujer 2. En lo general, el hecho de que no exista un contrato escrito dificulta el que se garanticen los derechos laborales de las/os empleadas/os, como es lo que se refiere a la falta de cumplimiento de las jornadas laborales marcadas por la ley.

6.4.5. Prestaciones laborales

En este apartado se presentan los hallazgos relativos a las prestaciones que disfrutan o no los y las empleadas del hogar, como son vacaciones con pago o sin pago, el pago de aguinaldo, indemnización en caso de despido injustificado, atención médica, atención en caso de accidente, servicios de cuidado infantil (guardería), seguridad social en general.

En el siguiente testimonio de Mujer 6, una trabajadora de entrada por salida que labora en dos hogares diferentes (una vez a la semana en cada uno), hay una carencia total de prestaciones, lo cual es muy frecuente en la modalidad de

entrada por salida, sobre todo cuando es solamente por un día a la semana, como es este caso:

- E: ¿No te proporcionan algún tiempo de descanso, tampoco?*
P: No, tampoco
E: ¿Tú tienes vacaciones en tus trabajos?
P: No tengo vacaciones
E: ¿Tienes algún día de descanso a la semana?
P: No, no
E: ¿Te proporcionan eh... Seguro Social en tus trabajos?
P: No, no me proporcionan Seguro Social.
E: Algún servicio médico aparte, aunque no sea Seguro Social ¿te proporcionan?
P: No, ellos no
E: ¿Tu estas inscrita en algún servicio médico por tu lado?
P: Seguro Popular.
E: ¿El seguro popular?
E: ¿Es toda tu familia?
P: Sí, así es
E: ¿Que tienen seguro popular?
P: Si, es para mi familia

Otra entrevistada, Mujer 12, reporta que sí disfruta de varias prestaciones; deja ver que la falta del servicio de guardería no le importa, ya que siempre ha contado con el apoyo de su madre para el cuidado de su hijo, esto se ha reportado como muy frecuente en las familias mexicanas de estratos medios y bajos, recurrir a las abuelas o a redes de familiares para llevar a cabo parte del trabajo del cuidado, muchas veces sin reconocimiento, ni apoyo económico. Se ha dicho que las mujeres de la generación de las abuelas “cuidan mucho y no hay quien las cuide” (Pérez- Orozco, 2015). Otro hecho que sobresale en este testimonio, es el abandono del hijo por parte del padre, situación que también es frecuente, en México, entre las mujeres que se emplean como trabajadoras del hogar.

- E: ¿Qué prestaciones tiene?*
P: No sé, yo creo que ninguna.
E: ¿Tiene vacaciones pagadas?
P: Si, pero solo la mitad de sueldo, una semana al año.
E: ¿Tiene seguro médico?
P: No.
E: ¿Le dan aguinaldo?

P: Sí, un mes, cuatro mil quinientos, en diciembre.

E: Si se enferma ¿Le dan algún apoyo?

P: Eso sí, me pagan completo, pero la verdad casi no me enfermo.

E: ¿Ha utilizado el servicio de una guardería?

P: No, mi mamá siempre me ayudó con mi hijo, porque su papá se fue.

La trabajadora entrevistada, Mujer 8, asevera que cuenta con varias prestaciones excepto con el Seguro Social, que ella disfruta como derechohabiente por estar afiliado su cónyuge. Aunque como veremos en el párrafo siguiente la Ley de Seguro Social establece un régimen de excepción para los y las trabajadoras del hogar:

E: ¿Pero no tenías prestaciones?

P: Sí, tenía seguro, vacaciones y aguinaldo.

E: ¿Y ahora?

P: Igual, tengo vacaciones y aguinaldo, Seguro no me dan, pero tiene mi pareja y me afilió él.

En el siguiente extracto de entrevista, la trabajadora (Mujer 2) reporta que su empleadora le otorga todas las prestaciones laborales y que incluso estaba dispuesta a darle el Seguro Social, pero que la empleada no aceptó ya que – a través de este solamente obtendría atención médica. Es preciso explicar que la Ley del Seguro Social en México, establece un régimen de excepción para las y los trabajadores del hogar ya que, en primer lugar, la afiliación no es obligatoria, sino voluntaria; en segundo lugar, este sector de trabajadoras/es no tienen acceso a todas las prestaciones del IMSS, sólo a servicios médicos y de maternidad; esto significa que no tienen derecho a seguro de riesgo de trabajo, pensiones de invalidez, seguro de vida, fondo para el retiro y servicios de guardería, que sí disfrutaban los/as demás trabajadores/as (Cámara de Diputados, 2015). Otro asunto que resalta en este testimonio es que la entrevistada obtuvo el empleo a través del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A.C. (CACEH), organización civil que defiende los derechos de las trabajadoras del hogar:

E: ¿Y tienes vacaciones pagadas?

P: También tengo vacaciones pagadas

E: ¿Siempre las has tenido con ella?

P: Sí, con ella siempre. Ella, como me colocaron por parte de CACEH pues ella de antemano sabe todos mis derechos, igual siempre fue muy consciente, independientemente de CACEH, con sus anteriores empleadoras, digo, empleadas, perdón.

E: Muy bien. ¿Y tienes Seguridad Social por parte de ella?

P: No, porque ella me insiste en que me asegura y paga una anualidad en la modalidad que hay ahorita del régimen voluntario en el Seguro Social; pero la verdad es, que le digo que no me conviene, porque me darían atención en una clínica cerca de mi casa que está a dos horas de mi hogar, de mi trabajo perdón. Entonces, en lo que me atienden, se me va todo un día; le dije, que prefiero mejor que si yo necesito un médico ella me pague la consulta, y estuvo de acuerdo.

La entrevista de Mujer 3 denota un respeto total de la empleadora hacia los derechos, en este caso, de ayuda de maternidad y vacaciones de la trabajadora y la consecuente satisfacción de esta última:

Ahí estuvimos mmm yo creo como unos 3 años, como 4-5 años vivimos ahí. Ahí nació mi otra hija, tengo 3 hijos (un hijo y dos hijas) cada uno nacieron en una casa. En este último, de planta, la señora fue muy amable porque incluso recuerdo que le compró a mi hija pues toda su ropa, cunita. Aparte de que estaba yo muy agradecida con ella por los espacios, era trato respetuoso, no se metía con mi persona, me apoyaba, a mí me daba la comida y fue muy clara conmigo, me dijo “te voy a dar la leche para los niños pero si me gustaría que compres para ellos, lo que ellos necesiten” y estuvimos de acuerdo porque el sueldo entre ese lapso estaba bien, lo que me pagaba me alcanzaba, incluso yo me iba al pueblo cada dos meses, lo que si me pagaba mis vacaciones corridas que eran una semana e incluso me daba más vacaciones de las que creo yo (...) porque me daba en junio, las vacaciones de junio, las vacaciones de diciembre y entre las otras me daba los días de descanso que me iba al pueblo el 16 de septiembre, 20 de noviembre, en todos santos, en año nuevo y me preguntaba qué día te vas y nos coordinábamos, ¿qué día piensas irte? Pero eso me lo decía como quince días antes: “Mira, nosotros vamos a hacer esto y el otro” y tú qué vas a hacer y nos poníamos de acuerdo. Entonces eso, había mucha comunicación a pesar de que no nos veíamos que ella llegaba muy, ella es una académica, llegaba muy tarde, salía muy temprano, llegaba a comer y se volvía a ir, ya regresaba hasta en la noche. A pesar de que no teníamos mucha conversación, la conversación que teníamos era concreta y era de respeto.

En lo que se refiere a indemnizaciones por despido injustificado, hay algunos testimonios que vale la pena exponer, en lo que sigue se presentan el de Hombre 1 y el de Mujer 4, empezamos por el primero:

E: ¿Y lo liquidaron?

P: Pos ora sí, que tuve que demandarlos

E: ¡Ah! claro

P: ¡Aja!

E: ¿y fue en la Junta de Conciliación?

P: Ajá, y sí te liquidan, pero la verdad, no a 100%, te liquidan al 25%

E: Más o menos ¿Cuánto te tocó?

P: Me querían dar 24,000 pesos, por diez años. Y ya hablé, me habló la señora, llegamos a un acuerdo, y la verdad me dio 35.000 pesos o sea, y me dijo que como quisiera, que de lo contrario que ese dinero prefería dármelo a mí, que de lo contrario es el que se iba a gastar con el abogado, para no pagarme.

E. ¡Aja! Sí estuvo duro, eh?

P: Sí, sí estuvo muy, pero muy fuerte

E: Aja! Pero entre tú y ella, no fueron (...) no estuvieron en la Junta de Conciliación, no estuvieron frente a alguien.

P: No, es que ella no se presentó

E: ¡Ahhh!

P: Ya cuando vio el papel prefirió hablar conmigo y cuando ya hablamos ella y yo, llegamos a un acuerdo, yo fui a Conciliación y les dije que ya habíamos llegado a un acuerdo, ¿no?, ¿por qué? porque en Conciliación, pues me daban \$24,000 y ella me daba 35,000, pues me dije, pues me va a ir mejor con ella. Recibí el dinero y quedamos en santa paz, me dijo que cuando yo quisiera me daba una carta de recomendación, cuando yo quisiera (...) puesto que yo le dije que ya no iba a regresar, la verdad me rogó mucho, me dijo que disculpara a su señor, que no sabía lo que me había dicho, que fue un momento de arranque, pero pues no, ora sí que ya, ya no había confianza, ya no, o sea, esa fue una mancha en el historial de trabajo, que ya no íbamos a estar bien.

El caso de Mujer 4, que se expone a continuación, ilustra la terminación de una relación laboral, con una indemnización no monetaria. El testimonio muestra también, las dificultades, que muchas veces, enfrentan para conseguir trabajo, ella pasó dos años sin poder colocarse en otro puesto como trabajadora del hogar:

P: y pues, bueno, cuando pasaron ya los años se empezó a hacer como un poco el último año que estuve trabajando o el último mes, eso fue una decisión que yo tomé... Sí una decisión que tomé inconscientemente porque

era enero y pues el departamento estaba limpio porque yo había hecho limpieza en diciembre, la limpieza profunda de diciembre. Entonces, ella me dijo que iba a haber visitas y agarró y me dijo vamos a poner en orden el departamento pero ya había situaciones así o comentarios de que ¡Ay está desordenado!... cuando no era, así entonces fue – como dicen – “la gota que derramó el vaso”, me dijo: “vamos a poner en orden el departamento porque la próxima semana llegan visitas y no puede ser que este así, bla, bla, bla. Entonces, yo estaba sacudiendo, me acuerdo, me fui a seguir sacudiendo y me dije pues ¿qué hago aquí? si ella está diciendo que no hago bien las cosas, no me lo dijo así pero como que así yo lo sentí. Agarré y le dije: “señora, quiero hablar con usted, si cree que no estoy haciendo las cosas bien, pues yo creo que mejor ahí la dejamos, para que se busque una persona que haga las cosas como usted quiere, prefiero decirle adiós y salirme por la puerta de adelante a irme por la puerta de atrás. Creo que esto ya está llegando a su límite, mejor aquí la dejamos”. Entonces se quedó así como: “no si yo he notado...”, entonces le digo: “mejor así”.

E: ¿Ella ha notado que qué?

P: Que a lo mejor ya no está tan a gusto. Ya era un desgaste no tanto físico, pero si emocional, o sea yo me levantaba y yo me decía

E: ¿Que estaban insatisfechos?

P: Ella, ella principalmente, del señor no puedo dar queja porque

E: El señor era desconfiado, ya dijiste

P: El señor a principio era desconfiado, si algo no muy para los pagos o sea ella sí hacía – eso se lo reconozco – hacía mucha labor, para que me aumentara y todo eso; pero el señor, siempre era muy respetuoso conmigo nunca, es más él nunca me decía ¿por qué no has hecho esto? Porque él veía que estaba trabajando pues lo está haciendo, pero si era ella la que me estaba ahí...

E: Y la señora era la que te decía, que hay que las mujeres tiene que saber hacer de comer (...)

P: ¡Ajá! o sea incluso (...) así como que si me decía, si me hacía sentir menos en el momento en que ella podía lo hacía, no así directamente, pero yo me daba cuenta, perfectamente. Entonces, este, ya cuando le dije pues ya, me dio mi carta de recomendación, me dio – me había prometido ella una computadora, una laptop – me dice te voy a comprar tu computadora, le digo no, no se preocupe, y sí se (...), yo digo fue como un regalo [premio] de consolación

E: ¿Si te la dio?

P: Sí, sí me compró mi computadora

E: ¿Y si aprendiste a usarla?

P: Sí, bueno esa fue una consecuencia por la cual llegué a CACEH porque a través de esa computadora di con CACEH, a través del internet

E: ¡Ah, qué bueno!

P: Pero también, ahí cuándo fue mi último día pues sí me dieron mi pago y todo; pero lo primero tu renuncia, fírmame por favor tu renuncia. Pues eso también fue una bofetada, yo pensé cómo que me estiman un montón y me

hacen firmar mi renuncia, entonces pues ya muy así acabé, muy este tenía muchos sentimientos porque yo decía o sea ella después me dijo: “No, no te vayas, vamos a negociar, vamos a hablar”, el señor también, pero no, yo ya no estaba a gusto, pensé, yo dije esto y ya no va a ser igual, porque yo ya le dije y ella en cualquier momento me va a cobrar el que yo le haya dicho que no estaba a gusto, yo la conozco, la conocía perfectamente entonces no, no va a ser

E: Hasta psicóloga te conviertes

P: Es que tanto ellos nos acaban conociendo, como nosotros los acabamos conociendo, cuando es una relación así

E: ¿Larga?

P: Larga, entonces yo decía esto ya no va a estar sano, no va a ser sano ni para ella, ni para mí; o sea yo no merezco estar en un lugar donde no me sienta bien, ni ellos merecen tener una persona que no está a gusto, mejor que busquen una persona y que lo que les haya quedado de mi experiencia, que sea para favorecer a la persona que llegue. Y pues, ya ahí terminó y pues ahí empezó mi martirio que estuve casi dos años sin trabajo, me costó mucho trabajo conseguir empleo y en una de esas pues te digo estando en la computadora fue que empecé a picar, ¿cómo es posible que no pueda encontrar nada?

6.4.6. Lo que más le gusta y lo que menos le agrada de su trabajo actual

Este fue un tema que surgió de manera espontánea en varias de las entrevistas, al calor de la conversación con las entrevistadas. Se decidió incluirlo porque plantea una dimensión relevante sobre las condiciones de trabajo y de vida de las empleadas del hogar: el placer y el displacer que les produce su trabajo y lo que puede haber alrededor del mismo.

Ante la pregunta que es lo que más le gusta de su trabajo, Mujer 12, reportó que disfruta su labor como cocinera:

E: ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

P: La calma con la que lo puedo hacer, me relajo cuando estoy concentrada haciendo algo, no se me hace difícil y puedo cocinar que es algo que me gusta, a lo mejor algo que me gustaría también es ganar un poco más.

Se consideró de gran valía incluir el siguiente testimonio, de Mujer 3, quien trabaja una vez a la semana de entrada por salida y que en su trayectoria laboral tuvo varios trabajos de planta:

E: ¿Qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

P: Aprovecho ese día, como que el miércoles hago muchas más cosas, porque mi horario es muy flexible y ese día ¡lo adoro! porque son muy amables en el trabajo y eso me da fortaleza, voy con mucho gusto a mi trabajo.

En el siguiente extracto de la entrevista de Mujer 11, quien hace labores de limpieza en un edificio, se advierte un sentimiento de orgullo por el hecho de que siente que se ha ganado la confianza de los habitantes de dicho inmueble:

E: ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

P: La actividad, me gusta mantenerme en movimiento, subir, bajar, hablar con los vecinos amables, traer, llevar, además de los vecinos que me han dado su confianza y apoyo.

Es interesante cómo la misma trabajadora (Mujer 11) señala lo displacentero que es para ella el traslado desde su casa al lugar donde se ubica su empleo; situación que fue reportada por varias de las empleadas del hogar:

E: ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo?

*P: El sueldo (risas), bueno tampoco me gusta que esté tan lejos de mi casa, hago más de una hora y otra de regreso, eso es lo que más acaba con uno, ni siquiera el trabajo es tan pesado, pero el trayecto **quita mucha vida**.*

El siguiente es un caso muy parecido, aunque este tiene la particularidad de que tiene que levantarse en la madrugada, le resta horas de descanso:

E: ¿Qué es lo que menos le gusta de su trabajo?

P: Es cansado tener que llegar tan temprano, como tengo que estar aquí a las siete para atender cosas de la señora. Yo me levanto alrededor de las cuatro y media de la mañana, para llegar con tiempo, de regreso es muy fácil, pero llegar es lo más pesado, más que el trabajo en sí.

6. 5. Relaciones interpersonales con contratante actual

Se decidió indagar el cómo son las relaciones entre trabajador/a y empleador/a – en su trabajo actual – con la finalidad de explorar si estas son de respeto, de cooperación mutua; o si por el contrario, hay maltrato y discriminación. A continuación una muestra de lo que se obtuvo.

En la entrevista de Mujer 4, una trabajadora en la modalidad de planta, se percibe una relación empleadora – trabajadora, positiva, de establecer acuerdos favorables para las dos partes:

P: Aparte me permite muchas cosas como, por ejemplo, yo tengo a mi mascota en el trabajo. Entonces ella, lo hablamos ella y yo, y ella me dijo: “Si tú quieres puedes traerlo para acá”, incluso ella también tiene una, entonces, cuando yo llegué, ella me dijo: “Yo tenía antes un perro, yo quiero saber si hay algún problema en que yo tenga un perro en mi casa”. Yo me dije ¿cuándo una empleadora va a preguntar eso de que pueda tener un cachorro? y preocuparse porque a la empleada le guste o no le guste. Le dije: “No, pues no tengo ningún problema con ello” y claro, tuvimos un trabajo de educar a la mascota para que haga sus necesidades y todo eso, pero de ahí en fuera, todo bien. La verdad es que si hemos tenido como mucho, una buena relación más bien, una buena relación también para con su hija, para poder seguir con la misma relación laboral.

El testimonio (Mujer 10) que se expone a continuación, también es positivo, incluso la informante compara la buena relación que lleva con sus empleadores, con la de otras colegas a quienes les va mal:

E: ¿Usted cómo cree que es la relación que tiene con sus patrones?

P: Pues bien, bueno con la señora ella es comprensible (sic), más humana, no me humilla, porque en este [tipo de] trabajo conozco a otras que las tratan mal, tengo una amiga que sus patrones la maltratan y le gritan y se tardan en pagarle.

E: ¿A usted tardan en pagarle?

P. No.

E: Perdón sígame contando sobre cómo se lleva con sus patrones

P: Pues yo digo que saben pedir las cosas, porque nosotras también somos personas y nos podemos sentir mal. Hay algunos que, a veces, se quieren desquitar con nosotras y pues no, así no se deben hacer las cosas.

E: ¿A usted le ha pasado eso? ¿Qué se desquiten con usted?

P: Pues no así, directamente, pero luego si los señores se enojan o regañan a los hijos como que sí me hablan un poco mal; pero no es en serio, me doy cuenta y los entiendo, pero que me hablen mal nada más porque sí, eso no, no me ha pasado, siempre me hablan bien y me tratan bien.

E: ¿Alguna vez ha tenido un problema fuerte con sus patrones? Golpes, insultos, retener pagos, gritos.

P: Pues la verdad algo así, así fuerte, no. Una vez, el patrón estaba discutiendo con la señora, y se salió de la casa, cuando pasó a mi lado me dijo ¡Quítate! Pero no me tocó ni nada, tampoco gritó, pero si me dijo así,

después se disculpó, pero creo que a veces uno se enoja y hace esas cosas. Pero nunca me han dicho otra cosa, ni nada.

La siguiente informante (Mujer 13) relata un incidente en donde sus contratantes fueron muy solidarios con ella:

E: ¿Cómo consideras que es la relación con tus patronos?

P: Buena, yo digo, porque siempre son buena gente conmigo, hasta me han dicho que si no quiero estar de planta y que me venga con mi hija, pero la verdad me da mucha pena, además cómo voy a dejar a mi esposo, mis papás me van a colgar si hago eso jajaja (risa nerviosa).

E: ¿Alguna vez tus patronos han sido groseros, te han maltratado o te han humillado?

P: No, nunca ellos siempre han sido muy lindos conmigo y con mi chaparra [su hija]; hasta una vez que tuve una pelea fuerte con mi marido fueron por mi, hasta mi casa y me trajeron con mi hija, me dijeron que fuera a la policía; pero la verdad no creo que fuera para tanto, a veces mi esposo y yo nos ponemos muy mal y discutimos, y ese día mi hija les marcó [el teléfono] y dicen que escucharon gritos y que ella les pidió que fueran. Yo me moría de vergüenza con ellos, pero creo que me ayudó para que me calmara y también para que él [marido] se calmara. El problema es que mi suegra se mete y de pronto toda la familia se pone en mi contra, pero así son las familias ¿verdad?

En el siguiente pasaje el Hombre 1 reporta un problema de hostigamiento laboral que tuvo con sus empleadores:

E: ¿Has tenido alguna vez ahí, con algunos de tus patronos, patronas, en el ámbito del hogar, digamos en el ámbito doméstico, algún problema fuerte de violencia? ¿De malos tratos?

P: Pues sí, más que nada yo padecí mucho de hostigación laboral,

E: Aja, de hostigamiento

P: Cuando ya no me sentía bien, pues obvio, mi jefa me cargaba la mano en horas de trabajo, me mandaba por una cosa:” que no, que no es esa, que es otra, que regrésate y no vuelvas hasta que me la traigas”. Después - yo era el chofer - después ya me puso a barrer el jardín después ya me puso, pos ora sí, que a hacer labores que no me tocaban ya a mí.

E: La cosa era molestarte

P: Exactamente, hostigarme para que yo así me pudiera ir

E: Para que tú renunciaras

6.6. Historia laboral

Con el propósito de conocer las trayectorias laborales de trabajadores y trabajadoras se les formularon preguntas relacionadas con el inicio de su vida laboral, así como los motivos de dicho inicio, facilidades o problemas que han tenido en la búsqueda de empleo, relaciones interpersonales con empleadores/as y se les pidió que describieran un día de su vida laboral – incluyendo las tareas que realizan en su casa – con el propósito de ver el cúmulo de actividades que desarrollan y el esfuerzo que les significa.

6.6.1. Motivos de inicio laboral

Sobre la historia laboral, una cantidad importante de entrevistadas/os reportó haberse incorporado, a temprana edad, a las actividades de obtención de ingresos, los 7 años, como el caso de Hombre 1, que se expuso en la sección 6.4 de este capítulo. Llama la atención que entre los motivos reportados por varias/os trabajadoras en el servicio doméstico se encuentran la ausencia del padre en la familia, el hecho de que no se hacen cargo de la manutención de sus hijas/os y el hecho de que esa responsabilidad caiga en la madre. Ese es un factor que obliga a las/os hijas/os a integrarse desde su infancia a actividades que les generen ingresos, como podemos ver en el caso de Mujer 2, en donde también se testimonia la presencia de la violencia intrafamiliar que sufrió la madre, quien con sus hijas migró de un municipio en el estado de Oaxaca hacia la Ciudad de México:

P: Entonces nosotros en esa vecindad donde rentábamos pues este compartes la casa, pues si la casa multifamiliar y enfrente vivía otra familia entonces yo cuidaba a los hijos de esa familia – yo tenía como entre 9 y 11 años – pero ya cuando empecé a tener una remuneración y que empecé a tener como ya un salario, a cambio, fue a los trece.

E: ¿Para ti y tu mamá?

P: Yo tengo dos hermanas menores que yo, pues era cubrir sus gastos de ellas que son: ir a la escuela, calzado, la vestimenta, la alimentación y todo eso. Y para ella sola [mi mamá], no era tan fácil pues llevar el gasto de tres hijas.

E: ¿Tu papá no se vino con ustedes?

P: No, mi papá y mi mamá se separaron cuando yo tenía dos años, fue por una situación de violencia intrafamiliar, violencia de todo tipo económica, física, psicológica, de todo tipo. La verdad es que dijo mi mamá esa no era una calidad de vida y decidió separarse de él y mi mamá [después] tuvo otra pareja, hizo otra familia pero igual no tuvo buena suerte, en el sentido de que se hiciera responsable el señor [del mantenimiento a las hijas]. No se hizo responsable de la familia, entonces pues yo entré al quite.

E: ¿Eres la mayor?

P: Soy la mayor

El testimonio de Mujer 5, migrante también del estado de Oaxaca, quien reportó haber iniciado su vida laboral a los 11 años, corrobora lo enunciado anteriormente, el ingreso temprano al mercado laboral informal, debido a la ausencia del padre:

E: ¿A qué edad inicio su vida laboral?

P: A los 11 años

E: ¿En dónde inició aquí en la Ciudad de México, o en Oaxaca?

P: En Oaxaca

E: Sus papás ¿la dejaban trabajar?

P: mi mamá, no tenía papá, se fue cuando yo tenía como dos años.

En la narrativa de Mujer 10 se advierten las dificultades para obtener una educación escolar, debido a la falta de recursos, en familias monoparentales con jefatura femenina:

E: ¿Hasta qué grado estudió?

P. Solamente la primaria y ya la terminé grande, a los catorce, por eso me puse a trabajar porque no había dinero para seguir estudiando, antes era más caro estudiar, ahora les dan los uniformes o útiles como aquí en el DF, pero antes no; uno tenía que pagarse todo y mi mamá con trabajos nos daba de comer, así que todos los hermanos trabajábamos, como soy la más chica yo empecé al final, pero entre todos compramos la casa donde ahora vivimos.

El mercado de trabajo en el servicio doméstico, es a veces una opción laboral para las mujeres, que con relativa facilidad pueden entrar y salir, de acuerdo a sus ciclos de vida, como lo refleja el caso de Mujer 9, que se presenta a continuación:

E: ¿Después?

P: Bueno desde ahí dejé de trabajar un tiempo porque me casé con mi esposo, que en ese entonces era panadero, tuve tres hijos y el más grande ya está trabajando, el de en medio va a estudiar la universidad y la más chica

sigue en la secundaria. Regresé a trabajar para apoyar a mi esposo porque se enfermó de la columna hace 10 años.

6.6.2. Obstáculos y oportunidades en la búsqueda de empleo

En varias de las entrevistas se reportaron las dificultades para conseguir empleo y en otras se mencionaron algunos factores que les facilitaron la obtención del mismo. En la narrativa biográfica de Mujer 3, quien es originaria de un municipio en el estado de Puebla, pueden advertirse las dificultades que algunas veces se presentan para lograr una colocación en el empleo del hogar:

P: Cuando mi hijo nace me estoy un tiempo allá, regreso al trabajo donde me dijeron que las puertas siempre estarían abiertas, regreso y tenían a otra persona pero también platicué con la señora con la idea de ver si me quedaba y, finalmente, no se tocó el tema para nada. Incluso recuerdo tristemente que dijo: “¿cómo estás?, cuídate mucho te veo muy delgada, mira ten para que comas”, me dio unos bolillos, una lata de leche clavel y me dijo: “Pues a ver cuando vuelves a venir a visitarnos”; cuando yo a lo que iba, era en busca de trabajo y ese fue su comentario. Yo no insistí, porque se me hizo también de mala onda que la otra compañera que estaba ahí, se tuviera que ir, por eso no hice ningún comentario. En ese lapso que yo me estuve en la Ciudad de México, anduve buscando trabajo pero no encontré, pues ya me volví a regresar al pueblo.

E: ¿Tú buscabas trabajo nada más aquí en la ciudad?

P: Sí aquí en México... Vuelvo a regresarme al pueblo y me estoy como un mes más y no era lo que yo quería, vuelvo a regresarme aquí a la Ciudad de México. Vuelvo a regresar con esta señora, a decirle que me ayudara con sus conocidas, que me colocara en algún lado. En ese lapso, con la otra compañera tenía situaciones difíciles, no se acoplaba con ella porque cuando yo me salí que fue más o menos 7 meses – en el lapso en que mi hijo nació – pero vine porque pues el trabajo (...) ya había alguien, por eso también no venía. Tuvo, creo tres personas en ese lapso, que yo me salí entre 6, 7 meses que yo me fui, me ausenté porque mi hijo nació. La segunda ocasión que vuelvo a regresar a visitarla para ver, pero ya venía más decidida a decirle sabe qué señora ayúdeme a conseguir un trabajo, necesito un trabajo, ¿cómo le hacemos? Y para mi buena suerte, ella me dijo: “¿sabes qué? me gustaría que te quedes porque la persona que estaba anteriormente, ya se fue entonces necesito que te quedes.

En el caso anterior la trabajadora que era migrante del estado de Puebla, no le fue fácil encontrar un empleo en la Ciudad de México; pero el caso de Mujer 4, de la Delegación Tlalpan, deja ver que las dificultades para colocarse en una casa, también las viven las personas de la Ciudad de México:

E: ¿Cuántos años dices que estuviste, en ese trabajo?

P: cinco, cinco años, después ya conseguía trabajos, por meses tal vez. Estuve batallando hasta que conseguí un empleo en este con una señora, con un matrimonio de adultos mayores, se puede decir, en Jardines de la Montaña.

Para Mujer 15 la bolsa de trabajo de su Delegación, le ha sido siempre una opción para resolver sus problemas de desempleo y búsqueda de empleo:

E: ¿Y tú cómo llegaste a “Clean”?

P: Pues mire, la verdad yo siempre he buscado trabajo por parte de la delegación Álvaro Obregón, la bolsa de trabajo. Ahí, muchas veces he sido candidata a un trabajo y ya de ahí me he movido con más gente o conocidas, así es como yo, digo, desde el 2000 he tenido trabajo, ya son 16 años.

Aún más, la misma trabajadora mencionada en líneas anteriores (Mujer 15), reporta haber sido beneficiada con una beca del programa Seguro del Desempleo del Distrito Federal (ahora Ciudad de México):

P: Sí, cuando me quedé sin trabajo fui a la delegación a pedir una ayuda por este, por estar desempleada, la delegación me ayudó

E: Recibiste la beca de desempleada

P: De desempleo, sí

E: Ah!

P: La delegación me ayudo a recibir una beca

Otras mujeres han conseguido empleo, vía la bolsa de trabajo de una organización de la sociedad civil para las trabajadoras del hogar, se trata del *Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH)* y – después del 2015 – también del, recién constituido *Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras SINACTRAHO*, como se puede concluir de los siguientes dos testimonios. Mujer 2, fue colocada a través de CACEH:

P: Estaba trabajando en la maquila [...] se había declarado en números rojos, había cerrado [...] nos liquidaron. Entonces pues yo, me liquidaron un diciembre, yo dije: me voy a tomar mi mes sabático: fue enero. En febrero empecé a buscar trabajo, no encontré nada, es que no sabía bien qué quería, dije ya costura ya no, no me gusta la costura, no sé por qué duré tanto ahí.

E: ¿Cuánto dices?

P: Pues fueron casi 6 años. Entonces dije bueno a ver qué hago y empecé a buscar trabajo y dije voy a buscar trabajo en una casa ¿a ver qué tal me va?. Y no encontraba, no encontraba y así pasó febrero.

E: Entonces hablabas de tu acercamiento a CACEH

P: Sí, entonces él, te decía que empecé a buscar trabajo en febrero... No encontraba, me enfermé de gripa como quince días o sea estuvo fuerte y encontré un anuncio al cual yo llamé y la señora tenía un problema en la cintura, en la espalda, no sé bien. Hablé y me dijo: fíjate que estoy solicitando pero ahorita ya me llegó alguien ya llamó y la tengo ahorita ya trabajando, déjame ver si me va bien con ella, si funcionamos y si no pues este pues te digo para que tú vengas y hagamos una prueba. Y le dije sí perfecto. Y dice pero si no, yo tengo el número de una agencia y te puede funcionar. Y dije sí. Este, pasaron unos días y hablé y me dijo sabes qué me acomodé bien con esta chava, no sé qué la la la pero si quieres el número de teléfono ahorita no puedo subir por él porque es un piso arriba, las escaleras y mi cintura, no sé qué la la la. Entonces le dije sí no se preocupe voy a hablar la siguiente semana, ya la siguiente semana llamé y me dijo aquí tengo el número de la agencia y ya me lo pasó y resultó ser el de CACEH.

Mujer 4 consiguió trabajo a través del SINACTRAHO:

E: El trabajo que tienes ahora, ¿lo conseguiste a través de la bolsa de trabajo de CACEH?

P: La señora dice que también fue a través de internet, o sea que se comunicó, ya habló al Sindicato

E: Directo hasta el Sindicato

P: Sí

E: No a CACEH

P: No, y ya con ella

E: ¿El sindicato también tiene bolsa de trabajo?

P: Sí, sí también tiene bolsa pues sí es difícil la colocación de las compañeras. Porque el hablar con empleadores y decirle que se trata del sindicato, ya les da a ellos ese miedo

6.6.3. Relaciones interpersonales con empleadoras/es

En la entrevista se incluyó una pregunta para conocer las percepciones de los y las trabajadoras sobre las relaciones significativas con sus empleadoras/es, en el transcurso de su vida laboral, ya sean estas positivas: de apoyo, solidaridad, aprendizaje, etc. o negativas: de enojo, molestia, violencia y discriminación. En esta parte se presentan los resultados de dicha indagación.

El caso de Mujer 3 es relevante porque como trabajadora “de planta” tenía a sus dos hijos/as pequeños con ella, situación a la que se ven obligadas las trabajadoras del hogar, ya que no tienen acceso a servicios de guardería; y en este sentido, también es un ejemplo típico de transferencia de cuidados, los niños de ella se ven obligados a prescindir de los cuidados indispensables a esas edades; mientras la madre está vendiendo su fuerza de trabajo para el cuidado de otros/as. Se usa aquí el término cuidado en la acepción construida por la economía feminista.

E: En ese trabajo de planta del que me hablas ¿tenían donde vivir, un lugar especial?

P: Un espacio arriba hasta la azotea, estaba el cuarto de servicio era nuestro espacio. Nuestro espacio era donde yo tenía a mis hijos encerrados, porque no podían bajar, yo tenía que llevarles su comida arriba, estaban prácticamente solos y aislados.

E: Tus chiquitos solos, cuando más necesitan de cuidados

P: Solos. Incluso recuerdo, muy tristemente, que en una ocasión ellos [los empleadores] iban a tener una fiesta y yo tuve que subir el biberón y el desayuno del niño que tenía un año y cinco meses o, año y medio y mi niña tenía tres meses. Tenía que subirle su biberón, la patrona me dijo que eso no importaba, que lo que importaba es que su casa estuviera limpia, porque sus invitados iban a llegar y si ellos no habían desayunado ¿por qué tenían que desayunar mis hijos?. No hice mucho caso, me dio mucha tristeza, subí el biberón pero se lo dejé, solito se lo dejé, pero me quedé preocupada de que se fuera a ahogar o algo así, tomando su biberón, tan chiquita, claro se lo acomodé con una almohada, al niño lo dejé comiendo y en cuanto podía, subía a supervisar, a ver qué estaba pasando.

En esa casa el cansancio era ya muy crónico, porque incluso como no me daba tiempo de terminar las actividades, yo planchaba hasta los domingos – mis días de descanso entre comillas – porque tenía que dejar los guisados que no me daba tiempo de terminar, para que fueran a comer los domingos. Tenía que levantarme muy temprano (...).

El testimonio de Mujer 5, quien es originaria de Oaxaca, sobre violencia sucedió cuando era adolescente y estaba trabajando en la Ciudad de México:

E: Bien, entonces vamos a seguir: usted ¿ha tenido alguna experiencia de violencia o discriminación?

P: Sí cuando era chica

E: Pero con sus patronas, violencia física, violencia psicológica, le han retenido sus pagos

P: Sí,

E: ¿Sí? ¿Cuándo era chica?

P: Sí, tenía yo entre 12 y 14, 13 años

E: A ver, cuéntenos

P: Me pusieron a lavar la loza y gastaba mucho jabón y me pedía la señora que le tallara fuerte y se desesperaba estuve tallando y como no podía la señora me dio una cachetada.

E: Y usted ¿qué hizo entonces?

P: Yo le dije que no me gustaba eso que me pegara y entonces pues, me dijo ayy qué agresiva! y le pegué y así va y le pegué y luego con la otra señora, fue lo mismo: le rompí una cazuela con la escoba y me pegó

E: ¿Cómo le pegó?

P: Igual, cachetada.

E: ¿De ahí qué hizo?

P: Yo igual, le dije que no me gustaba eso que me estén pegando. Y me dice: “No, pues es que tiraste la cazuela”, yo le contesté: “Pues no, de todas maneras, no se vale eso que te estén pegando” y por eso no me quedé trabajando en esa casa. De ahí siempre traté de defenderme.

6.6.4. Un día en la vida de una trabajadora del hogar (la doble jornada)

Una empleada del hogar, sea madre de familia o no, tiene que asumir una doble jornada de trabajo doméstico: el que realiza en su casa – como parte fundamental de sus roles de género (asignado socialmente) – y el que lleva a cabo de forma remunerada. Esta situación tiene consecuencias en la salud física y emocional de las mujeres, muchas de ellas hablan de un profundo cansancio, que es aún mayor si las exigencias de la parte empleadora son muchas. La situación se presenta tanto para el caso de las trabajadoras de planta, como para el caso de las trabajadoras de entrada por salida. Al solicitársele a Mujer 7 que describiera todas las actividades que desarrolla en un día ordinario, lo que sigue fue lo que se obtuvo:

E: Me va a contar ¿cómo es un día normal para usted?

P: ¿Un día normal?

E: Sí

P: Llevar a mis hijos a la escuela (...)

E: ¿A qué horas se levanta?

P: A las 7 de la mañana

E: ¿Y luego qué hace?

P: Me levanto, me tomo un cafecito, me voy a lavar y ahorita como voy a dejar al niño a la escuela, me arreglo, me visto

E: *¿Hace desayuno, lava? ¿Tiene que lavar?*
P: *Sí,*
E: *¿Va a dejar a su sobrino?*
P: *Sí, al kínder, y vengo, y si voy a salir, salgo al mercado o al súper*
E: *Ajá*
P: *Bueno (...) el día que no salgo a trabajar, pero ya trabajando son los días martes y miércoles me voy temprano.*
E: *¿Cuándo trabaja no va al mercado?*
P: *No, ni lavo tampoco*
E: *Ajaaa y entonces cuando regresa del trabajo hace limpieza?*
P: *Cuando regreso sí, porque en la mañana, no me da tiempo*
E: *¿Hace limpieza de la casa?*
P: *sí,*
E: *O lava, ¿no?*
P: *Lavo, si tengo que salir, salgo*
E: *Y entonces ¿a qué hora se viene acostando?*
P: *Pos ya pues ahí como a las 9:30 o 10:00*
E: *¿Cómo a las diez de la noche?*
P: *Sí, ¿no?*
E: *Entonces, enseguidita de que prepara de cenar*
P: *Sí, a dormir*
E: *Entonces se va a acostar, se va a dormir, lo más tarde que usted se duerme*
P: *Sí como a las 10 (risa) sí porque al día siguiente me levanto muy temprano, sí*
E: *Todavía está oscuro (risas)*
P: *Sí, luego veo la luna todavía.*

El siguiente testimonio, de Mujer 3, es muy elocuente sobre la doble jornada de una mujer joven que tiene un trabajo de planta, es casada y tiene dos hijos que están en su primera infancia – cuando necesitan más cuidados:

P: Entré a trabajar con una familia de cinco integrantes, estuve ahí tres años, pero en el lapso fue cambiando porque después se iba incorporando otra familia primero era el papá y la mamá, tenía que cocinar para ellos pero eran comidas especiales, comidas sin sal, sin grasa, e iban a recoger la comida eso no me causaba mucho problema porque era diario. Yo cocinaba diario esas comidas, más aparte la de ellos. Iban a diario lo que a mí ya después me perjudicó un poco más, que ya se integró la otra familia que era su hermano con su esposa y sus dos hijas. Entonces yo ya atendía a 12 o 13 personas; tenía que cocinar para estas personas pero también iban por la comida y los fines de semana que era entre sábado y domingo tenía que cocinar porque llegaban a comer cada semana ahí, pero no eran comidas sencillas, eran comidas de horno, recetas, enchiladas de otros tipos, las

verduras gratinadas pero tenían que ser especiales, eran para toda esta familia. El trabajo se amplió porque también tenía que hacer la cocina, porque se cocinaba mucho se tenía que lavar a fondo cada semana; los fines de semana tenía que lavar el techo, la estufa desarmarla, refrigeradores, lavar paredes era todo, porque la limpieza tenía que ser impecable. Ahí estuve le digo aproximadamente tres años, tres y medio. Las condiciones eran mucho más difíciles porque estando ahí, me volví a embarazar. Me volví a ir al pueblo, pero fue nada más un mes en la recuperación volví a regresar, ahí la señora sí me esperó (...).

E: Con dos chiquitos es otra cosa

P: Al ver la situación tan difícil mi esposo decide apoyarme y decirle a la señora pedirle que él también pudiera vivir con nosotros, la señora estuvo de acuerdo entonces iba bien, él vivía ahí, pero tenía que dejar lavados los carros en las mañanas antes de irse a su trabajo, tenía que hacer el jardín cada 15 días y tenía que pintar la casa cuando se requiriera, esas fueron las condiciones.

E: Wow!!

P: Era trabajo adicional para él por el permiso que estaba ahí

E: Claro

P: Nosotros empezamos a tener nuestros propios gastos

E: ¿Y tenían donde vivir? ¿Un lugar especial?

P: Un espacio arriba hasta la azotea, estaba el cuarto de servicio era nuestro espacio (...).

El cansancio era muy ya crónico porque incluso como no me daba tiempo de terminar las actividades yo planchaba hasta los domingos, mi día de descanso, entre comillas, porque tenía que dejar los guisados que no me daba tiempo de terminar para que fueran a comer los domingos. Tenía que levantarme muy temprano

E: ¡Qué horror!

P: Hornear, mientras yo estaba planchando en la cocina, estaba yo horneando al mismo tiempo y los domingos yo me salía como al medio día ya que dejaba terminadas esas cosas porque necesitaba respirar y que mis hijos salieran también a dar una vuelta.

E: Claro

P: Pero tenía que estar al otro día, a las 6 de la mañana, ya de pie porque se iban a trabajar o a la escuela ya con los lunchs preparados y los desayunos para cada uno de ellos y posteriormente comenzar con la limpieza y con comida pero no se paraba esto, era yo dormía más o menos cinco o seis horas (...).

E: Y entonces estabas platicando que ese día que tenían la fiesta, le habías tenido que llevar la mamila a la niña y dejársela así y subías y bajabas (...).

P: Eso no nomas fue una vez, fueron varias ocasiones; porque tenían fiestas muy seguido, de sus hijos, de comunión, de la escuela, llevaban sus amiguitos y tenía que estar al pendiente con los amiguitos que se les ofrecía, entonces eso me absorbía muchísimo tiempo de mis actividades tenía que organizarme para que terminara mis actividades. Incluso mi esposo me apoyaba en esas situaciones con los niños [los nuestros], él llegaba y ya me sentía más tranquila cuando él llegaba como a las seis de la tarde y se dedicaba a ellos y es a donde yo me relajaba.

E: estaban con su papá que los cuidara

P: Aja... porque entonces seguía haciendo mis actividades (...).

6.7. Relaciones con organizaciones civiles de apoyo y sindicales

El sector de trabajadoras domésticas tanto a nivel internacional, nacional y de la Ciudad de México tiene una importante trayectoria reivindicativa, tanto en forma de organizaciones civiles de apoyo; como a través de organizaciones sindicales (Bautista, 2016; Goldsmith, 1998). Entre las primeras – en la Ciudad de México - podemos mencionar al Colectivo de Acción Solidaria con las Empleadas Domésticas (CASED) que fue establecido en 1980 y al Colectivo Atabal que se creó en 1987 – y que persiste a la fecha – y el más reciente CACEH que fue fundado en el año 2000.

En lo que se refiere a la existencia de organizaciones sindicales en México y, en particular, en la Ciudad de México, hay que recordar lo que ya se mencionó en el apartado 4.2. Del capítulo 4 de este reporte en el sentido de que entre 1925 y 1945, hubieron más de 30 sindicatos que incluían en sus filas a trabajadoras del hogar (Goldsmith, 1998). Más recientemente, en la Ciudad de México se ha formado el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO).

A través de la entrevista exploramos si hay conocimiento y participación, de los y las trabajadoras de la muestra, sobre los dos tipos de organizaciones mencionadas en líneas anteriores. Pero además se estableció una relación con un pequeño grupo de dirigentes del SINACTRAHO, tres de las cuales fueron incluidas

en la muestra de trabajadoras entrevistadas. Los hallazgos de las entrevistas, en materia de conocimiento y participación en organizaciones reivindicativas, se reportan en los siguientes apartados.

6.7.1 Conocimiento de organizaciones de apoyo

La respuesta de Mujer 12 – al inquirírsele sobre su conocimiento de organizaciones de apoyo o gremiales – fue de total sorpresa, dicha respuesta fue similar a la de varias participantes en la muestra.

E: ¿Conoce alguna Organización de apoyo a trabajadoras del hogar?

P: No.

E: ¿Nunca le han comentado sobre el sindicato o las organizaciones que luchan por los derechos de las trabajadoras del hogar?

P: No, nunca. No sabía que había un sindicato.

Las líderes sindicales entrevistadas tienen mucho conocimiento, no solamente, de las organizaciones sindicales, sino también de las instituciones civiles de apoyo, tipo CACEH en la Ciudad de México, usaremos los ejemplos de Mujer 2 y Mujer 4, para ilustrar este aspecto:

En el caso de Mujer 2 – ya se expuso el acercamiento a CACEH, en el apartado 6.6.2. - quien llegó a través de una empleadora que le proporcionó el teléfono de la bolsa de trabajo – durante su búsqueda de empleo en el servicio doméstico. Sin embargo, a continuación se presenta información complementaria, por considerarla relevante:

P: Entonces cuando llegué, cuando hablé con la compañera que es la fundadora, porque fue la que me entrevistó por teléfono, bueno me hizo una pre entrevista por así decirlo, entonces le dije: ¿estoy hablando a una agencia? y me dice: “No, somos un centro de apoyo capacitación para empleadas del hogar, es una organización que trabaja en pro de los derechos de las trabajadoras del hogar ven para que nos conozcas”. Entonces yo me dije ¡los derechos de las trabajadoras del hogar!, ¿cuáles derechos?, ¿de qué me está hablando?, ¿en qué idioma me está hablando?

E: ¡Aja!

P: Entonces fui al día siguiente, me acuerdo que fue un miércoles que yo hablé, fue un jueves que yo fui con ella y el viernes yo tomé una entrevista con mi empleadora que ahora es, con la que sigo todavía.

E: ¡Qué maravilla!

P: Sigo con ella y fue así que llegué al sindicato, bueno a CACEH perdón

6.7.2. Experiencias de participación sindical

Las trabajadoras llegaron a CACEH primero y, a través de esta organización, al inicio del proyecto de creación del Sindicato, Mujer 5 llegó por ejemplo a través del Internet – después que obtuvo la laptop como forma de indemnización en especie, al salir de un empleo; un día en la desesperación por encontrar un trabajo escribe diferentes descriptores y se encuentra con CACEH. Mujer 2, entra en relación a través de un número telefónico que una empleadora le facilitó – con el objetivo de que se pusiera en contacto con una bolsa de trabajo. Mujer 3, llegó al conocimiento de la existencia de CACEH, a través de un programa de radio y allí inicio una relación que la llevó a ser promotora y actual dirigente del SINACTRAHO, como se verá a continuación:

P: Es cuando le digo llegué aquí a CACEH hace 13 años

E: ¿Tú dices que por radio?

P: Fue por la radio o sea el 30 de marzo de un evento del día de las trabajadoras del hogar y tampoco sabía yo andar en la ciudad porque no tenía acceso pues era de mi trabajo a la casa, nada más era lo mismo. Me entero

E: ¿Dices que hace trece años?

P: Sí. Y llegué por esta misma situación de esta empleadora que me cuestionaba muchísimo. Incluso cuando tenía visitas recuerdo que me aislaba en el cuarto de servicio me ponía el burro de planchar y ponía la ropa, incluso mí comida me la llevaba allá, me aislaba totalmente. Y eso me hacía sentir mal porque no sabía el motivo. Cuando decido, escucho lo del 30 de marzo lo de día de las trabajadoras del hogar, llego aquí a la alameda que iban a estar aquí incluso había muchas, había unas monjas, recuerdo que estaba lluvioso el día porque me traje a mis hijos y me vine a perder porque no sabía andar. Llegué pero como en un evento no atienden personalmente porque hay muchas actividades, es un evento no es para atender personalmente

E: Claro

P: Recuerdo que me anoté, me dijeron anótese. Y me fui decepcionada porque yo quería ya...

E: Sí ya, en ese momento

P: Decirles mi sentir todo lo que traía cargando y me fui y regreso y pues (...)

E: Fuiste a la reunión de CACEH te fuiste decepcionada porque la necesidad que tú tenías de hablarles a ellas de cómo estabas, pues no había chance de oírlo a esa hora de

P: Sí, pero mi sorpresa fue que a los 15 días me llamaron y me sentí tan importante que me tomaran en cuenta y me explicaron del taller, que se iba a realizar y me dije: ¡Voy, ahora es cuando! Y vengo y me dan la dirección, la fecha el horario y vengo con mis hijos porque por muchos años jalé con mis hijos

E: ¿Estaban chiquititos?

P: No, ahí ya no eran tan chiquititos

E: ¡Ah!

P: Ahí mi hijo ya tenía trece años y mi otra hija tenía siete u ocho años, pero me acompañaban a todas partes. Entonces vine y mientras recuerdo que les dieron otra actividad que hicieran. Y eso me pareció tan agradable e incluso recuerdo que había una biblioteca recuerdo que la compañera fundadora tenía su biblioteca y mis hijos les dijeron ¿podemos tomar un libro? Y dijeron Sí. Y mi hijo preguntó puedo usar tu computadora y eso me dio muchísima confianza

E: ¿Ya era CACEH?

P: Era CACEH

E: Ajá!!

P: Me dio muchísima confianza que había un espacio para nosotras decir lo que estaba pasando y me di cuenta que no era la única que estaba pasando por esas situaciones, que había más pero ¿cómo le hicieron?, yo quiero saber ¿cómo le hicieron? me interesa. Empiezo a integrarme y a participar. Y dicen en ese lapso como de unos 5 meses después empezaron a formar un grupo de promotoras y yo dije ¡Yo quiero! Me integro en el grupo de promotoras para difundir los derechos para contarles que hay un lugar (...). Así empiezo, empiezo, luego en el lapso de los demás años venía por diferentes situaciones venía y me iba o sea estuve como 2 años bien aquí en CACEH. Después por la familia por cuestiones de trabajo que se modificaron, venía yo como cada 15 días, cada veinte, cada mes, Ya no estaba tan pegada y me volví a retirar y volvía otra vez a venir estuve así hasta hace 2 años más o menos que vuelvo a participar en los talleres porque yo era nada más una compañera que venía a tomar los talleres

E: Claro

P: Pero también era algo que también ya estaba repetitivo. Y cuando había talleres diferentes es cuando venía y cuando me decían ¿apoyas? Pues apoyaba, no era mi responsabilidad. Incluso salí a difundir porque había un grupo que salía a difundir y me decían: “Oye necesitamos un grupo” y yo ok las apoyo; pero ya no venía a los talleres, nos íbamos a difundir. Cuando dije creo que esto ya no me está satisfaciendo o sea me agrada pero decía [quiero] algo más. Anteriormente alguien me había invitado a un partido político y decido participar en ese partido político. Me empiezan a jalar y me empieza a gustar más por eso empiezo a descuidar CACEH, pero me interesaba porque había amistad, había gratitud y me abrieron las puertas. Había mucho aprendizaje, dije de alguna forma tengo que compensar porque

era mi devolver lo que me habían dado; pero era lo sentía, tenía como un compromiso de agradecimiento.

E: ¿Con CACEH o el partido?

P: Con CACEH. Estuve un tiempo alejada, pero un día que me hablan de aquí de CACEH.

E: Ahh ¿sí?

P: Si y me dicen fíjate que va a ver un proyecto, vamos a formar el sindicato, necesitamos, le vas a entrar o no, ¿cómo vez? y digo regreso, regreso. Y desde ahí a partir de hace dos años, he estado aquí al pie del cañón, en lo que se ofrezca porque a mí me interesan los derechos de las trabajadoras del hogar. Me gusta estar aquí, aprender porque estoy aprendiendo muchísimas cosas que no sé y quiero aprenderlas; me cuestan mucho, porque es diferente estar en una casa, que ya estar aquí dándole información a las entrevistadas o estar con los empleadores negociando los derechos, las compañeras que han sido despedidas o han dejado el trabajo. Todo eso cuesta, a mí me está costando, pero quiero aprenderlo porque quiero dar un ejemplo de que sí se puede, pero negociando y así como derechos, tenemos obligaciones y sigo en esto en el aprendizaje, siento que va a ser un camino largo, difícil pero quiero seguirle, quiero seguirle aquí en la lucha.

6.7.3. Demandas sindicales

El tema de la agenda de la lucha actual de los y las agremiadas del SINACTRAHO, es relevante también en relación con las condiciones de trabajo de este sector. Se consideró conveniente abordarlas en este estudio diagnóstico, Mujer 2 las describe en el siguiente extracto de la entrevista que se le hizo:

E: ¿Cuáles son ahorita las principales demandas que tiene el sindicato?, ¿los principales retos que tienen?, ¿qué es lo que quieren a corto plazo, a largo plazo?

P: Bueno lo que queremos ahorita de inmediato plazo, no hay plazo, es la ratificación al convenio 189 o sea hay una laguna en visión y los derechos de las trabajadoras del hogar, aunque digan que estamos dentro de la ley, más bien estamos dentro de la Ley Federal del Trabajo, estamos dentro de la ley

E: Capítulo XIII

P: Sí claro, estamos, tenemos en la Ley del Seguro Social todo eso, pero realmente no es lo que nosotros necesitamos. O sea la Ley Federal del Trabajo, en el capítulo XIII, la verdad es que ahora que hicieron la reforma nada más regularon descansos, pero si uno se pone a leerlo detalladamente dice que uno va a trabajar 9 horas o sea repartidos todos los descansos, 9 horas, [¿y dónde quedan?] el derecho a la educación y el derecho a mí a poder salir a

E: Al esparcimiento, al ocio

P: A mi esparcimiento, a todo eso, ¿en qué momento entra? Entonces no sé ¿Cómo es posible que pueda ser eso?, si se supone que somos seres humanos y se supone que deben estar cubiertas por la ley. Bueno todo transeúnte en esta ciudad...

E: Y que todos los trabajadores tienen

P: Derechos pero realmente no es clara la misma Ley, la Ley del Seguro Social sí dice asegurar a las trabajadoras del hogar, pero en un régimen que no cubre las necesidades de una trabajadora, las mujeres trabajadoras del hogar tenemos hijos, entonces necesitamos una guardería donde cuidarlos o sea es ilógico que tengamos que salir a cuidar a los hijos que no son nuestros y ¿quién [cuida] a los nuestros? O sea creo que si también esta cosa cambiara hubiera también menos obesidad infantil o sea todo es una cadena, creo que todo es una consecuencia de otra.

Las entrevistas han brindado la oportunidad de conocer las experiencias de vida y de trabajo, de la población que se desempeña como empleados y empleadas del hogar, en sus propias voces; a través de las cuales, se ha obtenido un panorama general del fenómeno. Material de gran valor para el diseño de políticas públicas, de trabajo digno, dirigidas a este sector de trabajadoras y trabajadores.

7. Conclusiones y Sugerencias

En esta sección se presentan las conclusiones del estudio diagnóstico las cuáles – a partir de los hallazgos - apuntan a brindar sugerencias que permitan establecer y delinear nuevas líneas de acción, áreas de prioridad y de actuación para ampliar la protección de los derechos humanos laborales de las y los trabajadores del hogar en la ciudad de México.

En la primera sección se expondrán las conclusiones generales; la segunda se refiere a las sugerencias que se derivan del estudio diagnóstico, esta se subdivide en marco legal y políticas públicas.

7.1. Conclusiones generales

En gran parte el déficit de trabajo digno del sector de trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios en el ámbito doméstico, está relacionado con la desvalorización social del trabajo que se desarrolla al interior de los hogares. El hecho de que no se le otorgue a este tipo de trabajo – de cuidados – su justo valor para la sostenibilidad de la vida (eje central de la economía del cuidado) lo mantiene en un estatus – equivocado – de inferioridad, lo que para una gran parte de la población justifica las condiciones de precariedad laboral que subsisten, entre quienes lo ejercen de forma remunerada.

Es importante destacar que el Instituto de las Mujeres, la Comisión de Derechos Humanos y la Secretaría del Trabajo de la Ciudad de México están incorporando la perspectiva de la economía del cuidado a las acciones dirigidas a mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras del hogar (como puede verse en las secciones 5.2.3, 5.2.5 y 5.3 respectivamente de este reporte).

Tanto el análisis de las estadísticas oficiales sobre empleo y discriminación así como los hallazgos de las entrevistas cualitativas – que se llevaron a cabo por medio de este estudio diagnóstico – contribuyeron a visibilizar las condiciones de discriminación, precariedad laboral y exclusión social que prevalecen en este sector de la fuerza laboral en México, así como las tareas pendientes que se

requieren, en términos de políticas públicas y de lineamientos jurídicos, para promover y garantizar la protección de sus derechos humanos laborales.

El trabajo infantil en el servicio doméstico, como en otros sectores, sigue siendo una realidad en México, al igual que en muchos otros países del mundo; no obstante, la información al respecto es insuficiente, en mucho debido a que tiende a ocultarse debido a su carácter violatorio de derechos humanos. En la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) 2016*, no hay información sobre trabajo de menores en casas de terceros. En la ENOE 2015 hay un módulo de trabajo infantil, el cual aborda el trabajo del hogar; sin embargo la información no está desagregada por grupos etéreos, el rango de edad que se reporta es muy amplio: entre 5 y 17 años (INEGI, 2015), lo cual no permite un mayor acercamiento al fenómeno.

Los empleadas y empleadas del hogar presentan condiciones de muy baja remuneración de tal manera que las posibilidades de romper con el círculo de la pobreza, a través de su empleo, son escasas. Aunado a esta situación sus condiciones laborales en general están marcadas por un notable déficit de trabajo digno, donde prevalece la inseguridad laboral caracterizada por la informalidad, y en consecuencia la carencia de prestaciones como vacaciones con pago, aguinaldo, indemnización en caso de despido injustificado, así como falta de atención médica, servicios de guarderías y cuidado infantil, de ahorro para el retiro y, en general, de seguridad social.

Otros aspectos a tomarse en cuenta son las relaciones de discriminación y violencia a las que están sujetos/as, por parte de sus empleadores y de otras personas.

El capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo, específico para los y las empleadas del servicio doméstico, presenta grandes lagunas para la protección de sus derechos como trabajadoras, y está elaborado sobre un esquema que respalda su discriminación laboral.

Son notables los avances que ha logrado la actual administración de la Ciudad de México, para dignificar al sector de trabajadores y trabajadoras del hogar, a través de los diversos programas sectoriales: de igualdad sustantiva, laboral, capacitación para el trabajo, salud, integración de la familia, derechos humanos, prevención y eliminación de la discriminación, entre otros. Se advierte que hay consenso sobre la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT, entre las autoridades de la Ciudad de México; sin embargo la falta de voluntad política en el tema, por parte de otros/as actores/as en el ámbito federal no permite el logro de esta meta de las/os trabajadoras/es del hogar organizadas.

7.2. Sugerencias

Los hallazgos del presente estudio diagnóstico, permiten hacer algunas sugerencias de orden jurídico y de políticas públicas con la finalidad de lograr una mayor dignificación de las condiciones de trabajo y de vida del sector de trabajadoras y trabajadores del hogar, mismas que serán expuestas a continuación, divididas las de orden jurídico y las relacionadas con políticas públicas.

7.2.1. Sugerencias de orden jurídico y normativo

Continuar con la promoción de la ratificación del Convenio 189 de la OIT y la Recomendación 201, como punto de partida en la consecución de un marco jurídico – en el ámbito federal – que permita la obtención del trabajo digno por parte del sector de empleadas/os del hogar en México. El reto más importante es lograr el compromiso del senado y los diversos organismos públicos federales involucrados en el tema.

Las autoridades federales han sido renuentes a adquirir el compromiso de ratificar los acuerdos internacionales en el tema de trabajadores y trabajadoras del hogar, no obstante toda la labor de cabildeo que las mismas personas implicadas han desarrollado desde 2011 a la fecha.

En las entrevistas hechas en este estudio diagnóstico a funcionarios/as de la administración pública de la Ciudad de México es clara la voluntad política a favor de la ratificación de dichos acuerdos, como un paso muy importante para mejorar la calidad de vida del sector. Por otra parte, las trabajadoras entrevistadas – sobre todo las sindicalizadas – han planteado que quieren obtener un marco jurídico que proteja más claramente sus derechos laborales y humanos y la ratificación del Convenio de la OIT, mencionado – abrirá las posibilidades para las necesarias reformas legales.

Relacionado con lo anterior, es necesario que se promueva, desde las autoridades de la Ciudad de México, la introducción de una legislación para proteger los derechos de las personas trabajadoras del hogar en la Ley Federal del Trabajo, no como un capítulo de excepción dirigido a “trabajadores especiales” – como ha sido hasta ahora – sino como trabajadoras/es con todos los derechos laborales.

Las reformas jurídicas – a partir de la ratificación de los lineamientos internacionales – marcaran la diferencia en el logro de derechos laborales para garantizar un trabajo digno para las trabajadoras del hogar: salarios justos, la obligatoriedad de la firma de contratos laborales con las y los empleadores, prestaciones de acuerdo a las que disfrutaban toda la población trabajadora del país, incluyendo el pleno acceso a la seguridad social.

Es deseable que la nueva normatividad laboral incluya los siguientes aspectos:

- Tome en cuenta las diferentes modalidades en las que se desarrolla el empleo en domicilios de terceros o trabajo en el hogar: planta, entrada por salida (en un domicilio o más), trabajo especializado (niñera/o, chofer, cocinera/o, jardinera/o, etc.).
- Establezca la obligatoriedad de limitar la jornada a 8 horas de trabajo por día.
- Reformar la Ley del Seguro Social para otorgar acceso pleno a la seguridad social a los y las empleadas del hogar. Es importante que la afiliación al

IMSS no sea voluntaria, como lo es en la ley vigente y que se elimine la cláusula actual que impide el acceso de este sector de trabajadoras/es a los servicios de cuidado infantil (guarderías).

Se sugiere también la lectura cuidadosa del estudio sobre legislación regional latinoamericana que publicó el Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación, en 2013 bajo el título *Trabajo del Hogar*, de la colección “Legislar sin discriminación”, en el cual se examinan las legislaciones de cuatro países: Argentina, Brasil, Bolivia y Uruguay, que pueden ser ejemplos de lo que puede hacer en México para avanzar en la promoción del trabajo digno en este sector.

7.2.2. Sugerencias de políticas públicas

Una primera sugerencia es que se promueva la elaboración de estadísticas oficiales – así como la realización de investigaciones – sobre el trabajo infantil en el sector doméstico; ya que la falta de diagnósticos más precisos es un obstáculo para el diseño de políticas públicas de protección de los derechos humanos de la niñez en situación de pobreza.

Se sugiere también continuar los programas de educación y concientización ciudadana con los siguientes objetivos:

- Reconocer a importancia de proporcionar condiciones de trabajo digno a las trabajadoras del hogar
- Revalorar el trabajo doméstico y su importancia en la economía del cuidado, que es vital para la sostenibilidad de la vida.
- Contribuir a la eliminación de la división sexual del trabajo, que está en la base de la segregación del mercado laboral por sexos.

Es deseable que estos programas enfatizen la conveniencia de la integración de más varones a las tareas de cuidados no remunerados y remunerados para el bienestar de toda la sociedad.

Destinar mayores recursos a las actividades de difusión de derechos y obligaciones laborales así como impartición de justicia laboral para continuar y fortalecer la labor que diversos entes públicos de la Ciudad de México han venido desarrollando en este sentido.

En tanto se logran las reformas sugeridas en la Ley del Seguro Social:

- Ampliación de la cobertura de atención a la salud, embarazo saludable así como recuperar indicadores sobre prevalencia de enfermedades y riesgos de las personas que laboran en el servicio doméstico, para poder hacer una clasificación y trabajar en la prevención.
- Expansión de la cobertura de guarderías y centros de atención y cuidado infantil dirigidos a este sector de trabajadores y trabajadoras – labor que ha estado realizando el Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

Fortalecimiento de los procesos relacionados con las capacitaciones – y las certificaciones – que se imparten desde el Instituto de Capacitación para el Trabajo (ICAT), a partir de la retroalimentación que hagan las propias trabajadoras participantes. Así como involucrar a más actores sociales – instancias gubernamentales, población empleadora, organizaciones de la sociedad civil – en la profesionalización de las trabajadoras del hogar.

Promover el reforzamiento del proceso de reconocimiento del valor del trabajo doméstico remunerado y no remunerado en las cuentas nacionales.

Bibliografía

Álvarez-Gayou, J. L., 2007. *Cómo hacer investigación cualitativa*. Reimpresión de 1ª. ed. México: Paidós Mexicana, S.A.

Artazcoz, L., 2012 "Influencia del trabajo doméstico y familiar sobre la salud" [En línea] Available at <https://dempeusperlasalut.wordpress.com/author/dempeus2011>

Barbieri, T., 1993. "Sobre la categoría género. Una introducción teórico metodológica". *Debates en Sociología*, I(18), pp. 145-169.

Bautista, M., 2016. "Hacer algo distinto para erradicar la discriminación y explotación hacia las trabajadoras del hogar". En: C. Sánchez Gutiérrez, ed. *Dos mundos bajo el mismo techo. Trabajo del hogar y no discriminación*. Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, pp. 29-35.

Blackett, A., 1998. *Making domestic work visible: the case for specific regulation*"*Labour law and labour relations Programme*". Ginebra: OIT.

Bustos, O., 2005. "La perspectiva de género como herramienta para analizar la realidad". En: O. Bustos, ed. *Cómo incorporar la perspectiva de género en la comunicación*. Guadalajara/Monterrey: Instituto Jalisciense de las Mujeres/ Instituto Estatal de las Mujeres Nuevo León, pp. 18-31.

Cabrera, J. y. R. M., 1996. "El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa". *Enfermería Clínica*, VI(5), pp. 212-217.

Cámara de Diputados (2015) *Ley del Seguro Social*, Estados Unidos Mexicanos.

Carrasco, C., 2001. "La sostenibilidad de la vida humana ¿un asunto de mujeres?". *Mientras Tanto*, V(82), pp. 43-70.

Carrasco, C., 2006. *Cristinacarrasco@ub.edu*. [En línea] Available at: <http://www.Obela.org/system/files/CarrascoC.pdf> [último acceso: 11 septiembre 2016].

Carrasco, C., 2012 "El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 31 (1), pp. 39-56.

Casal, J. & Mateu, E., 2003. *Revista Epidemiología Medicina*. [En línea] Available Available at: <http://minnie.uab.es/~veteri/21216/TiposMuestreoi.pdf> [Último acceso 21 octubre 2016].

Chambers, R., 1983. *Rural development: putting the last first*. Harlow: Prentice.

CDHDF, 2016. *PDHDF CDMX*. [En línea] Available at: <http://www.derechoshumanosdf.org.mx> [Último acceso: 3 Octubre 2016].

Cebollada, M., 2016. *Una propuesta de política pública para la formalización de los trabajadores domésticos en México*. Ciudad de México: Tesis de maestría en políticas públicas comparadas. *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)*.

CONAPRED y CACEH, 2014. *Trabajo del Hogar*. 1^a. ed. Ciudad de México: CONAPRED.

CONOCER, 2015. *Estándar de Competencia EC0561*. Ciudad de México: Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED, 2010. *Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México (ENADIS)*. [En línea] Available at: http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=424&id_opcion=436&op=436 [Último acceso: 11 Septiembre 2016].

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, 2013. *COPRED*. [En línea] Available at: http://copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2015/01/EDIS_Personas_Trabajad_Hogar.pdf [Último acceso: 2 octubre 2016].

Cortés, R., 2004. *Salarios y marco regulatorio del trabajo en el servicio doméstico*. Ginebra: OIT.

Cruz, M. d. C., 2016. *"Cambio cultural requisito para superar la discriminación hacia las trabajadoras del hogar"*. Ciudad de México : Foro Latinoamericano sobre las Trabaadoras del hogar: experiencias latinoamericanas .

Dalla Costa y James, S., 1972. *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad*. Primera ed. Ciudad de México: Siglo XXI.

Durin, S., 2012. *SCielo*. [En línea] Available at: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-39292013000200004 [Último acceso: 19 septiembre 2016].

Durin, S., 2016. *"La situación de las trabajadoras del hogar en México"*. Ciudad de México: Foro Latinoamericano sobre las trabajadoras del hogar: experiencias latinoamericanas .

Esquivel, V. et. al., 2012. *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la Región*. Primera ed. Santo Domingo: ONU Mujeres.

Folbre, N., 2014. *Who cares. A feminist critique of Care Economy*. 1a. ed. New York: Rosa Luxemburg Stiftung.

García Prince, E., 2008. *Políticas de igualdad, equidad y gender mainstreaming*. 1a. ed. San Salvador: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

García, R., 2016. "Las trabajadoras del hogar en México". En: C. Sánchez Gutiérrez, ed. *Dos mundos bajo el mismo techo. Trabajo del hogar y no discriminación..* Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, pp. 121-135.

Glaser, B. & Strauss, A., 1978. *Discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.

Glaser, B. ,1967. The constant comparative method of cualitative analysis. In B. Glaser & A. Strauss. *The Discovery of grounded theory: Strategies for cualitative research*. Chicago: Aldine.

Gobierno del Distrito Federal, SEDESA,STyFE y SEDECO, 2014. *Convenio de Colaboración que celebran la Secretaría de Salud, la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo y la Secretaría de Desarrollo Económico*. Ciudad de México: SEDESA, STyFE, SEDECO.

Gobierno del Distrito Federal, 2013. Programa General de Desarrollo de Distrito Federal 2013-2018. *Gaceta Oficial del Distrito Federal*, II Décima Séptima Época(1689), p. 160 .

Goldsmith, M., 1998. "De sirvientas a trabajadoras. La cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México". *Debate Feminista*, Volumen Año 9, volumen 17, pp. 85-96.

Guevara, J., 2012. "¿Qué implica para México la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar?". *Revista de Derechos Humanos Defensor*, X(1), pp. 6-13.

Hartmann, H., 1976. "Capitalist patriarchy and job segregation by sex". En: M. y. R. B. Blaxall, ed. *Women and the workplace*. Chicago y Londres: The University of Chicago Press, pp. 168-189.

ICAT et al., 2016. *ICAT*. [En línea] Available at: <http://www.icat.cdmx.gob.mx/> [Último acceso: 21 septiembre 2016].

Incháustegui, T. y. U. Y., 2004. *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*. 1a. ed. Ciudad de México: INMUJERES DF .

INMUJERES- DF, 2013. *INMUJERES CDMX*. [En línea] Available at: http://www.inmujeres.cdmx.gob.mx/wp-/uploads/2016/03/InfoAnual_Inmujeres_2013.pdf [Último acceso: 2 junio 2016].

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2010. *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*, México: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2015. *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador doméstico (22 de julio)* , Aguascalientes: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2016. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* , México: INEGI.

Lagarde, M., 1996. *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. 1ª ed. Madrid: Horas y Horas.

Lamas, M., 1986. "La antropología feminista y la categoría género". *Nueva Antropología*, VIII(39), pp. 173-198.

León, M., 2013. "Proyecto de investigación-acción: trabajo doméstico y servicio doméstico en Colombia". *Revista de Estudios Sociales*, Issue 45 Enero-abril 2013, pp. 198-211.

McCall, L., 2005. "The complexity of intersectionality". *Signs. Journal of women in culture and society*, 30 (3) pp. 1771-1800. The University of Chicago.

Mejía, J., 2000. "El muestreo en la investigación cualitativa". *Investigaciones Sociales*, IV(5), pp. 165-180.

Molina, C. G., 2005. *INDES*. [En línea] Available at: http://ciesu.edu.uy/sitio_viejo/universalismo/molina.pdf [Último acceso: 18 octubre 2016].

Moser, C., 1993. *Gender Planning and Development: Theory, practice and training*. 1a. ed. London: Routledge.

Oakley, A., 1972. *La mujer discriminada, Biología y sociedad*. 1a. ed. Madrid: Tribuna Feminista.

Ochoa, C., 2007. Pobreza y Jefatura Femenina. *La Ventana*, Issue 25, pp. 168-198.

Oelz M. y Rani, U., 2015. "Domestic work, wages, and gender equality: Lessons from developing countries". *Working paper no. 5* International Labour Office, Gender Equality and Diversity Branch (GED) Ginebra.

OIT, 2011. *C 189 Un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Pedrero, M., Rendón, T. y Barrón, A., 1997. *Segregación ocupacional por género en México*. Cuernavaca: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias CRIM, UNAM.

Pérez Orozco, A., 2014. *La subversión feminista de la economía*. 1a. ed. Madrid: Traficantes de sueños.

Picchio, A., 2012. "Trabajo productivo y trabajo reproductivo". En: L. A. Concha, ed. *La economía feminista como un derecho*. Ciudad de México: Red Nacional de Género y Economía, pp. 31-45.

Pujadas, J., 1992. *El método biográfico: el uso de las historias de vida en las ciencias sociales*. Primera ed. Madrid: CIS.

REDGE Red Nacional de Género y Economía , 2015. *La economía feminista como un derecho*. 3a. ed. Ciudad de México: INMUJERES DF/REDGE/UNT.

Rico, M. N., 2015. *Trabajo doméstico remunerado en América Latina: la expresión más cruda de la desigualdad en el mercado laboral*. Ciudad de México: Foro Latinoamericano sobre las trabajadoras del Hogar: experiencias latinoamericanas .

Salazar, C., 2013. *La informalidad contractual en el servicio doméstico en Colombia durante el año 2012 a la luz de la legislación laboral colombiana*. Pereira: Universidad Libre Seccional Pereira.

Salles, V. y. Tuirán R., 2002. *¿Cargan las mujeres con el peso de la pobreza?: Puntos de vista de un debate*. Primera ed. Guatemala: PNUD Cuadernos de Desarrollo Humano.

Scott, J., 1990. "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En: J. y. N. M. Amelang, ed. *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Barcelona: Edicions Alfons el Magnanim, pp. 23-56.

SINACTRAHO, 2016. *Nombre digno. ¿Por qué trabajadoras del hogar?*. Ciudad de México: CACEH, SINACTRAHO, MAMACASH, FUND GLOBAL HUMAN RIGHTS.

Strauss & Corbin (2002) Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Antioquía: Universidad de Antioquía.

STPS , 2014. *El trabajo infantil en México: Avances y desafíos*. 1a ed. Ciudad de México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Thomson, M., 2009. "Workers not maids: organising household workers in Mexico". *Gender & Development*, 17(2), pp. 1-12.

Triaca, L., 2016. *Unidad estadística de Trabajo y Seguridad Social. Observatorio de Mercado de Trabajo*. Ciudad de México: Foro Latinoamericano sobre las Trabajadoras del Hogar.

Vidich, A. y. S. L., 2003. "Qualitative methods: Their history in sociology and anthropology". En: N. y. L. Y. Denzin, ed. *The landscape of qualitative research* . Londres: Sage Publications, pp. 55-129.

Wissing, T., 2016. "Trabajo decente para trabajadoras del hogar". En: C. Sánchez Gutiérrez, ed. *Dos mundos bajo el mismo techo. Trabajo del hogar y no discriminación*. Ciudad de México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, pp. 53-61.

ANEXOS

ANEXO 1

Guía de Entrevista

Funcionarias/os públicas de la Secretaría del Trabajo y Fomento del Empleo

Objetivo General del proyecto

Identificar y analizar las condiciones socioeconómicas, demográficas, de salud, etc. de los y las trabajadoras del hogar remuneradas de la ciudad de México; así como la respuesta institucional y aplicación de políticas públicas orientadas a la atención de este sector, a partir del reconocimiento de sus derechos y con una perspectiva de equidad de género.

Objetivo Específico

Mostrar las acciones y políticas públicas de carácter nacional y local que buscan atender el fenómeno del trabajo del hogar como un asunto de derechos.

Preguntas

1. En una perspectiva histórica ¿Cuáles han sido las acciones y políticas públicas institucionales que se han implementado desde la Secretaría del Trabajo y Fomento del empleo, dirigidas al sector de trabajadoras del hogar remuneradas?
2. ¿Cuáles han sido las respuestas de colaboración interinstitucional para llevar a cabo acciones y políticas públicas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras del hogar asalariadas?
3. ¿Nos podría proporcionar información sobre los recursos (Materiales, financieros y/o humanos) destinados a las acciones institucionales dirigidas a la comunidad de trabajadores y trabajadoras del hogar remuneradas?
4. ¿Sería posible que se nos proporcione la siguiente información:
 - 4.1. Estadísticas, reportes o algún tipo de registro que genere su institución o programa
 - 4.2. Datos estadísticos – desagregados por edad y género – de la población beneficiaria de los cursos y/o capacitaciones sobre **nutrición y salud** dirigidas al sector de trabajadores y trabajadoras del hogar (entre septiembre de 2014 y mayo de 2015), mismos que se llevaron a cabo en coordinación con el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial CECATI No. 173.
 - 4.3. Relatoría o memoria de las reflexiones, discusiones y conclusiones, que surgieron durante el **Foro Latinoamericano sobre Trabajadoras del Hogar** que se llevó a cabo el 29-11-15, en la Ciudad de México.
 - 4.4. Reporte de las acciones de la campaña de visibilización **Por los derechos laborales, de las personas trabajadoras del hogar en la CDMX, la cual se presentó en la reunión** “Por la dignificación de las

condiciones en que prestan sus servicios las personas trabajadoras del hogar en la Ciudad de México”.

5. ¿Cómo podemos obtener un ejemplar del **Manual para empleadas y empleadoras del hogar**, el cual forma parte de la campaña de visibilización?
6. ¿Alguna información que quisiera agregar?

ANEXO 2 Guía de Entrevista

Funcionarias/os públicas del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT)

Objetivo General del proyecto

Identificar y analizar las condiciones socioeconómicas, demográficas, de salud, etc. de los y las trabajadoras del hogar remuneradas de la ciudad de México; así como la respuesta institucional y aplicación de políticas públicas orientadas a la atención de este sector, a partir del reconocimiento de sus derechos y con una perspectiva de equidad de género.

Objetivo Específico

Mostrar las acciones y políticas públicas de carácter nacional y local que buscan atender el fenómeno del trabajo del hogar como un asunto de derechos.

Preguntas

1. En una perspectiva histórica ¿Cuáles han sido las acciones y políticas públicas institucionales que se han implementado desde el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT) dirigidas al sector de trabajadoras del hogar remuneradas?
2. ¿Cuáles han sido las respuestas de colaboración interinstitucional para llevar a cabo acciones y políticas públicas dirigidas a los trabajadores y las trabajadoras del hogar asalariadas?
3. ¿Nos podría proporcionar información sobre los recursos (Materiales, financieros y/o humanos) destinados a las acciones institucionales dirigidas a la comunidad de trabajadores y trabajadoras del hogar remuneradas?
4. ¿Sería posible que se nos proporcione la siguiente información:
 - 4.1. Estadísticas, reportes o algún tipo de registro que genere su institución o programa
5. Información referente a los cursos y/o capacitaciones brindadas de acuerdo a una de las líneas de trabajo que tiene el ICAT enfocado a **la certificación de competencias de las trabajadoras del hogar**, mencionado en la página de la Secretaría de Educación Pública el 12 de agosto del 2015, en el evento de entrega de **Cédula de Acreditación como Entidad de Certificación y Evaluación de Competencias al Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México**.
6. Proporcionar información estadística, materiales (trípticos, folletos, volantes) utilizados en las capacitaciones y/o cursos, brindados a los trabajadores y trabajadoras domésticas.

7. Facilitar información acerca de posibles acciones de seguimiento a las y los participantes de las capacitaciones efectuadas.
8. ¿Alguna información que quisiera agregar?

ANEXO 3

Guía de Entrevista

Funcionarias/os públicas de la Secretaría de Salud y Servicios de Salud Pública del Distrito Federal (SEDESA)

Objetivo General del proyecto

Identificar y analizar las condiciones socioeconómicas, demográficas, de salud, etc. de los y las trabajadoras del hogar remuneradas de la ciudad de México; así como la respuesta institucional y aplicación de políticas públicas orientadas a la atención de este sector, a partir del reconocimiento de sus derechos y con una perspectiva de equidad de género.

Objetivo Específico

Mostrar las acciones y políticas públicas de carácter nacional y local que buscan atender el fenómeno del trabajo del hogar como un asunto de derechos.

Preguntas

1. ¿Podría proporcionarnos información sobre el Total de personas inscritas al Seguro Popular y al Programa de Servicios Médicos Gratuitos, por rango de edad, género, delegación y colonia referentes al sector de trabajadores y trabajadoras domésticas?
2. ¿Se tiene alguna clasificación de las condiciones de salud, las principales enfermedades, etc. de los y las trabajadoras del hogar?
3. ¿Podría describirnos las acciones llevadas a cabo por la SEDESA para la prevención y la atención de la violencia de género del sector doméstico?
4. ¿Podría describirnos qué respuestas institucionales de colaboración ha impulsado la SEDESA para llevar a cabo acciones y políticas públicas referentes al trabajo doméstico?
5. ¿Alguna información que quisiera agregar?

Anexo 4 Guía de Entrevista

Funcionarias/os públicas del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES-DF)

Objetivo General del proyecto

Identificar y analizar las condiciones socioeconómicas, demográficas, de salud, etc. de los y las trabajadoras del hogar remuneradas de la ciudad de México; así como la respuesta institucional y aplicación de políticas públicas orientadas a la atención de este sector, a partir del reconocimiento de sus derechos y con una perspectiva de equidad de género.

Objetivo Específico

Mostrar las acciones y políticas públicas de carácter nacional y local que buscan atender el fenómeno del trabajo del hogar como un asunto de derechos.

Preguntas

1. En una perspectiva histórica ¿Cuáles han sido las acciones y políticas públicas institucionales que se han implementado desde el **Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (INMUJERES-DF)** dirigidas al sector de trabajadoras del hogar remuneradas?
2. ¿Cuáles han sido las respuestas de colaboración interinstitucional para llevar a cabo acciones y políticas públicas dirigidas a las trabajadoras del hogar asalariadas?
3. ¿Nos podría proporcionar información sobre los recursos (Materiales, financieros y/o humanos) destinados a las acciones institucionales dirigidas a la comunidad de trabajadores y trabajadoras del hogar remuneradas?
4. ¿Sería posible que se nos proporcione la siguiente información:
 - 4.1. Estadísticas, reportes o algún tipo de registro que genere su institución o programa
 - 4.2. El Instituto a su cargo lleva a cabo alguna acción para la prevención y atención de la violencia de género del sector mencionado?
 - 4.3. Nos podría proporcionar información de las Acciones para la **“reivindicación del trabajo doméstico y de cuidados”**, mismo que se menciona en el boletín 38 el día 22 de julio de 2016 de la página oficial del instituto.
- 5 ¿Alguna información que quisiera agregar?

ANEXO 5

Guía de Entrevista

Funcionarias/os públicas de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje

Objetivo General del proyecto

Identificar y analizar las condiciones socioeconómicas, demográficas, de salud, etc. de los y las trabajadoras del hogar remuneradas de la ciudad de México; así como la respuesta institucional y aplicación de políticas públicas orientadas a la atención de este sector, a partir del reconocimiento de sus derechos y con una perspectiva de equidad de género.

Objetivo Específico

Mostrar las acciones y políticas públicas de carácter nacional y local que buscan atender el fenómeno del trabajo del hogar como un asunto de derechos.

Preguntas

1. Se solicita información para conocer las normas, lineamientos y acciones enfocadas a la protección de los y las trabajadoras domésticas, desde la Junta de Conciliación y Arbitraje
2. ¿Cuáles son los lineamientos y normas por las que se rigen las agencias de contratación y colocación de las y los trabajadores domésticos, así como los posibles conflictos laborales relacionados con las mismas?
3. ¿La Junta local de conciliación y arbitraje cuenta con Información y estadísticas de las demandas presentadas por parte de los y las trabajadoras domésticas en el periodo de 2014- 2015?
4. ¿Cuáles son las acciones que lleva a cabo la Junta para la regulación del trabajo doméstico así como la protección de los y las trabajadoras del hogar?
5. ¿Nos podría proporcionar cualquier tipo de informe, investigaciones y estudios enfocados a los y las trabajadoras del hogar?
6. ¿Alguna información que quiera agregar?

ANEXO 6
Ficha Sociodemográfica

Trabajadoras y trabajadores del Hogar

**DIAGNÓSTICO SOBRE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES
Y TRABAJADORAS DOMÉSTICAS REMUNERADAS EN LA CIUDAD DE
MÉXICO**

IDENTIFICACIÓN GEOGRÁFICA

Fecha de entrevista _____

Nombre de entrevistador/a:

Sobre persona entrevistada: Sexo: M _____ H _____

Edad: _____

¿CUÁL ES SU ESTADO CIVIL?	Soltero/a.....	1	/___/
	Casado/a.....	2	
	Unión libre.....	3	
	Divorciado/a.....	4	
	Viudo/a.....	5	
	Separado/a.....	6	
¿CUÁL ES EL ÚLTIMO AÑO O GRADO QUE (NOMBRE) PASÓ (APROBÓ) EN LA ESCUELA?	Ninguno.....	0	/___/
	Preescolar o Kinder.....	1	
	Primaria.....	2	
	Secundaria.....	3	
	Prepa o Vocacional.....	4	
	Normal.....	5	
	Carrera técnica o comercial.....	6	
	Licenciatura.....	7	
	Postgrado.....	8	
	NO SABE.....	99	
¿TIENE HIJOS/HIJAS Y/O DEPENDIENTES ECONÓMICOS?	Si.....	1	/___/
	No.....	2	
	¿Cuántos/as? _____		

¿USTED ES NÁHUATL, MAYA, ZAPOTECO, MIXTECO, O DE OTRO GRUPO INDÍGENA?	Si.....	1	/___/
	No.....	2	
	NR.....	9	
	Especifique _____		
¿CUÁL ES SU LENGUA MATERNA?	Especifique _____		
¿A CUÁNTO ASCIENDE SU INGRESO MENSUAL APROXIMADAMENTE?	Especifique _____		

EN SU HOGAR CUENTAN CON		SI	No	
	Agua potable.....	1	2	/___/
	Energía eléctrica.....	1	2	/___/
	Alumbrado público.....	1	2	/___/
	Calles pavimentadas.....	1	2	/___/

SIN CONTAR PASILLOS NI BAÑOS ¿CUÁNTOS CUARTOS TIENE EN TOTAL SU VIVIENDA INCLUYENDO LA COCINA?	/___/___/
¿CUÁNTOS CUARTOS SE USAN PARA DORMIR SIN CONTAR PASILLOS?	/___/___/
¿CUÁNTAS PERSONAS HABITAN EN SU VIVIENDA?	/___/___/

<p>¿LA VIVIENDA QUE HABITA....</p> <p>LEA TODAS LAS OPCIONES</p>	<p>¿Es entada?..... 1</p> <p>¿Es prestada, la cuidan?..... 2</p> <p>¿Es propia, pero la están pagando?..... 3</p> <p>¿Es propia y está totalmente pagada?..... 4</p> <p>¿Otra situación? _____ 7</p> <p>(especifique)</p>	<p>/____/</p>
<p>¿DE QUÉ TIPO DE MATERIAL ES SU VIVIENDA?</p>	<p>Especifique:</p> <hr/>	

ANEXO 7

Guía de entrevista para trabajadores y trabajadoras

1. Condiciones Laborales

- 1.1. ¿En qué modalidad de trabajo se ubica?
 - Planta
 - Entrada por salida (en la misma casa)
 - Entrada por salida (en distintas casas)
 - Por servicio (lavado de ropa, planchado, cocinera, chofer, jardinero, cuidado de adulta/o mayor, persona con discapacidad, niñas/os, etc.)
- 1.2. ¿Su contrato es verbal o escrito?
- 1.3. ¿Cuánto gana o percibe por su traba
- 1.4. Si es trabajadora de planta:
 - 1.4.1. ¿A qué horas inicia su jornada de trabajo, cada día? ¿A qué horas termina?
 - 1.4.2. ¿En qué condiciones le proporcionan alimentación y habitación?
 - 1.4.3. ¿Tiene vacaciones pagadas? ¿Cuántos días al año?
 - 1.4.4. ¿Goza de Seguridad Social por parte de su patrón/a?
 - 1.4.5. ¿Tiene servicios médicos por parte de su patrón/a?
 - 1.4.6. ¿En su trabajo actual recibe aguinaldo? ¿Cuánto?
 - 1.4.7. ¿Alguna/o de sus patronas/es le han impedido, alguna vez, que se case, viva en pareja o tenga hijas/os?
 - 1.4.8. Si ha tenido un parto durante su trabajo, ¿Quién(es) pagó los gastos del parto? ¿Le dieron alguna ayuda?
 - 1.4.9. Si tiene hijas/os menores de 14 años ¿Quién los cuida? ¿Alguna vez ha usado servicios de guardería? ¿Quién los paga?
 - 1.4.10. ¿Tiene cuando menos un descanso, durante su jornada de trabajo?
 - 1.4.11. ¿Tiene, cuando menos, un día de descanso semanal?
- 1.5. Si su trabajo es de entrada por salida:
 - 1.5.1. ¿A qué horas inicia su jornada laboral, diariamente? ¿A qué horas termina?
 - 1.5.2. ¿En qué condiciones le proporciona alimentación su empleador/a?
 - 1.5.3. ¿Alguna vez le han pagado unas vacaciones, algunas de sus patronas?
 - 1.5.4. ¿Está inscrita al seguro social? ¿Por parte de quién?
 - 1.5.5. ¿Tiene algún tipo de servicio médico?, ¿Tiene este servicio por parte de su patrón/a o patronas?

- 1.5.6. ¿En su trabajo o trabajos actuales (es) recibe aguinaldo?
¿Cuánto?
- 1.5.7. ¿Alguna/o de sus patronas/es le han impedido, alguna vez, que se case, viva en pareja o tenga hijas/os?
- 1.5.8. ¿Cuándo tuvo su(s) parto(s) estaba trabajando en casa particular? Si es así ¿Le pagaron sus gastos de maternidad?
- 1.5.9. ¿Quién cuida a sus hijos menores de 14 años?
- 1.5.10. ¿Alguna vez ha hecho uso del servicio de guardería?
- 1.5.11. Describa por favor un día de trabajo desde que se levanta hasta que se acuesta.

2. Relaciones trabajadora/ Empleador/a

(Preguntar a todas, sin importar la modalidad de trabajo):

- 2.1. ¿Está empleada actualmente?
- 2.2. ¿Cómo es la relación con su patrón/a o patronas actuales (es), en términos personales y laborales?

3. Historia laboral

- 3.1. ¿A qué edad inició su vida laboral?
- 3.2. Años de servicio
- 3.3. ¿Entre las personas que la han empleado, cuáles tienen un especial significado para usted y por qué?
- 3.4. Problemas de violencia y discriminación
 - 3.4.1. ¿Ha tenido alguna vez un problema fuerte con sus patronas? (violencia física, violencia psicológica, le han retenido sus pagos por largo tiempo, otro?)

4. Relaciones con organizaciones civiles de apoyo y/o gremiales

- 4.1. ¿Conoce alguna Organización de apoyo a trabajadoras del hogar (como CACEH por ejemplo)?
- 4.2. ¿Se ha afiliado a algún sindicato de trabajadoras del hogar? ¿Ha oído hablar de algún sindicato, para trabajadoras del hogar? ¿O de algún otro tipo de organización?

ANEXO 8
MANUAL DE CODIFICACIÓN

De las entrevista a trabajadores y trabajadoras del hogar en la ciudad de México

Familia	Código	Descripción de código
5. Condiciones Laborales	1.1 Modalidad de trabajo	Todos los segmentos de las entrevistas que exploren las modalidades de trabajo, es decir de planta, de entrada por salida (en la misma casa), entrada por salida (en distintas casas). Por servicio (lavado de ropa, planchado, cocinera, chofer, jardinero, cuidado de adulta/o mayor, persona con discapacidad, niñas/os, etc.)
	1.2 Tipos de contratación	Fragmentos de las entrevistas donde se expresen los tipos de contratación, verbal o escrito
	1.3 Remuneración económica	Fragmentos de las entrevistas donde se describan los montos de dinero que recibe la/el TH por su trabajo
	1.4 Jornada laboral	Fragmentos de las entrevistas que se describan las jornadas de trabajo pe. horarios de entrada y salida, proporción de alimentos y de habitación
	1.5 Prestaciones	Fragmentos de las entrevistas donde se describa prestaciones laborales tales como: vacaciones con pago, sin pago, número de días de descanso al año, seguridad social por parte de su patrón/a o algún tipo de apoyo para la atención médica y/o medicamentos. Aguinaldo.
6. Relaciones interpersonales entre trabajadora/empleador/a	2.1 Relación interpersonal con contratante actual	Fragmentos donde se describan las relaciones interpersonales negativas con la patrona (s) actuales (es)
		Fragmentos donde se describan las relaciones interpersonales positivas con la patrona (s) actuales (es)
7. Historia laboral	3.1 Años de servicio	Fragmentos de la entrevista donde se especifique la edad en que empezó a trabajar como TDH, lugar, años de servicio.
	3.2 Motivos para inicio laboral	Fragmentos de la entrevista donde mencionen por qué empezaron a trabajar a esa edad, etc.
	3.3 Situación familiar en inicio laboral	Fragmentos de la entrevista donde hagan mención de su situación familiar en el momento de su inicio laboral (ausencia del padre, madre separada por violencia familiar)
	3.4 Búsqueda de	Fragmento de la entrevista donde se refieran a los

	empleo	medios y a las dificultades para encontrar empleo después de la salida de un trabajo.
	3.5 Relaciones interpersonales significativas	Fragmentos de la entrevista donde se describan a las personas o familias que tienen un especial significado para la trabajadora
	3.6 Relación interpersonal con contratantes anteriores	Fragmentos de la entrevista donde se describan experiencia de discriminación y violencia en la relación laboral o interpersonal.
	3.7 Actividades extra laborales	Fragmentos de la entrevista sobre su jornada más allá de lo laboral (la doble jornada).
8. Relaciones con organizaciones civiles de apoyo y/o gremiales	4.1 Conocimiento organizaciones de apoyo	Fragmentos de la entrevista donde se describan el conocimientos de la trabajadora de organizaciones de apoyo a trabajadoras del hogar
	4.2 Participación sindical	Fragmentos de la entrevista donde se describan experiencias de afiliación a algún sindicato de trabajadoras del hogar
		Fragmentos de la entrevista donde se describen experiencias de participación sindical
		Fragmentos de la entrevista donde se mencionen las demandas sindicales hacia el gobierno.

ANEXO 9

No	Empresa	Descripción	Servicios	Medios de contacto	Cobertura	Tipo de organización
1	Cleanhome. Agencia de Personal Doméstico	<p>Cleanhome Agencia De Personal Doméstico es una agencia de reclutamiento de personal dedicado a la limpieza, se especializa en dar solución a las necesidades de limpieza que tenga el cliente gracias a su personal.</p> <p>Servicios</p> <p>Su objetivo es brindar solución a todas las necesidades que surjan en su inmueble, enfocadas a este rubro. Los servicios se desarrollan en los siguientes: Hogar, Oficina, Hotel, Negocios, etc.</p> <p>Descripción del servicio: Reclutamiento por horas, días o tiempo indeterminado, Equipo</p> <p>Se integra por personal altamente confiable y preparado, todos con los conocimientos necesarios para ejercer como personal doméstico, quienes destacan por su buen trabajo, rapidez, eficiencia, no tendrá problemas por falta de personal, además su inmueble estará siempre limpio.</p>	<p>Hogar; ya sea en el ámbito de Empleada Doméstica de planta, por horas o días específicos. Niñera o nana con el cuidado de los pequeños de la casa.</p> <p>Negocios, Oficinas y Hoteles; Cubriendo la necesidad de limpieza general en Negocio y Oficina ya sea por días específicos, horas o funcionando como Outsourcing.</p>	<p>http://www.cleanhome.com.mx/informes@cleanhome.com.mx Telefono: 36005204 Whatsapp: 5531009465 Aniceto Ortega 817, Colonia del Valle.</p>	<p>CDMX Estado de México</p>	<p>Iniciativa privada</p>

2	Maggie	<p>Fundadores de una de las mejores Agencias en el Distrito Federal y ahora en León, Gto. para ofrecerles el mejor servicio de contratación de personal doméstico, con esto quiero decirle que contamos con la capacidad, experiencia y conocimientos necesarios para facilitarles la selección de personal.</p> <p>Maggie es una agencia de contratación de personal doméstico para casa u oficina. somos una empresa capacitada para ofrecerle seguridad y confiabilidad en la búsqueda de personal doméstico. Sabemos lo importante que es tener a alguien confiable en nuestro hogar apoyándonos en actividades generales y es por ende que en nuestra empresa nos tomamos muy en serio la labor de buscar personal altamente calificado e investigado y honrado.</p> <p>Nuestra misión es gestionar recursos humanos en los sectores de servicios domésticos, manteniendo siempre contacto directo con nuestro cliente hasta que este, esté completamente satisfecho.</p>	<p>Cuidadoras: Nanas Cuidadoras o enfermeras Doméstica y Niñera Cocina: Alta cocina Media Sencilla Otros: Ama de llaves Matrimonios Choferes</p>	<p>http://www.serviciosdomesticosmaggie.com/ Av. División del norte #525 Piso 5 Oficina 502, Col. Del Valle. Del. Benito Juárez, D. F. C.P. 01300 Tel: 47569032 / 47569035 Nextel: 63012208 I.D. Nextel: 62*988392*2 info@serviciosdomesticosmaggie.com</p>	<p>CdMX León Guanajuato</p>	<p>Iniciativa privada</p>
3	Zolvers	<p>Zolvers es una empresa que nació en el año 2013.</p> <p>Nuestra misión es ser la "Forma más Fácil y Práctica de conseguir ayuda de confianza para tareas de Limpieza y Mantenimiento para el Hogar y Oficina".</p> <p>A través de la tecnología, conectamos a los clientes con millones de personas que buscan trabajo en tareas de limpieza o mantenimiento del hogar. Estas personas deben pasar por un proceso de validación y verificación de datos para estar activos dentro de la plataforma y garantizar la mayor seguridad y confianza posibles</p>	<p>Empleada Doméstica Cuidados Adultos Mayores Arreglos Generales Fontanero Gasista Electricista Arreglo Aire acondicionado Limpieza de alfombras Limpieza de sillones</p>	<p>https://zolvers.com/ (55) 3098-7651 Mexico DF, Colonia Roma: Chihuahua 230</p>	<p>Argentina, Chile, Colombia, México: CDMX Nuevo León Área Metropolitana del Valle de México</p>	<p>Iniciativa privada</p>

4	Huerta y González. Agencia de colocación de personal doméstico	Somos una empresa seria y que garantiza por escrito que nuestro personal doméstico es confiable que le dará la tranquilidad y seguridad que merece. Nuestra empresa se encuentra registrada ante PROFECO mediante el No. 3763-2006 SIIP-SS:840956-D-484652 para otorgarle a usted la mayor seguridad, garantizando por escrito nuestros servicios.	Personal de aseo Niñeras y cuidadoras Cocineras Chofer Matrimonios	http://www.personal-domestico.com 10898627 y 55942059 Santa Cecilia 53, Col. Caferales, México CDMX	No indica	Iniciativa privada
5	Reclutamiento y más soluciones	Empresa dedicada a brindar soluciones a las empresas enfocadas a los recursos humanos como son evaluación de personal, reclutamiento de personal, estudios socioeconómicos, cursos y talleres entre otros. En Indeed la encontré solicitando empleada doméstica	Reclutamiento de Recursos humanos Aplicación de pruebas psicométricas. Estudios socioeconómicos. Verificación domiciliaria de su persona	5931-7136 ventasyservicio@rsymas.com.mx reclutamiento@rsymas.com.mx	No indica	Iniciativa privada

6	Security & Clean. Agencia de colocación doméstica	<p>Security & Clean® es una agencia mexicana de colocación de personal de servicio doméstico, pionera en la prestación de servicios domésticos profesionales de alta calidad, eficiencia y confiabilidad que asegura la entera satisfacción de nuestros clientes.</p> <p>Nuestra Visión Mantener la confianza que hemos forjado en el tiempo de cara a nuestros clientes, compañeros y personal doméstico, incrementando el alcance sin sacrificar la calidad.</p> <p>Nuestra Misión Salvaguardar la seguridad y tranquilidad de las familias mexicanas por medio de la profesionalización de las técnicas de head hunter en los procesos de reclutamiento y selección, para brindar personal de servicio doméstico idóneo para su hogar.</p> <p>Tranquilidad garantizada Para asegurar tu tranquilidad nuestro personal ha aprobado las pruebas psicométricas necesarias para conocer sus habilidades, personalidad y actitud, comprobando sus referencias laborales y entregado identificaciones oficiales que avalan ser aptas para el empleo mismas que han sido confirmadas por nuestros trabajadores sociales que acuden personalmente al domicilio. Facilita tu vida con Security & Clean®</p>	<p>Doméstica Niñera Doméstica Niñera Cuidadora de adultos mayores Chóferes Y Mozos</p>	<p>http://agencia-domestica.com/ info@agencia-domestica.com (55) 5533-2477 http://agencia-domestica.com/</p>	<p>CDMX Monterrey Guadalajara</p>	<p>Iniciativa privada</p>
---	--	---	--	--	---	---------------------------

7	La Cenicienta. Agencia de personal doméstico	<p>En la agencia personal doméstico La Cenicienta nos enfocamos en ofrecerle un servicio de calidad, seleccionando para usted el mejor personal doméstico de acuerdo a sus necesidades, logrando la unión perfecta entre limpieza, honradez y el buen trato con las personas que trabajan para el hogar. Le ofrecemos seguridad y profesionalismo con personal investigador y entusiasta para laborar en su hogar u oficina, ya sea de planta o entrada por salida. Dicha investigación se entrega por escrito al contratar el servicio. Contamos con servicio en toda el Área Metropolitana y en el interior del país. Nuestra experiencia por más de treinta años y el trato personalizado al cliente nos respaldan. - See more at: https://paginas.seccionamarilla.com.mx/agencia-de-colocaciones-la-cenicienta/personal-domestico/distrito-federal/ciudad-de-mexico/cuauhtemoc/doctores/#sthash.nnbGVSeW.dpuf</p>	<p>Muchacha de servicio doméstico Aseo general Cocinera Recamarera Nana Chofer Mozo Matrimonio</p>	<p>(55) 5578-1977 (55) 5588-6413 Dr. Carmona y Valle B 124 Int. 201, Col. Doctores, Cuauhtémoc, Ciudad de México, Distrito Federal</p>		
8	Homestaff. Empleadas domésticas de confianza	<p>La única agencia de empleadas domésticas de verdadera confianza. Nuestro compromiso es buscar gente buena y trabajadora. Evitamos la rotación ya que queremos que sean a largo plazo.</p>	<p>Empleadas domésticas de planta Empleadas domésticas de entrada por salida Choferes Cocineras Matrimonios Niñeras</p>	<p>http://www.empleadadomestica.mx/22231443 y 22231388 Av. Bosques de Reforma 1801 México D.F. 05100</p>	<p>área metropolitana CDMX</p>	<p>Iniciativa privada</p>

9	CACEH. Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar	Es una organización de mujeres empleadas del hogar comprometidas con las reivindicaciones a favor del trabajo del hogar remunerado y no remunerado, que promueve y defiende los derechos humanos y el desarrollo personal de quienes lo realizamos, con una perspectiva de equidad y justicia social.	El servicio de colocación de CACEH tiene el objetivo de ayudar a encontrar un Trabajo Digno a las Trabajadoras del Hogar, por lo que tanto trabajadoras y trabajadores, como empleadoras y empleadores pueden hacer uso de este recurso. Por favor, rellena el formulario con todos tus datos y nosotras nos pondremos en contacto contigo para dar continuidad al proceso	http://www.caceh.org.mx/index.html Rio Neva 16, col Cuauhtemoc, México DF Teléfono: 5207 5466	No indica	Colectivo
10	Domestic House. Agencia doméstica maids	Todo para su casa, residencia o negocio. El personal de confianza que usted necesita. Tanto de planta como de entrada por salida. Seleccionamos personal doméstico analizando caso por caso las necesidades de nuestros clientes, su estructura familiar y los objetivos a conseguir con la contratación del personal seleccionado.	Cocineras Chef Aseo general Nana o babysitter Cuidadora Institutriz Recamarera Matrimonio Mozo Chofer Consejería	http://agenciadomestica.com/home.php Mar Negro No. 144-407 Colonia Popotla C.P. 11400, México, D.F. 5386-2200 * 5386-0445 * Cel 55-5418-3426 * asucu21@hotmail.com	No indica	Iniciativa privada

11	Aliada	Contrata profesionales de limpieza con confirmación inmediata Tú solo dinos dónde y cuándo y nosotros nos encargamos del resto	Nuestros servicios principales son limpieza general (barrer, trapear, sacudir, etc.), lavado y planchado de ropa.	https://aliada.mx/	D.F. y área metropolitana	Iniciativa privada /Aplicación
12	Jelpmi!	Jelpmi! pone en contacto a personas que ofrecen servicios de limpieza con personas que requieran los mismos. De forma fácil y rápida, puedes solicitar los servicios de un Jelpmi en tu hogar u oficina agendando el día, hora y duración del servicio de acuerdo a tu preferencia y necesidades con la seguridad que el servicio será llevado a cabo de forma profesional por una persona previamente evaluada por expertos en diversas áreas	Cero manejo de efectivo Servicio rápido y eficaz Generador de oportunidades Solicita un servicio desde tu celular o computadora Personas de confianza, evaluadas por profesionales	http://www.jelpmi.mx #199, Aragón #199, Col. Álamos CDMX 03400 México	No indica	Iniciativa privada /Aplicación
13	Interdomicilio	Interdomicilio nace con el objetivo de facilitar a las familias todos los servicios que requieren para el hogar. Las necesidades de un casa son muchas y el tiempo para satisfacerlas cada vez es menor por el ritmo de vida que se tiene. A esto se le añade la dificultad de encontrar profesionales de confianza que ofrezcan servicios para el hogar con calidad garantizada. Nosotros al tener consciencia de esto, ponemos a su disposición una amplia variedad de servicios a los que puede acceder con solo una llamada en donde le proponemos soluciones que facilitarán su vida cotidiana.	Personal de limpieza Cuidado de personas Mantenimiento del hogar Otros servicios: Profesores particulares, estética a domicilio	http://www.interdomicilio.com.mx/ 018002900921	CDMX Edo de México Jalisco Nuevo León	Iniciativa privada

14	COLMITH. COLECTIVO DE MUJERES INDIGENAS TRABAJADORAS DEL HOGAR	<p>El Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar - COLMITH- inició como Expresión Cultural Mixe Xaam en 1995, con el objetivo de realizar encuentros culturales con otras organizaciones indígenas para difundir la cultura, la vestimenta, el pensamiento de los pueblos indígenas, en 1998 se integra a su objetivo la temática de las empleadas del hogar Migrantes Indígenas enfocándose en la capacitación a partir de las necesidades de las mujeres que trabajan en casa. En julio del 2010 después de una reflexión consideramos que el trabajo de nuestra organización está dirigido a todas las mujeres trabajadoras del hogar indígenas y no indígenas por lo tanto nos constituimos en un colectivo.</p>	<p>Derechos Laborales, Humanos y Culturales " Identidad y reconocimiento de las mujeres indígenas en la Ciudad " Red nacional de organizaciones de empleadas del hogar Actividades Talleres Foros de análisis Elaboración y publicación de materiales didácticos y de difusión Promoción y difusión del reconocimiento con dignidad al trabajo de las mujeres indígenas Reuniones de trabajo</p>	<p>http://empleadasindigenas.blogspot.mx/</p>		<p>Colectivo</p>
----	---	---	--	--	--	------------------

15	Agencia de Colocación Servicio Washington	En Agencia de Colocación Servicio Washington nos dedicamos a la búsqueda, selección e investigación de candidatos idóneos para trabajar en su empresa, hogar u oficina. -	servicios de agencia de empleadas domésticas, enfermeras a domicilio, secretaria ejecutiva Chofer ejecutivo, cuidadora de niños, cuidadoras de ancianos, servicio de enfermería a domicilio, matrimonio para cuidar casa - See more at: https://paginas.seccionamarilla.com.mx/agencia-de-colocacion-servicio-washington/agencias-de-personal-domestico/distrito-federal/ciudad-de-mexico/cuauhtemoc/centro-historico/?utm_source=SeccionAmarilla&utm_medium=Listado-de-Resultados&utm_campaign=404957855&utm_term=personal-domestico#sthash.A9elhvYt.dpuf	(55) 5521-8279 Esmeralda 13 Int. 36, Col. Centro Histórico, Cuauhtémoc, Ciudad de México, Distrito Federal	República mexicana	Iniciativa privada
----	--	---	---	---	--------------------	--------------------

16	Servicio doméstico Marval	<p>empresa que se dedica a la colocación de personal de limpieza. Nos caracterizamos por ser una compañía responsable y dedicada a contratar personal doméstico confiable, mismo que puede cubrir todas las expectativas que pueda tener para su casa, negocio u oficina. - See more at: https://paginas.seccionamarilla.com.mx/servicio-domestico-marval/personal-de-limpieza/distrito-federal/ciudad-de-mexico/benito-juarez/piedad-narvarte/?utm_source=SeccionAmarilla&utm_medium=Listado-de-Resultados&utm_campaign=998835511&utm_term=personal-domestico#sthash.PrNcBQRT.dpuf</p>	<p>Personal de planta Personal de entrada por salida Cuidadoras Nanas Personal de limpieza Recamareras Cocineras Personal doméstico Personal confiable - See more at: https://paginas.seccionamarilla.com.mx/servicio-domestico-marval/personal-de-limpieza/distrito-federal/ciudad-de-mexico/benito-juarez/piedad-narvarte/servicios/#sthash.RSeLn0G8.dpuf</p>	<p>Tel: (55) 5605-5393 E-mail: margarita_@hotmail.com Cumbres de Acultzingo N° 26 int 104, Col. Piedad Narvarte, Benito Juárez, Ciudad de México, Distrito Federal</p>	CDMX	Iniciativa privada
----	----------------------------------	--	--	---	------	--------------------

17	Agencia Doméstica María Cristina	En Agencia Doméstica María Cristina contamos con una trayectoria profesional de más de 26 años en ofrecer los servicios de personal de jardinería, limpieza y muchos otros. Somos una Agencia de Personal Doméstico líder, ya que garantizamos la mayor tranquilidad y un excelente servicio a cada cliente. Atendemos a lo largo de todo el país y nuestros colaboradores son investigados exhaustivamente para tu confianza. Conócenos, podrás contratar a verdaderos expertos en cocina, jardinería y más.- See more at: https://paginas.seccionamarilla.com.mx/agencia-domestica-maria-cristina/agencia-de-personal-domestico/distrito-federal/ciudad-de-mexico/cuauhtemoc/roma-norte/?utm_source=SeccionAmarilla&utm_medium=Listado-de-Resultados&utm_campaign=404688545&utm_term=personal-domestico#sthash.7KA7rryc.dpuf	Cocina Jardinería	(55) 5584-2330Teléfono:(55) 5021-9303 Zacatecas 35 Depto. 802, Roma Norte, Cuauhtémoc, Ciudad de México, Distrito Federal	CDMX	Iniciativa privada
18	DANIEL GOMEZ DIAZ	No contiene	Personal Doméstico Confiable Planta Entrada Por Salida Empleada Doméstica Niñera Ayudante General Chofer Cuidadora Enfermera	NAPOLAS 48 DEP 201 JUAREZ, CUAUHEMOC, DF06600	No indica	Iniciativa privada
19	AGENCIA DOMESTICA HYG	No contiene	Agencia De Colocaciones Agencia Domestica Agencia De Personal Doméstico Agencia De Servicio Doméstico Cocineras Niñeras Recamareras Sirvientas Choferes Cuidadora Matrimonios	(551)089-8627 (554)168-5122 (553)539-8683 CALZADA DEL HUESO 1054 VILLA QUIETUD, COYOACAN, DF 04960	No indica	Iniciativa privada

20	Personal para el hogar. Agencia de colocación	<p>Personal para El Hogar es una empresa dedicada a la búsqueda, filtración y colocación de trabajadores seleccionados y confiables para desempeñar profesionalmente las labores del hogar. Cuidamos la seguridad de su familia, invertimos esfuerzo en filtrar, investigar y asegurar la confiabilidad de nuestro personal seleccionado con estricto control y análisis de confiabilidad para evitar al máximo la rotación. Ofrecemos personal experimentado y debidamente investigado con disponibilidad inmediata. Tenemos una extensa base de datos para seleccionar empleados con características específicas a sus necesidades. La contratación la hacen ustedes mismos, nosotros le ofrecemos el personal clasificado y testado, por ello cobramos comisión - See more at: https://paginas.seccionamarilla.com.mx/personal-para-el-hogar-revolucion/personal-de-limpieza/distrito-federal/ciudad-de-mexico/benito-juarez/merced-gomez/?utm_source=SeccionAmarilla&utm_medium=Listado-de-Resultados&utm_campaign=405203400&utm_term=personal-domestico#sthash.Qmvmqb00.dpuf</p>		55) 5912-7923 Av. Revolución 1125 Int. 3, Col. Merced Gómez, Benito Juárez, Ciudad de México	No indica	Iniciativa privada
21	Agencia de Colocaciones de Servicio doméstico	<p>Somos una empresa seria y responsable dedicada a seleccionar personal doméstico confiable.</p> <p>Logrando cubrir sus necesidades de seguridad y tranquilidad, a partir del momento de contratarnos usted tendrá acceso a personal ampliamente investigado y seguro para su hogar.</p>		http://agenciasegura.mex.tl/?mail=1	Nuevo León	

22	Domestik Home. Agencia de empleados domésticos			http://www.sirvientasmexico.com/	Nuevo León	
23	MGCHACHA EXPRESS			http://chachaexpress.com/	Guanajuato	
24	agenciaabejas.com	Página que concentra sitios de consulta para empleos de trabajo doméstico		http://agenciaabejas.com/		
25	limpiar.mx	Página que concentra sitios de consulta para empleos de trabajo doméstico		http://www.limpiar.mx/limpieza-casa/distrito-federa		

ANEXO 10

Personas Trabajadoras del Hogar Entrevistadas		
	TDH Entrevistadas	
	Media	Min/Max
Edad (años)	40.2	13/67
Escolaridad (años)	7.2	6/12
Ingreso Mensual (pesos)	5062	1800/7600
	n	%
TDH Entrevistadas	16	100
Sexo		
Hombre	1	6.2
Mujer	15	93.8
Estado Civil		
Soltero/a	6	37.5
Casado/a	5	31.3
Unión libre	2	12.5
Separado/a	3	18.8
Hijos y/o dependientes económicos		
Si	3	18.8
No	13	81.3
Número de hijos y/o dependientes económicos		
0	3	18.8
1	5	31.3
2	5	31.3
3	2	12.5
4	1	6.3
Tipo de Contrato		
Verbal	14	87.5
Escrito	2	12.5
Modalidad de Contrato Laboral		
De Planta	6	37.5
De Entrada por Salida	10	62.5
Ingreso Mensual		
Tipo de Comunidad de Origen		
Urbana	12	75
Indígena	4	25
Lengua Materna		
Español	14	87.5
Otra	2	12.5
Servicios Vivienda Básicos		

Agua Potable	16	100
Electricidad	16	100
Alumbrado Público	16	100
Calles Pavimentadas	16	100
Cuartos en la Vivienda		
1-3	7	44
4-7	9	56
Personas en la Vivienda		
1-3	7	44
4-7	6	37.5
8-10	3	18.8
Tipo de Vivienda		
Rentada	8	50
Prestada, la cuidan	3	18.8
Propia, totalmente pagada	2	12.5
Otra	3	18.8

Fuente: Elaboración propia a partir de las cédulas sociodemográficas