



SEN. ANA  
GABRIELA  
GUEVARA  
ESPINOZA



La Suscrita, **ANA GABRIELA GUEVARA ESPINOZA**, Senadora de la República, del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo en esta LXII Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, en ejercicio de la facultad que me confiere el artículo 71 fracción II, **de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, y los artículos 8, numeral 1, fracción I, 164 y 169, **del Reglamento del Senado de la República**, me permito someter a la consideración del Pleno esta Soberanía, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE REFORMA EL ARTÍCULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS**, con base en la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas del mundo. Consiste en cocinar o hacer la limpieza, o bien en cuidar niños, ancianos o personas con discapacidad, tareas que tradicionalmente se han asignado a las mujeres en la inmensa mayoría de las sociedades y que, en buena parte de los casos no han sido remuneradas. Sin embargo, el trabajo doméstico también puede incluir la jardinería, la conducción de vehículos o la prestación de servicios de seguridad, tareas que en general son realizadas por hombres.

Tanto en los países en desarrollo como en los países desarrollados, el sector del trabajo doméstico engloba un número significativo de trabajadores, muchos de los cuales pertenecen a los sectores más pobres de la sociedad, por lo que les resulta muy difícil acceder a otro trabajo o empleo, debido casi siempre a sus escasas oportunidades educativas.<sup>1</sup> En muchos países, el trabajo doméstico es una actividad que realizan sobre todo, o incluso exclusivamente, trabajadores migrantes, especialmente las mujeres, quienes emigran para ganar dinero con el fin de mantener a sus familias en sus países de origen.

De acuerdo con las estimaciones mundiales y regionales de la OIT más recientes, la actividad principal de al menos 52,6 millones de mujeres y hombres mayores de 15 años es el trabajo doméstico, cifra que representa aproximadamente el 3,6 por ciento del empleo asalariado en el mundo. La inmensa mayoría de los empleados de hogar son mujeres: 43,6 millones o un 83 por ciento del total. Por ello, el trabajo doméstico es una fuente importante de empleo asalariado para las mujeres, pues representa el 7,5 por ciento del empleo femenino asalariado en todo el mundo.<sup>2</sup> Se trata de estimaciones basadas en los datos estadísticos oficiales de los que se dispone, lo que significa que el número real de trabajadores domésticos probablemente sea mucho más alto. Asimismo, estos datos ponen de manifiesto que el trabajo doméstico es un sector económico en expansión.

La participación cada vez mayor de las mujeres en la fuerza de trabajo, la intensificación del trabajo y la ausencia de políticas sociales eficaces que permitan el equilibrio entre la vida laboral y la familiar han contribuido al aumento continuo de la demanda de trabajadores domésticos, poniendo en evidencia su importancia en la mayoría de los países desarrollados y en desarrollo. Peso a ello, el trabajo doméstico suele estar infravalorado y poco reglamentado, lo que se traduce en condiciones laborales que no se ajustan al principio de trabajo decente, lo cual suele ser una característica de la

<sup>1</sup> OIT: *Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticos*, Actas Provisionales núm. 12, Conferencia Internacional del Trabajo. 99ª reunión, Ginebra, 2010. párrafos 204-211.

<sup>2</sup> OIT: *Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional*, Trabajo doméstico. Nota de información 4 (Ginebra, 2011)

economía informal. Así pues, los empleados de hogar han posibilitado que muchos otros trabajadores, especialmente mujeres con hijos, hayan podido participar y progresar en el sector de la economía productiva formal, y aumentar así sus medios de vida; ellos, sin embargo, no suelen disfrutar de los derechos y medidas de protección necesarias para que su actividad se desarrolle en condiciones de trabajo decente.

El arraigo del trabajo doméstico al ámbito de la economía informal se debe en buena parte a que su carácter es muy particular; nos referimos concretamente al hecho de que se lleva a cabo en el hogar de una persona, generalmente sin compañeros de trabajo y a menudo sin un contrato de trabajo escrito ni control externo alguno. Dado que el trabajo doméstico se ha venido percibiendo como una actividad que no forma parte del mercado de trabajo “productivo”, muchas veces ha quedado al margen de la legislación laboral y de empleo, ya sea explícita o implícitamente,<sup>3</sup> mientras que la ejecución de tareas similares fuera del hogar se enfoca de otro modo.

Como declaró la Conferencia Internacional del Trabajo, “la dificultad de reducir los déficit de trabajo decente es mucho mayor cuando el trabajo realizado está al margen del ámbito o campo de aplicación de los marcos jurídicos e institucionales”.<sup>4</sup> Por consiguiente, la legislación y las políticas reguladoras constituyen instrumentos esenciales para eliminar los aspectos negativos de la informalidad en el sector del trabajo doméstico y, al mismo tiempo, asegurar que las oportunidades de empleo y trabajo decente que ofrece esta actividad no se vean comprometidas. Ampliar el alcance de la legislación laboral de manera que abarque a los empleados de hogar es un paso importante para traerlos al terreno de la economía formal.<sup>5</sup> Hay otros campos del derecho, como el derecho civil o el penal y el área de los derechos humanos, que también brindan protección a los trabajadores domésticos, pero no pueden actuar como sustitutos de una legislación que aborde de forma más específica sus condiciones de trabajo y su protección social.

La legislación laboral que rige el trabajo doméstico reviste interés tanto para los trabajadores como para sus empleadores. Al promover el establecimiento y la formalización de las relaciones de empleo, esta legislación puede simplificar las relaciones entre trabajadores y empleadores, ya que proporciona una referencia vinculante, reduciendo así los costos de transacción y corrigiendo el desequilibrio de poder entre las partes. Los derechos que contempla esta legislación aportan un nivel mínimo de protección del que deben disfrutar todos los trabajadores; en caso de incumplimiento, pueden ser reclamados ante los tribunales. Desde el punto de vista de la política pública, el hecho de incluir en la legislación laboral a los trabajadores domésticos, que suelen pertenecer a los sectores más desfavorecidos y vulnerables de la sociedad, puede contribuir de manera significativa a la creación de oportunidades de trabajo decente y a la profesionalización del sector del trabajo doméstico, cuya importancia crece día a día.

Conseguir que la legislación laboral ampare también a los trabajadores domésticos, en su gran mayoría mujeres y migrantes, es una cuestión de igualdad de género y de igualdad de protección ante la ley, en pocas palabras, es una cuestión de derechos humanos. Como afirmó el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas en el contexto del Artículo 6 (Derecho al trabajo) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “*el trabajo doméstico [...] debe ser debidamente regulado mediante legislación nacional, de forma que*

---

<sup>3</sup> Véase OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, Informe IV (1). Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión. Ginebra, 2010 y OIT: Cobertura de los trabajadores domésticos por las principales leyes sobre las condiciones de trabajo. Trabajo Doméstico. Nota de Información 5 (Ginebra, 2011).

<sup>4</sup> OIT Resolución relativa al trabajo decente y la economía informal, adoptada en la 90ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 2002. párrafo 2.

<sup>5</sup> OIT: *La extensión del ámbito de aplicación de la legislación laboral a la economía informal*, Compendio de comentarios de los órganos de control de la OIT relativos a la economía informal (Ginebra, 2010), págs. 69 y 70.

*los trabajadores domésticos [...] disfruten del mismo nivel de protección que otros trabajadores”.*<sup>6</sup>

Dado que una gran mayoría de los trabajadores domésticos son mujeres, la reforma de la legislación laboral para hacer frente a los déficits de trabajo decente en este sector debe orientarse en particular a los problemas y difíciles condiciones con las que se ven confrontadas las trabajadoras domésticas. Entre los ámbitos que requieren especial atención están la protección contra el abuso, el acoso y la violencia; la discriminación salarial por motivos de género; la protección de la maternidad; y las medidas para potenciar el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares.

La OIT insta a los Estados Miembros a que adopten técnicas contemporáneas de redacción legislativa, en la que se privilegie la utilización de una terminología neutral con respecto al género en los textos oficiales. Se trata de una medida importante desde una perspectiva normativa para sentar ejemplo y fomentar el rechazo del lenguaje y la conducta discriminatoria. Por otro lado, es necesario utilizar este tipo de lenguaje para garantizar la igualdad de acceso a la ley y su aplicación.<sup>7</sup>

En muchos países, buena parte del trabajo doméstico es efectuado por trabajadores migrantes, que muy a menudo residen en el hogar para el que trabajan (trabajadores domésticos que viven en el domicilio del empleador). Esta modalidad también existe en el caso de trabajadores domésticos que viven en su propio país. A este respecto, se plantean una serie de cuestiones específicas, como la necesidad de garantizar a estos trabajadores condiciones de vida dignas, una organización del tiempo de trabajo transparente y justa, y la libertad de comunicación y movimiento.

La realidad es que la proximidad física de los trabajadores domésticos a los miembros del hogar incrementa el riesgo de abuso y acoso. Este riesgo es todavía mayor para aquéllos que viven en el domicilio del empleador al estar presentes en la casa todo el tiempo, y para los trabajadores domésticos migrantes, cuya situación de residencia legal está a menudo vinculada a la relación laboral, por lo que dependen en gran medida de su empleador.

En junio de 2011, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y una Recomendación que lo complementa. Estos instrumentos también se denominan Convenio núm. 189 y Recomendación núm. 201 sobre los trabajadores domésticos, 2011. Si bien estos dos instrumentos contienen normas específicas para la protección mínima de los trabajadores domésticos, las demás normas internacionales del trabajo se aplican también a los trabajadores domésticos, salvo que se indique lo contrario.<sup>8</sup>

Los ocho convenios fundamentales, que están cerca de la ratificación universal, abordan los siguientes principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo. El reconocimiento y la protección de estos derechos de los trabajadores domésticos es un paso esencial para apartar al trabajo doméstico de la economía informal, donde se perpetúan explotación y condiciones de trabajo inadecuadas. Estos son los ocho convenios fundamentales:

*a) Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de*

---

<sup>6</sup> Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas. El derecho al trabajo. Observación general N° 18 sobre el Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, E/C.12/GC/18, 6 de febrero de 2006, párrafo 10. El Pacto ha sido ratificado por 160 países.

<sup>7</sup> En el Capítulo X, “Normas para la redacción” de la Guía sobre legislación del trabajo de la OIT <http://www.ilo.org/legacy/spanish7dialogue/iframe/noframes/ch10.htm> se presentan varios ejemplos de conversión a un lenguaje neutro.

<sup>8</sup> Algunos de los Convenios de la OIT permiten a los países que los ratifican excluir a los trabajadores domésticos de su ámbito de aplicación.

- sindicación, 1948 (núm. 87),*
- b) Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm, 98):*
- c) Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29),*
- d) Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105);*
- c) Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100),*
- e) Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111),*
- f) Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138),*
- g) Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).*

Otros convenios de la OIT también incluyen normas que tienen incidencia en la regulación del trabajo doméstico<sup>9</sup>. Estos son algunos de ellos:

- a) Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), y Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131):*
- b) Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95);*
- c) Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183):*
- d) Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156):*
- e) Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo. 1982 (núm. 158):*
- f) Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181);*
- g) Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y*
- h) Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143).*

**Francia**, el Código del Trabajo define a los trabajadores domésticos y aclara las disposiciones aplicables en su caso (artículo L 7221), y las normas generales relativas a estos trabajadores se recogen en un convenio colectivo, con fuerza de ley (Convenio colectivo nacional del personal de empleadores particulares, de 24 de noviembre de 1999). En el convenio colectivo se establece que determinadas disposiciones del Código del Trabajo serán aplicables a los trabajadores domésticos, por ejemplo, las relativas a los contratos de duración determinada. En el caso de los trabajadores domésticos rurales y los jardineros/guardias, éstos se hallan amparados por convenios colectivos nacionales específicos, distintos del convenio colectivo nacional de 24 de noviembre de 1999. Por último, el empleo de trabajadores domésticos por empresas o asociaciones se rige por la ley general del trabajo y los convenios colectivos sectoriales pertinentes.

---

<sup>9</sup> El texto de los Convenios y Recomendaciones de la OIT puede consultarse en la página web sobre las normas del trabajo de la OIT: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es>

En **Malí**, el Decreto N° 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, emitido en el marco del Código del Trabajo, regula, entre otros temas, las condiciones de trabajo y la protección social para los trabajadores domésticos. Dicho Decreto, en su artículo D.86-40, establece que los trabajadores domésticos están amparados por la legislación general aplicable:

Para toda cuestión que no esté expresamente contemplada en los artículos D.86- 1-D. 86-39, se aplicarán las disposiciones del Código del Trabajo, el Código de Bienestar Social y los reglamentos respectivos en vigor.

En 2006 **Uruguay** aprobó la Ley 18.065, que amplió una serie de medidas de protección laboral a los trabajadores domésticos, y en cuyo marco el 25 de junio de 2007 se emitió un decreto que confería derechos en el lugar de trabajo especialmente aplicables al empleo doméstico.

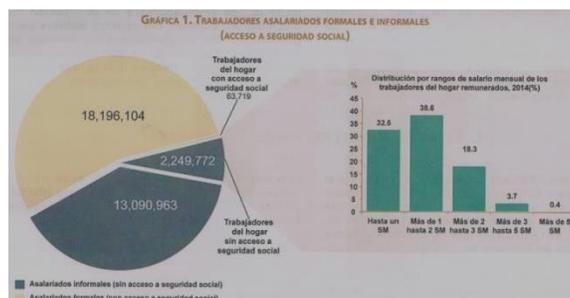
En **Sudáfrica**, la Ley de Condiciones Básicas de Empleo de 1997 establece la protección de los derechos laborales para los asalariados en general, mientras que en una "resolución sectorial" vinculante establecida con arreglo a dicha Ley (la Resolución Sectorial 7) figuran normas completas y detalladas para los empleados del sector del trabajo doméstico. Concretamente, en relación con el alcance de su cobertura, en el artículo 4 de la parte A de la Resolución Sectorial 7 se afirma lo siguiente:

- *Las disposiciones de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo se aplican a todos los trabajadores domésticos amparados por la presente Resolución Sectorial y a sus empleadores en relación con cualquier cuestión que no esté regulada por la misma.*
- *Como se deduce de los ejemplos que se presentan en esta guía, no existe un único enfoque correcto para regular el trabajo doméstico. La decisión de cómo regularlo debe tomarse dentro del contexto de cada país y teniendo en cuenta las leyes vigentes y las prácticas legislativas predominantes, el sistema de relaciones laborales del país, y las obligaciones en el marco de la legislación internacional en materia de trabajo y de derechos humanos.*
- *A lo largo de las reformas de la legislación laboral sobre el trabajo doméstico, es conveniente y necesario, con arreglo al Convenio núm. 189, que se celebren consultas con las organizaciones de los empleadores y de los trabajadores, entre las que se incluyen las organizaciones de los trabajadores domésticos y las organizaciones de sus empleadores, en caso de que existan.*

Asimismo, me permito hacer un amplio reconocimiento al Instituto Belisario Domínguez, del Senado de la República, ya que esta iniciativa está fundamentada en el estudio que esta institución realizó y publicó en el número 22 de "Temas Estratégicos".

En México 15 millones de personas (un 45.6% del total de la población trabajadora remunerada y subordinada) carecen de seguridad social, y una gran proporción de las mismas percibe bajos salarios. Entre ellas se encuentran 2.2 millones de personas se dedican al trabajo remunerado en hogares terceros; en 2014 el 62.8% se encontraba en situación de pobreza por ingreso, lo que implica que 1.4 millones de personas dedicadas a esta actividad no recibieron ingresos suficientes para adquirir los bienes y servicios para satisfacer sus necesidades básicas. Además de recibir salarios exigüos, prácticamente todos carecen de contrato y de acceso a la seguridad social; estas

condiciones laborales los convierten en uno de los sectores más vulnerables de nuestra sociedad. Una política social con enfoque de derechos debe comenzar con la garantía de los derechos constitucionales para este sector de trabajadores. Ello implica de mecanismos operativos laborales, el diseño y puesta en marcha de mecanismos operativos que hagan factible el cumplimiento de los derechos por parte de los empleadores y la creación de mecanismos eficaces de supervisión laboral para garantizar el cumplimiento de la ley.



Uno de los desafíos más importantes de la política social es el tránsito de una estrategia de combate a la pobreza basada principalmente en transferencias monetarias, a una estrategia basada en el cumplimiento de derechos; ello supondría crear condiciones de desarrollo regional y nacional para la inserción de las personas adultas en actividades productivas y en el mercado laboral formal. Al respecto, el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 promete avanzar hacia una *“política social de nueva generación enfocada en alcanzar una sociedad de derechos ciudadanos y humanos plenos”*.

Actualmente en nuestro país 15 millones de personas (45.6% del total de la población trabajadora remunerada y subordinada) carecen de seguridad social, y una gran proporción de las mismas percibe bajos salarios. Estas dos condiciones impiden acceder, junto con sus familias, a una buena calidad de vida y, además, los colocan en los sectores de la población que arribarán a la tercera edad sin protección social ni ahorros para su subsistencia; así, muy probablemente formaran parte de la población objetivo de los programas de combate a la pobreza. Esta observación se ha formulado hace varios años: en el tiempo en el que se han desarrollado el Programa Nacional de Solidaridad (Pronasol), el Programa de Educación, Salud y Alimentación (Progresá) y el Programa Desarrollo Humano Oportunidades, *“ha nacido y crecido una generación de mexicanos y las magnitudes registradas indican que la transmisión intergeneracional de la pobreza que era el objetivo principal a vencer de estos esfuerzos, sigue marcando la pauta de las relaciones sociales en México con el agravante de que esta situación se ha vuelto cada vez más urbana”* (Cordera, 2007).

El derecho al trabajo no se cumple solo con la remuneración que una persona obtiene por su labor; el Estado debe garantizar que el empleo sea digno y socialmente útil, tal como establece el texto constitucional mexicano; es decir, además de un ingreso suficiente, el trabajo debe permitir el acceso de cada trabajador y su familia a una mejor calidad de vida. Este derecho también incluye un trato digno y respetuoso por parte de los empleadores.<sup>10</sup> Entre las personas con menos derechos realmente vigentes se encuentran quienes trabajan en hogares terceros y quienes laboran en el sector agropecuario, entre ellos los jornaleros agrícolas.

Una política social con enfoque de derechos – en sustitución de la política de corte asistencial debería concentrar sus acciones en la precisión de las normas laborales, en el diseño y puesta en

<sup>10</sup> Estos principios generales también sustentan el Convenio 189 y la Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En estos instrumentos se establece el concepto de trabajo decente, del cual surge un programa con cuatro objetivos: I) crear trabajo, II) garantizar los derechos de los trabajadores, III) extender la protección social y IV) promover el diálogo social. Más información en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

marcha de mecanismos operativos que hagan factible el cumplimiento de los derechos por parte de los empleadores y en la creación de mecanismos eficaces del aparato público para garantizar el cumplimiento de la ley. Además, es necesario el fomento de un compromiso social con los derechos humanos y la legalidad laboral, especialmente entre los empleadores.

El convenio 189 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) precisa que este sector está conformado por los hombres y las mujeres que se dedican profesionalmente al cuidado de hogares terceros, o que realizan actividades para ellos, en el marco de una relación de trabajo de la cual obtienen los recursos para vivir. En el caso de nuestro país, para fines estadísticos, son considerados trabajadores del hogar<sup>11</sup> remunerados quienes realizan el aseo de las casas, cocinan, lavan y planchan la ropa (INEGI: 2012). Existen diferentes modalidades de trabajo remunerado en el hogar:

- a) Trabajo “de planta”. Las personas trabajan y permanecen día y noche en la casa donde laboran, viven ahí.*
- b) Trabajo de “entrada por salida”. En este caso las personas trabajan en una sola casa o en varias pero no viven en la misma.*
- c) Trabajo por horas. Las personas realizan alguna actividad específica como cocinar, planchar, dar de comer, etcétera, en un tiempo determinado.*

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), entre 2005 y 2014 el número de personas asalariadas que trabajan en hogares de terceros se incrementó en 28.67%, al pasar de 1.8 a 2.3 millones.<sup>12</sup> Constituyen el 15% del total de trabajadores informales. La misma fuente reporta que 91.4% de quienes ejercen esta profesión son mujeres y solamente un 8.6% hombres.<sup>13</sup> Esta proporción es muy distinta de la que se observa en el total de trabajadores remunerados y subordinados en México (33.8 millones) donde por cada dos hombres hay una mujer.

En el mundo una de las ocupaciones caracterizadas por la precariedad de las condiciones en que se realiza es el trabajo remunerado en hogares: salarios exigüos, ausencia de trabajos escritos, jornadas extensas de trabajo, nulas prestaciones de seguridad social, entre otras. En México la precariedad laboral de este sector de trabajadores tiene las siguientes dimensiones: entre 2005 y 2014 se mantiene invariable la casi inexistencia de contratos escritos y de seguridad social (gráfica 2)<sup>14</sup>, pero el ingreso promedio mensual ha decrecido en términos reales, desde 2005, en 13.19% (gráfica 3).

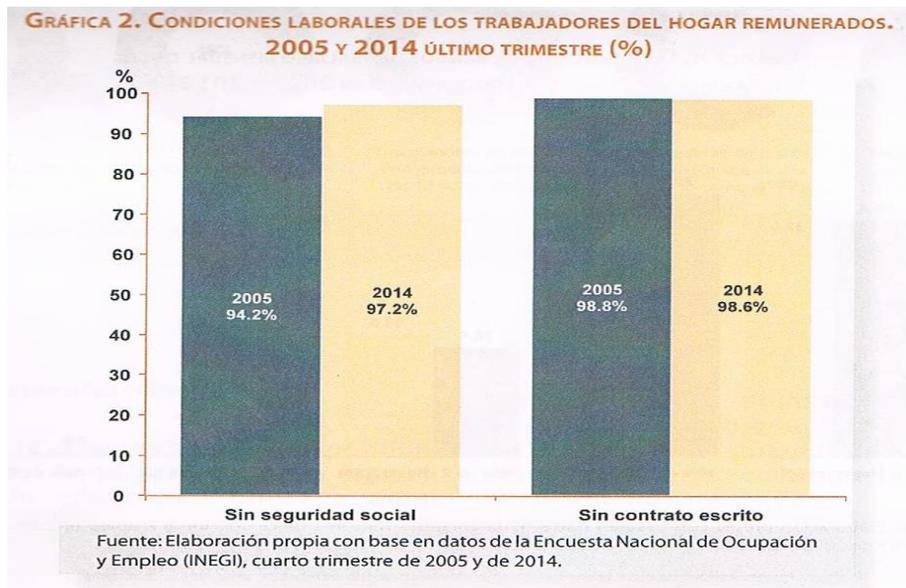
---

<sup>11</sup> El término “trabajadores del hogar” se utiliza en una nota incluida en el texto en español del Convenio 189; en nuestro país, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2014) señala que el uso de este término constituye una reivindicación de los trabajadores del hogar, por la valoración despectiva de la expresión “trabajo doméstico.” En el presente reporte el trabajo se identifica como trabajo del hogar.

<sup>12</sup> Los datos estadísticos en este reporte proceden principalmente de la ENOE correspondiente al cuarto trimestre de los años 2005 (primera serie disponible) y 2014 (datos más recientes).

<sup>13</sup> Una distribución similar se observa en el mundo: la OIT (2015) estima que 53 millones de personas dedicadas a esta labor, un 83% son mujeres.

<sup>14</sup> En 2005 solo el 5.7% de los trabajadores de del hogar contaba con seguridad social; esta proporción bajo a 2.8% en 2014.



Las personas dedicadas al trabajo en hogares terceros reciben los más bajos en el país: en 2014 un 32.6% percibía hasta un salario mínimo y un 38.6% hasta dos (gráfica 4); entre 2005 y 2014 disminuyó la de por sí baja proporción de quienes obtenían más de tres salarios mínimos por mes.

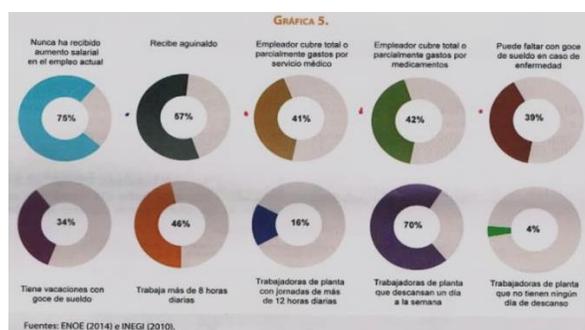


Desde 1980 el salario mínimo ha perdido más de 70% de su valor en términos reales, de manera que actualmente su monto es insuficiente para cubrir las necesidades esenciales que estipula la

constitución e incluso para cubrir el costo de la canasta alimentaria básica definida por el Coneval (Becerra, 2015, Martínez, 2014).

El Consejo Nacional para la Evaluación Política Social (Coneval) define la línea de bienestar económico (LBE) como el valor monetario suficiente para adquirir una canasta de alimentos, así como los bienes y servicios básicos,<sup>15</sup> y se estima su valor mensualmente (Coneval: 2015); las personas con ingresos inferiores se consideran en pobreza por ingresos. Con base en estos elementos es posible afirmar que en 2005 la mitad de los trabajadores del hogar (casi un millón de las personas) se encontraban en situación de pobreza por ingreso; en 2014 esta cifra ascendió a 62.8%, lo que implica que 1.4 millones de personas dedicadas a esta actividad no recibieron ingresos suficientes para adquirir los bienes y servicios para satisfacer sus necesidades básicas.

Otros rasgos de las condiciones laborales de este sector se muestran en la siguiente serie de graficas.<sup>16</sup>



### Características socioculturales

En lo referente a la escolaridad, la proporción de trabajadores del hogar que no sabe leer ni escribir un recado –definición utilizada para identificar a la población analfabeta- pasó de 10.9% en 2005 a 8.5% en 2014 (grafica 6). En términos absolutos también hubo una disminución; sin embargo las diferencias por sexo son muy marcadas.

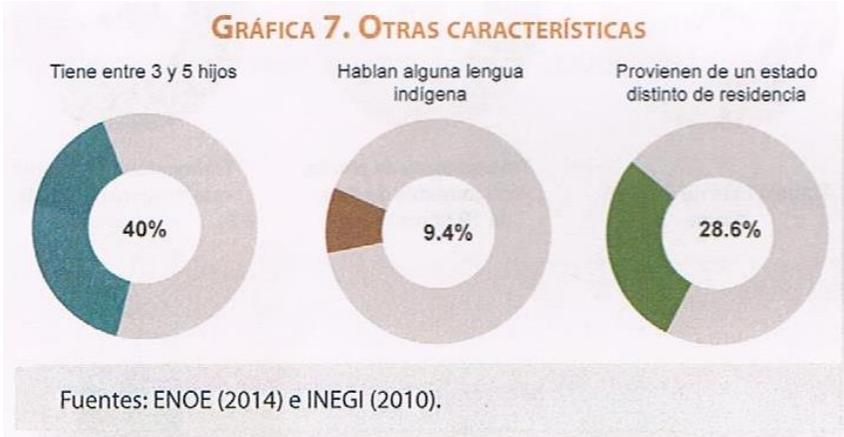


Aunque el nivel de escolaridad mejoró entre 2005 y 2014, es importante destacar que permanecen rezagos importantes. En 2005 el 71.7% apenas había completado la primaria o la había cursado parcialmente; en 2014 ese porcentaje bajó a 56%. La proporción de trabajadores del hogar con secundaria terminada pasó de 24.6 a 36% (ENOE: 2005 y 2014). De acuerdo con la encuesta de

<sup>15</sup> Se consideran los siguientes: transporte público, limpieza y cuidados en casa, cuidados personales, educación cultura y recreación, comunicaciones y servicios para vehículos, vivienda y servicios de conservación, prendas de vestir, calzado y accesorios, cristalería, blancos y utensilios domésticos, cuidados de la salud, enseres domésticos y mantenimientos de la vivienda, así como artículos de esparcimiento.

<sup>16</sup> Esta información proviene de la encuesta aplicada en octubre de 2014 por la Secretaría de Gobernación (SEGOB) y el CONAPRED a una muestra representativa de trabajadores del hogar (1,243 trabajadores del hogar de Jalisco, Baja California, Chiapas, Nuevo León, Puebla, y Distrito federal SEGOB/CONAPRED: 2015).

SEGOB y Conapred, el grado de escolaridad no es determinante para la contratación y eso –en opinión de los propios trabajadores- les facilita acceder a este tipo de empleo; apenas el 8% de los trabajadores encuestados continúa estudiando.

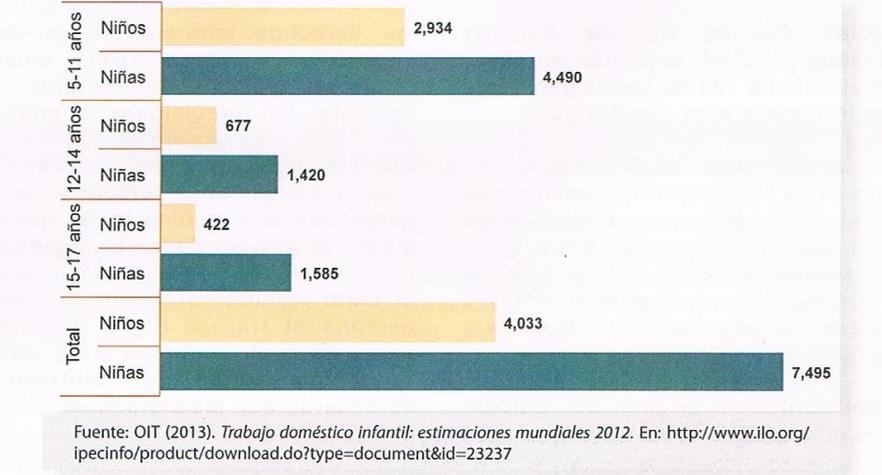


**Niñas y niños trabajadores del hogar**

El trabajo infantil existe cuando en una relación laboral entre un empleador y el niño o el adolescente se establece un producto o servicio, un horario y un lugar de trabajo distinto al ámbito familiar; existe explotación cuando las actividades se realizan en contra de la voluntad de los niños y sus familias, exceden su capacidad física, ponen en riesgo su integridad, afectan su desarrollo sano, impiden la permanencia en la escuela y eliminan los tiempo de recreación (Redim: 2015).

El trabajo de niñas y niños en el hogar es un fenómeno socialmente conocido, pero precisar su dimensión plantea diversas dificultades de orden técnico, como las edades que deben considerarse y los criterios para distinguir el trabajo remunerado de la colaboración familiar. La OIT (2013<sup>a</sup>) ha sistematizado cifras mundiales de los niños de 5 a 17 años que realizan labores en el hogar de un tercero, considerando un tanto a quienes reciben una remuneración como a los que no la reciben (gráfica 8). Las diferencias por sexo son evidentes desde el primer grupo de edad:

**GRÁFICA 8. ESTIMACIÓN MUNDIAL DE NIÑOS Y NIÑAS TRABAJADORES DEL HOGAR CON O SIN REMUNERACIÓN, POR GRUPO DE EDAD Y SEXO, 2012 (MILES)**



En México, entre 2005 y 2014 la población de 12 a 17 años ha disminuido su presencia como fuerza

de trabajo. Durante el cuarto trimestre de 2014 había 15,025 adolescentes entre 12 y 14 años es decir, sin edad legal para trabajar dedicados al trabajo remunerado en el hogar; en el grupo de edad de 15 a 17 con edad legal pero menores de edad- esa cifra llegó a 66,374. La proporción de las mujeres menores de edad dedicadas a esta labor siempre se mantiene cercana al 80% (ver tabla 1).

		Población económicamente activa	Subordinados y Remunerados	Trabajadores del hogar	Hombres (%)	Mujeres (%)	TOTAL
2005	12 a 14	717,036	248,636	15,953	22.6%	77.4%	132,088
	15 a 17	2,005,603	1,214,646	116,135	11.1%	88.9%	
2014	12 a 14	510,004	195,573	15,025	33.0%	67.0%	81,399
	15 a 17	1,471,254	855,802	66,374	11.2%	88.8%	

Fuente: Elaboración propia con base de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI), cuarto trimestre de 2005 y de 2014

Sobre la edad en la que las personas se inician en este tipo de trabajos, en la encuesta de SEGOB y CONAPRED una de cada 5 (20%) mencionó haberse incorporado sin contar con la edad legal para trabajar (15 años); una de cada tres (30%) lo hizo entre los 10 y los 17 años.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) expedida en 1917, estableció en el artículo 123 las bases generales que deben regir el trabajo en nuestro país:

*“Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, **empleados domésticos** y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo (CPEUM, 1917).”*

Gran parte del contenido original del artículo 123 se ha mantenido, lo cual significa que los derechos laborales fundamentales están considerados desde 1917; muchas de las reformas que se concretaron hasta 2012 consisten en precisiones o nuevos derechos añadidos, especialmente de carácter social. Sin embargo, como en el caso de muchos otros ámbitos, tales principios jurídicos no se garantizan a la población en general y mucho menos en el caso de los trabajadores del hogar.

El texto vigente establece el derecho de toda persona al trabajo digno y socialmente útil, y mandata al Congreso para que expida las “leyes que **regirán todo contrato de trabajo**” de acuerdo con las siguientes bases:

## DERECHOS LABORALES ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (SÍNTESIS)

- Se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 15 años; los mayores de 15 y menores de 16 tendrán como jornada máxima de 6 horas
- Al menos un día de descanso por cada seis de trabajo
- Los salarios mínimos serán generales o profesionales; deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades de vida de un jefe de familia, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; a dicho salario no se aplican embargos, compensaciones ni descuentos. Se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno.
- A trabajo igual corresponde salario igual.
- El salario debe pagarse en moneda de curso legal.
- El trabajo extraordinario no podrá ser mayor a tres horas diarias, y se pagará el 100% más que el de las horas normales. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos.
- Los patrones serán responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que los trabajadores sufran con motivo o en ejercicio de su profesión y están obligados a pagar la indemnización correspondiente.
- Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, así como a declarar huelgas o paros.
- El despido sin causa justificada, por malos tratos o por falta de propiedad del patrón, será sancionado con la indemnización equivalente a tres meses de salario o bien con el cumplimiento del contrato, a elección del trabajador
- Derecho a recibir capacitación o adiestramiento para el trabajo por parte de los patrones.
- La aplicación de las leyes de trabajo corresponde, en el caso de los trabajadores domésticos, a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisprudencias

En el ámbito internacional destaca la experiencia de Brasil, que en 2013 se aprobó una reforma constitucional que beneficia a más de 6.5 millones de trabajadores del hogar; considera el derecho de pensión, seguro de desempleo, pago de horas extras, jornada laboral máxima de ocho horas al día y de 44 horas a la semana. También en 2013, en Argentina se aprobó la Ley 26.844 en la que se fija un máximo de 48 horas de trabajo semanales, descanso semanal obligatorio, pago de horas extras, pago de vacaciones anuales, ausencia por enfermedad, protección a la maternidad e indemnización por despido (Joloy: 2015).

La OIT (2013) reporta que es en los países de Medio Oriente y Asia en donde existe mayor rezago respecto a la protección legal de los derechos respecto a la protección legal de los derechos laborales de las personas dedicadas al trabajo en el hogar, por lo que resulta importante la reciente reforma en Singapur que incluye el incremento del descanso semanal, seguro médico y vacaciones pagados por el contratante, así como la creación de leyes penales que aumentan el tiempo de condena si ciertos delitos –como el confinamiento forzado– se comenten contra trabajadores del hogar; destaca que en este país se consideró la obligación de los patrones de pagar un impuesto mensual por cada trabajador del hogar que contrate. En Hong Kong los trabajadores del hogar tienen derecho a un salario mínimo, un día de descanso semanal, permiso de maternidad y días festivos (HRW, 2006)

Las reformas legislativas sobre derechos laborales de los trabajadores del hogar generalmente se acompañan de políticas específicas orientadas hacia la protección social. En México no existen políticas de protección social dirigidas en particular a los trabajadores del hogar, pero debido al alto porcentaje de ellos que se ubica en los estratos más bajos de ingreso, puede inferirse que al menos un porcentaje es atendido por los programas focalizados de combate a la pobreza, principalmente Prospera –que con diferentes denominaciones (Pronasol, Progresá, Oportunidades) funciona desde hace más de 20 años- y Seguro Popular. Existen también otros como Seguro de Vida para jefas de familia, Apoyo Alimentario, Estancias infantiles para apoyar a madres trabajadoras y abasto social de leche.

El número de personas dedicadas al trabajo remunerado en el hogar se ha incrementado en los últimos años a pesar de la disminución del salario en términos reales y de las precarias condiciones laborales que lo caracterizan.

Del análisis de la legislación vigente destaca el hecho de que, en el caso de los trabajadores del hogar, varios preceptos constitucionales de orden laboral no son refrendados en la ley reglamentaria, con lo cual se establece un marco ambiguo y propicio para la omisión.

Las personas asalariadas que trabajan en hogares terceros están en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la discriminación, ya que a la desvalorización de las tareas domésticas se suma la producida por la condición de género, la clase social, el origen étnico y la baja escolarización.

Por lo anterior es que considero importante modificar el marco legal de garantía de derechos laborales, incorporando todos los derechos establecidos en la CPEUM y definiendo mecanismos para su concreción. Asimismo, se considera importante que nuestro país ratifique el Convenio 189 de la OIT y con ellos asuma los compromisos previstos para respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo (art. 2):

- a) La libertad de asociación, la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;*
- b) La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;*
- c) La abolición efectiva del trabajo infantil; y*
- d) La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.*

La ratificación del Convenio obligaría también a que periódicamente se rindan cuentas sobre el estado de los derechos laborales en nuestro país a las instancias internacionales correspondientes, por lo que someto a consideración del pleno de este Honorable Senado de la República, la propuesta de reforma que se detalla a continuación en el siguiente cuadro comparativo:

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS	
LEY VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<p><b>Artículo 123. ...</b>  ...  <b>A.</b> Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:  I. a IX. ...  a) a f) ...  X. a XXVII. ...  a) a h) ...  XXVIII. a XXXI. ...  a)...  1. a 22. ...  b) ...  1. a 3. ...  ...  <b>B.</b> ...  I. a XI. ...  a) a f) ...  XII. a .XIV. ...</p>	<p><b>Artículo 123. ...</b>  ...  <b>A.</b> Entre los obreros, jornaleros, <b>trabajadores del hogar</b>, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:  I. a IX. ...  a) a f) ...  X. a XXVII. ...  a) a h) ...  XXVIII. a XXXI. ...  a)...  1. a 22. ...  b) ...  1. a 3. ...  ...  <b>B.</b> ...  I. a XI. ...  a) a f) ...  XII. a .XIV. ...</p>

Por todo lo anteriormente expuesto, someto a la consideración de esta Soberanía, el siguiente:

**PROYECTO DE DECRETO**

**ARTÍCULO ÚNICO.-** Se **REFORMA** el inciso A) del artículo 123 de la **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**, para quedar como sigue:

**Artículo 123. ...**

...

**A.** Entre los obreros, jornaleros, **trabajadores del hogar**, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

I. a IX. ...

a) a f) ...

X. a XXVII. ...

a) a h) ...

XXVIII. a XXXI. ...

a)...

1. a 22. ...

b) ...

1. a 3. ...

- ...
- B. ...**
- I. a XI. ...**
- a) a f) ...**
- XII. a .XIV. ...**

## **TRANSITORIOS**

**ÚNICO.-** El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Salón de Sesiones del Senado de la República a los siete días del mes de diciembre del año dos mil diecisiete.

**ATENTAMENTE**

**SEN. ANA GABRIELA GUEVARA ESPINOZA**