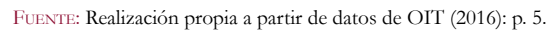


- La distribución regional presenta marcadas diferencias, tal como se puede ver en el gráfico 1. Las regiones de Asia-Pacífico y América Latina-Caribe concentran en conjunto el 68 por ciento de todas las personas trabajadoras remuneradas del hogar en el mundo, aunque también entre ambas hay una brecha importante, pues la región Asia-Pacífico presenta cerca de 27.5 millones de personas trabajadoras en ese sector, es decir el 41 por ciento del total a nivel global, mientras que América Latina y el Caribe tiene una presencia de 18.1 millones de personas trabajadoras en el mismo sector (27%

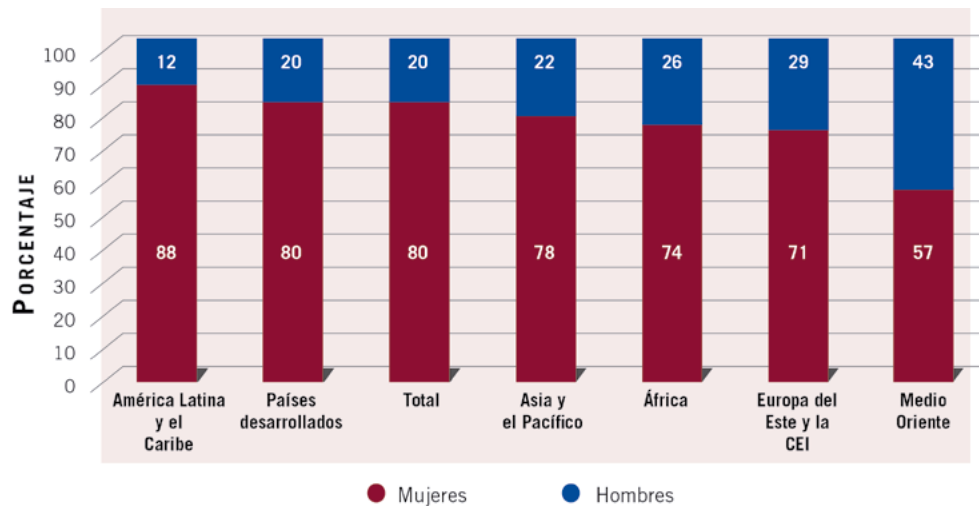


del total mundial). El resto de las regiones, que concentran el 32 por ciento de estas personas trabajadoras, se distribuyen así: África 9.3 millones (14%), los países desarrollados 6.7 millones (10%), Estados Árabes 4.0 millones (6%) y Europa del Este y la Comunidad de Estados Independientes (CEI)<sup>8</sup> 1.3 millones (2%).

A pesar de las diferencias en la concentración regional del trabajo remunerado del hogar, una característica que persiste en cada región es la marcada feminización de ese sector laboral, es decir es un trabajo realizado principalmente por mujeres. En términos totales, el 80% corresponde a mano de obra femenina, y en casi todas las regiones se mantienen cifras similares. Sin embargo, destaca el caso de los Estados Árabes en el que la mano de obra masculina en el trabajo remunerado del hogar representa el 43%; en el otro extremo, estaría la región América Latina-Caribe donde solo 12% son hombres, siendo las mujeres el 88% (ver gráfico 2). En particular, para el caso de la región América Latina-Caribe el trabajo remunerado del hogar representó en 2015 el 8.0% del empleo asalariado, y el 17.5% del empleo asalariado femenino (OIT, 2017).

8. Organización supranacional compuesta por diez de las quince exrepúblicas soviéticas.
9. Al respecto puede consultarse el más reciente informe global sobre salarios de la OIT (2018). “Global Wage Report 2018/19. What lies behind gender pay gaps”. Geneva: International Labour Office.

**Gráfico 2. Distribución relativa del trabajo remunerado del hogar en el mundo según sexo y región, 2013 (%)**



FUENTE: Realización propia a partir de datos de OIT (2016): p. 6.

Por otra parte, el trabajo remunerado del hogar pertenece a las labores peor pagadas en el mercado de trabajo. “Según estimaciones realizadas por la OIT, las personas empleadas en el sector de trabajo doméstico tienen típicamente salarios que representan menos de la mitad del salario promedio del mercado” (OIT, 2016: p. 6). Esta realidad salarial responde a un entramado de causas que dificultan aún más la atención del problema. Por un lado, hay una estructura social marcada por la persistencia de una cultura que desvalora o subvalora el trabajo de las mujeres<sup>9</sup>, y que se liga adicionalmente a otros aspectos o características que profundizan esa subvaloración social como la pertenencia a determinados grupos sociales que sufren discriminación: migrantes, indígenas y afrodescendientes, entre otros. A esto se suman otros elementos, como el limitado poder de negociación de las personas trabajadoras del sector, la percepción social de estas labores como improductivas por no estar relacionadas directamente con actividades de lucro, o incluso solo el hecho de realizar las labores en un hogar influye a la baja en los salarios (Tomei, 2011; OIT, 2016). Además, estos bajos salarios se conjugan con jornadas laborales extensas,

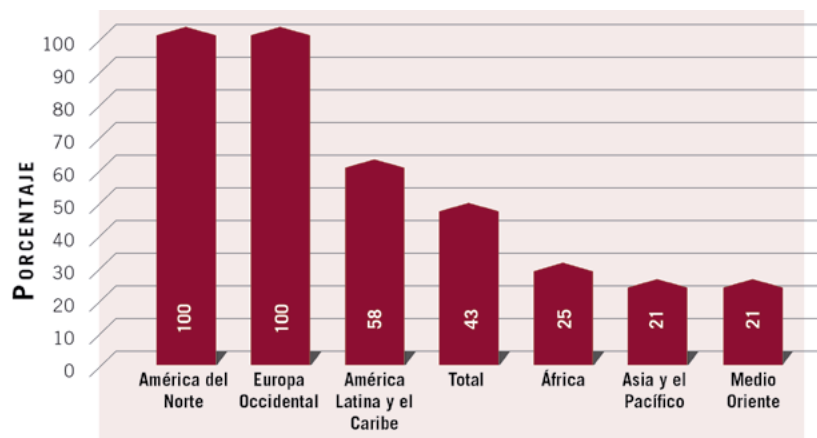


con poco control por parte de las personas trabajadoras sobre el tiempo de trabajo, en especial cuando se vive en el lugar de trabajo (OIT, 2013; OIT, 2016)

Otro de los problemas, a nivel global, que presentan las personas trabajadoras remuneradas del hogar, es la presencia generalizada de relaciones de trabajo informales y en consecuencia una muy baja cobertura en la seguridad social. En esto hay dos elementos claves que están implicados: por un lado, la existencia o no de legislación que regule el trabajo remunerado del hogar. En muchos casos el trabajo remunerado del hogar no está considerado dentro de la legislación, lo que impide el reconocimiento legal de ese tipo de relaciones laborales. Empero, aun cuando existe legislación en varios de los países, eso no implica que las normas siempre faciliten el reconocimiento de derechos; en muchos casos, como el mexicano, las condiciones que establece para estas actividades terminan por acentuar la discriminación y la negación a derechos laborales considerados básicos para el resto de las ocupaciones del mercado laboral. En ese sentido, los datos globales son abrumadores, pues según “estimaciones de la OIT” (OIT, 2013) evidencian que en el 2010 únicamente el 10 por ciento del trabajo doméstico a nivel mundial (aproximadamente 6.7 millones de hombres y mujeres, según datos de 2013) está cubierto por leyes laborales generales que brindan la cobertura en las mismas condiciones que para las demás personas trabajadoras asalariadas”(OIT, 2016: p.12).

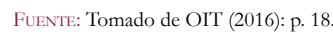
El otro elemento clave está relacionado con las posibilidades de acceder a la seguridad social. En un estudio realizado por la OIT, en 163 países, se verificó que solo el 43 por ciento de ellos establecen disposiciones para otorgar protección social a las personas trabajadoras remuneradas del hogar, es decir menos de 70 países. El dato es alarmante pues solo se consideró que previeran al menos una de las nueve ramas de la seguridad social que establece el Convenio sobre Seguridad Social de la OIT (núm. 102 del año 1952) (OIT, 2016: p. 12). Aunque en América Latina y el Caribe los datos son más positivos, al presentar el 58% de sus países disposiciones de protección social para el trabajo remunerado del hogar, es preocupante que la región Asia y el Pacífico, con el mayor número de personas en la actividad, presente la cifra más baja de países con este tipo de protecciones. En el gráfico 3 se puede ver el porcentaje comparativo de países con cobertura legal de la seguridad social, mientras que en la figura 1 se puede observar la distribución global de los tipos de programa de previsión social.

**Gráfico 3. Porcentaje de países con cobertura legal de la seguridad social para el trabajo remunerado del hogar, por región, 2015**



FUENTE: Tomado de OIT (2016): p. 14.





De igual forma que sucede con la legislación laboral, en la normativa que rige los regímenes de previsión social, en algunas ocasiones, se han introducido diferenciaciones de régimen entre las personas trabajadoras en general y las trabajadoras remuneradas del hogar. No es una tendencia generalizada a nivel global, más bien se puede decir que solo una minoría de países establece esas diferenciaciones. No obstante, la región de América Latina y el Caribe es la que presenta más países en los que la legislación de seguridad social incorpora las distinciones hacia las personas trabajadoras remuneradas del hogar, siendo México uno de esos casos (dato a abril de 2019). Ver al respecto el gráfico 4.

Región	General	Especial	Total
América Latina y el Caribe	14	4	18
África	10	2	12
Europa Occidental	17	1	18
Asia y el Pacífico	8	1	9
Medio Oriente	2	1	3
América del Norte	1	1	2
Europa Central y Oriental	8	0	8

FUENTE: Realización propia a partir de datos de OIT (2016): p. 16.





El trabajo remunerado del hogar es considerado, por sus particularidades, un grupo de “difícil cobertura” (OIT, 2016: p. 22), pues se conjugan muchos elementos que obstaculizan los procesos de afiliación o incorporación a los sistemas de seguridad social. Entre otros, destacan como principales obstáculos o dificultades:

- \* El trabajo se realiza en un hogar privado, lo que impone desafíos a la inspección laboral.
- \* Presencia creciente de contratación multipatrono: se labora por lo general para más de un patrono, con acuerdos distintos con cada uno de ellos (labores, horarios, remuneraciones, etc.).
- \* Hay una alta irregularidad de los ingresos, relacionado con altos niveles de desempleo, subempleo, alta variabilidad en la cantidad de horas trabajadas, y rotación laboral.
- \* Es normal la ausencia de contratos laborales, y en ocasiones la legislación ni siquiera reconoce las labores como un trabajo sujeto a las normas laborales.
- \* Se da el pago de salario en especie (alimentación, transporte, hospedaje, etc.).
- \* Cuando se trata de personas trabajadoras que viven en el mismo hogar donde trabajan se confunde la relación laboral, con lo que el trabajo se torna invisible o se niega su valor como trabajo.

A esas particularidades del trabajo remunerado del hogar que dificultan la afiliación a la seguridad social se deben de sumar una serie de barreras propias de los sistemas jurídicos que acentúan aún más las limitaciones de acceso a los derechos laborales básicos. Según la OIT (2016: pp. 23-26), destacan como barreras:

- \* **Exclusión legal:** Leyes que discriminan a las personas trabajadoras remuneradas del hogar, y que “incrementan la condición de vulnerabilidad de un grupo de población que por sus características es de por sí bastante vulnerable”.
- \* **Cobertura voluntaria:** El derecho a la seguridad social tiene que ser un derecho irrenunciable; la existencia de regímenes que le otorgan el carácter de voluntario vulnera a las personas trabajadoras en la medida en que solo se puede acceder al derecho, siempre y cuando la persona empleadora así lo considere.
- \* **Cobertura limitada a trabajadoras con jornada completa:** No se reconoce la particularidad del trabajo remunerado del hogar en el que existen diversas modalidades de contratación (por día, por horas, etc.).
- \* **Definición restrictiva del trabajo doméstico en la legislación:** En ocasiones, la legislación nacional establece una definición restringida de las labores relacionadas con el trabajo remunerado del hogar, excluyendo así una serie de labores, lo que obstaculiza la inclusión de determinados grupos de ocupaciones como por ejemplo: jardineros, vigilantes, “nanas” o niñeras, choferes privados, cuidadores de las mascotas, etc.
- \* **Limitación de las contingencias protegidas:** Algunas legislaciones nacionales establecen restricciones de acceso a todos los servicios de la seguridad social, con lo cual las personas trabajadoras remuneradas del hogar solo tienen derecho a una oferta programática diferenciada, normalmente inferior a la que ofrece el régimen general.
- \* **Exclusión por factores relacionados con las características del trabajo remunerado del hogar:** En algunos países los regímenes de seguridad social establecen condiciones de incorporación o afiliación diferenciadas para el sector de trabajo remunerado del hogar, si bien en muchos casos esas diferencias podrían ser beneficiosas para el sector, aún persisten casos donde la diferenciación actúa como barrera de acceso a la protección social.



- \* **Tasas de contribución equivalente a la de otras categorías ocupacionales:** En algunos casos la legislación no considera las particularidades del trabajo remunerado del hogar, el cual por ejemplo no se da en el marco de una empresa que tiene como fin el lucro, sino en familias, además que no se consideran las particularidades salariales (por ejemplo el pago en especie), con lo cual suele establecerse un sistema de cotización, que no toma en cuenta las limitaciones de las personas trabajadoras de este sector, dificultando las posibilidades de acceso al sistema de seguridad social.
- \* **Complejidad en los procedimientos administrativos:** La existencia de procesos de incorporación a la seguridad social complejos eleva los costos de transacción, tanto para las personas empleadoras como para las trabajadoras. En especial cuando no existe un trámite único y en su lugar se debe de asistir a diferentes instituciones. Esto termina por ser un fuerte desincentivo.
- \* **Insuficiencia de mecanismos administrativos para la afiliación y cobro:** Las particularidades del trabajo remunerado del hogar obligan a las administraciones a crear procedimientos especiales para ese sector. Sin ellos se reducen las posibilidades de que las personas trabajadoras de esta rama accedan a la seguridad social. Por ejemplo, se deben de establecer mecanismos para las personas que trabajan por hora o quienes tienen multipatronos con la finalidad de que puedan afiliarse.
- \* **Prestaciones bajo la responsabilidad del empleador:** En algunos regímenes de seguridad social la persona empleadora debe de correr con el ciento por ciento de los costos de ciertas prestaciones, lo cual es un fuerte desincentivo. Esquemas de costos compartidos, donde el Estado subsidie una parte, pueden ser más efectivos para elevar la cobertura de afiliación entre las personas trabajadoras remuneradas del hogar.
- \* **Falta de información y organización:** La falta de sensibilización por parte de las personas empleadoras sobre sus responsabilidades, así como la desinformación de los derechos por parte de las personas trabajadoras remuneradas del hogar dificultan el acceso a la seguridad social. Campañas de información promovidas por el Estado pueden ayudar en ese sentido, así como la conformación de colectivos, asociaciones y sindicatos de personas trabajadoras del sector pueden reducir las asimetrías de acceso a la información y al conocimiento de sus derechos.

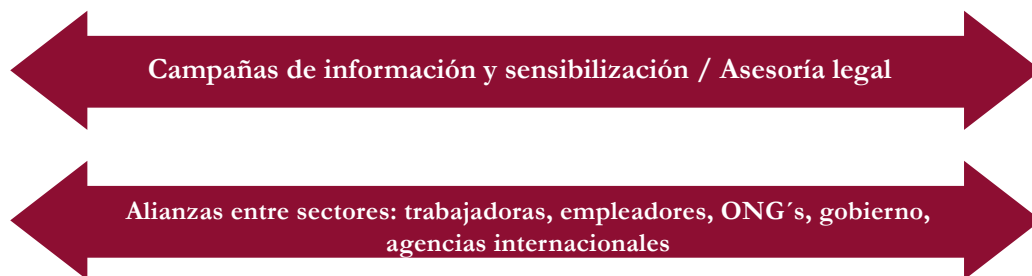
La mejor estrategia para lograr avances significativos hacia la formalidad del empleo en el sector del trabajo remunerado del hogar, y a su vez lograr ampliar la tasa de cobertura de la seguridad social, es desde un enfoque multidimensional, como se ha estado implementando en América Latina y el Caribe, a partir de la Recomendación 204 de la OIT: “Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal<sup>10</sup>”, la cual se resume en el cuadro 1.

10. La “Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal” fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 104.a reunión, el 12 de junio de 2015 en Ginebra, OIT (2015a), se puede consultar en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_379098.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf)



**Cuadro 1. Principales medidas de estrategias exitosas en América Latina y el Caribe para el trabajo remunerado del hogar**

NORMATIVA	SEGURIDAD SOCIAL	SEGURIDAD EN EL INGRESO	INSPECCIÓN	INCENTIVOS	NEGOCIACIÓN COLECTIVA
Equiparación de derechos	Universalidad	Establecimiento de salario mínimo	Creación de sistema de registro	Simplificación de trámites	Garantía del derecho a la organización sindical
Ratificación e incorporación de mandatos de Convenio 189	Obligatoriedad	Equiparación de salarios mínimos con trabajos de igual calificación	Creación de estrategias de inspección sin ingreso a domicilio	Reducción en el pago de multas	Creación de espacios de diálogo social
Acciones afirmativas (discriminación positiva)	Creación de esquemas adecuados			Beneficios fiscales y reducción en el pago de multas	
	Sanciones penales			Beneficios fiscales y reducción en pago de cuotas	
	Sistema de financiamiento de responsabilidad compartida: Estado, Empleador, Trabajadora				
	Creación de incentivos				



FUENTE: Modificado de Lexartza, Chaves, & Carcedo (2016): p. 41.



## LA IMPORTANCIA DEL CONVENIO 189

La Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Ginebra en junio de 2011 adaptó el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). El convenio tiene como principal objetivo promover el trabajo decente para todas aquellas personas que se dedican a trabajos remunerados del hogar.

Entre otras cosas, el Convenio reconoce la contribución significativa de las personas trabajadoras del hogar a la economía mundial, “que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países”.

Además, el Convenio considera que el trabajo remunerado del hogar “sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”.

La ratificación de este Convenio por parte de México comprometería al gobierno federal a realizar cambios en las leyes de manera que las personas trabajadoras remuneradas del hogar puedan salir de la actual situación de precariedad en sus condiciones laborales.

La ratificación del Convenio 189 permitiría igualar los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar con el resto de los trabajadores del país. Por ejemplo: que, con afiliación a la seguridad social, puedan acceder a las prestaciones de guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) o los diferentes programas del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de los Trabajadores (Infonavit), lo que no se prevé en la ley vigente en abril de 2019.

También, la ratificación del Convenio 189 por parte de México permitirá avanzar en temas como:

- \* Asegurar la igualdad de trato entre las trabajadoras del hogar remuneradas y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo; la compensación de las horas extraordinarias; los períodos de descanso diario y semanal y las vacaciones anuales pagadas.
- \* Asegurar que las trabajadoras del hogar se beneficien de un régimen de salario mínimo y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.
- \* Adoptar medidas eficaces a fin de asegurar la seguridad y la salud en el trabajo.
- \* Adoptar medidas a fin de asegurar que las trabajadoras del hogar remuneradas disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.
- \* Adoptar medidas a fin de asegurar que las trabajadoras del hogar remuneradas, ya sea en persona o por medio de un representante, tengan acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos en condiciones no menos favorables que las condiciones previstas para los trabajadores en general.

Al mes de abril de 2019, son 28 los países que han ratificado el Convenio 189, de éstos destaca la región de América Latina y el Caribe con 16 países. En el cuadro 2 se muestran los países que han ratificado el Convenio y cuándo lo realizaron.





**Cuadro 2. Países que han ratificado el Convenio 189, por región**

Región	País	Fecha de Ratificación	Estatus	Observación
AMÉRICA LATINA Y CARIBE	Argentina	24-mar-14	En vigor	
	Bolivia, Estado Plurinacional de	15-abr-13	En vigor	
	Brasil	31-ene-18	En vigor	
	Chile	10-jun-15	En vigor	
	Colombia	09-may-14	En vigor	
	Costa Rica	20-ene-14	En vigor	
	Dominicana, República	15-may-15	En vigor	
	Ecuador	18-dic-13	En vigor	
	Granada	12-nov-18	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Granada el 12 noviembre 2019.
	Guyana	09-ago-13	En vigor	
	Jamaica	11-oct-16	En vigor	
	Nicaragua	10-ene-13	En vigor	
	Panamá	11-jun-15	En vigor	
	Paraguay	07-may-13	En vigor	
	Perú	26-nov-18	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Perú el 26 noviembre 2019.
	Uruguay	14-jun-12	En vigor	
OTRAS REGIONES DEL MUNDO	Alemania	20-sep-13	En vigor	
	Bélgica	10-jun-15	En vigor	
	Filipinas	05-sep-12	En vigor	
	Finlandia	08-ene-15	En vigor	
	Guinea	25-abr-17	En vigor	
	Irlanda	28-ago-14	En vigor	
	Italia	22-ene-13	En vigor	
	Mauricio	13-sep-12	En vigor	
	Portugal	17-jul-15	En vigor	
	Sudáfrica	20-jun-13	En vigor	
	Suecia	04-abr-19	No está en vigor	El Convenio entrará en vigor para Suecia el 04 abril 2020.
	Suiza	12-nov-14	En vigor	

FUENTE: Elaboración propia con base en:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:2551460](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460)



## EL TRABAJO DEL HOGAR EN MÉXICO

Uno de los grandes desafíos para la comprensión de la realidad del trabajo remunerado del hogar es la ausencia de estudios detallados sobre las condiciones de trabajo, tanto desde la perspectiva de la persona trabajadora, como de la empleadora. La comprensión de ambas realidades es primordial para lograr establecer políticas públicas basadas en evidencia. Con eso como premisa, desde la Oficina de la OIT para México y Cuba (OIT México) y con el auspicio de Nacional Monte de Piedad, se llevaron a cabo dos estudios inéditos que buscan comprender a detalle el perfil de las personas trabajadoras del hogar (Bensusán, 2019) y el de las personas empleadoras de estos servicios (Florez, 2019), ambos desde los datos más actuales del INEGI. A continuación, se presentan de manera resumida los hallazgos más relevantes de ambos estudios.



### PERFIL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS<sup>11</sup>

Tal como se señaló anteriormente, a nivel mundial el trabajo remunerado del hogar se caracteriza por una marcada precariedad, y como se verá a continuación, México no escapa de esa realidad, al presentar bajos salarios, trabajadores con limitado acceso a la educación y una altísima tasa de informalidad, entre otras particularidades.

Al primer trimestre de 2018, la cifra de personas trabajadoras remuneradas del hogar en México llegó a 2,227,225. De éstas, una abrumadora mayoría son mujeres, las cuales representan el 94.8%, es decir son 2,111,539 mujeres dedicadas de manera remunerada a las labores del hogar. Las personas dedicadas a estas actividades representan el 4.0% de la población económicamente activa (PEA) y son el 6.1% de la población asalariada. Las trabajadoras remuneradas del hogar representaron el 10.2% de la PEA femenina en el período mencionado.

La cifra de personas trabajadoras en estas actividades ha tenido un fuerte crecimiento en los últimos diez años, pues en el año 2008 el dato llegó a 1,869,767, es decir que en una década se dio un crecimiento de más del 19 por ciento. Un dato de importancia es que para 2015 un 28.4 por ciento del total de las personas trabajadoras remuneradas del hogar era de origen o pertenencia indígena.

En términos etarios la edad promedio de las personas trabajadoras remuneradas del hogar es de 42.5 años. El grupo etario con mayor presencia es el que se ubica entre los 25 y 44 años al concentrar el 45.1 por ciento. Además, destaca que hay una importante presencia de personas en edad avanzada y en edad temprana, incluso con incidencia de trabajo infantil. En el cuadro 2 se puede observar la distribución etaria de las personas dedicadas al trabajo remunerado del hogar.

11. Toda la información presentada en este subapartado proviene de Bensusán (2019), el cual tuvo como principales fuentes de información la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), datos del segundo trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2018. Asimismo, se utilizó el Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (MCS-ENIGH-2016) y la Encuesta Intercensal de 2016, en todos los casos la recolección de datos corresponde al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

**Cuadro 2. Distribución etaria**

Edad	Participación absoluta	Participación relativa
12-24 años	236,085	10.6%
25-44 años	1,004,478	45.1%
45-59 años	761,710	34.2%
60 años o más	224,949	10.1%

FUENTE: Elaboración propia con base en Bensusán, 2019.



En relación a los niveles de escolaridad, la situación también es de preocupación. El promedio de años de escolaridad es de siete años; la gran mayoría solo ha cursado la primaria y un importante número (cerca de 150 mil personas) no accedió a la educación formal. En el cuadro 3 se puede ver la distribución de la población trabajadora remunerada del hogar según sus años de escolaridad.

**Cuadro 3. Años de escolaridad de las personas trabajadoras remuneradas del hogar**

Nivel de escolaridad	Participación porcentual
Sin acceso a educación formal	6.9%
Primaria	40.1%
Secundaria	36%
Preparatoria, Normal o Técnica	15%
Universitaria	1.9%

FUENTE: Elaboración propia con base en Bensusán, 2019.

Como se ha señalado las condiciones laborales en el trabajo remunerado del hogar no son las mejores. Es una amplia mayoría la que no accede a las principales prestaciones a las que debería acceder cualquier trabajador. Así tenemos que:

- \* **99.8%** no cuenta con un contrato escrito.
- \* **98.3%** no tiene seguridad social, ni cuenta con acceso a instituciones de salud.
- \* **71.3%** no cuenta con prestaciones laborales.
- \* Solo el **26.5%** recibe el pago del aguinaldo.
- \* Solo el **8.5%** disfruta de vacaciones con goce de sueldo.

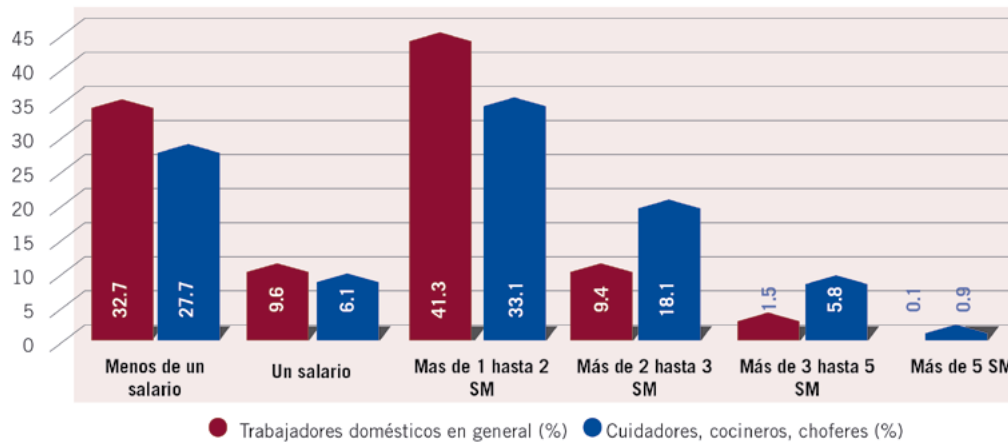


12. El salario mínimo en México no es sinónimo de llegar a un ingreso mínimo decente, pues ha tenido una pérdida significativa de su valor en los últimos 30 años, como lo demuestran varios estudios (Centro de Análisis Multidisciplinario, UNAM, 2018; OECD, 2015). Esto, sin embargo, es muy ilustrativo para el caso del trabajo remunerado del hogar donde una parte importante ni siquiera llega a percibir un salario mínimo.

A nivel salarial el panorama es similar, pues los salarios se caracterizan por ser excesivamente bajos, incluso una buena parte por debajo de la línea de salario mínimo, el cual de por sí es sumamente limitado.<sup>12</sup> Así, el 42.3 por ciento reciben un salario mínimo o menos y el 41.3% percibe entre 1 y 2 salarios mínimos, lo que deja en evidencia el limitado nivel de ingresos que este sector tiene (ver gráfico 5). Solo el 1.5 por ciento recibe más de tres salarios mínimos, mientras que, en el mercado laboral en general, el 19.5% de los asalariados o 17.9% de los ocupados recibe ese monto. Esto también estaría relacionado con los altos índices de pobreza que presenta el sector. El 50.7 por ciento vive en pobreza o pobreza extrema, un 34.3 por ciento presenta vulnerabilidad por carencias. Además, 11.3 por ciento trabaja más de 48 horas, aunque en promedio el sector sufre de subempleo, pues la media de horas trabajadas es de 31.3 horas. Un dato interesante es que, a mayor especialización, mejores salarios, así mientras el salario promedio de los trabajadores remunerados del hogar llegó a MX\$3,294.95, entre los trabajadores especializados (choferes, cocineras, vigilantes, etc.) el promedio alcanzó los MX\$ 4,150.22 mensuales.



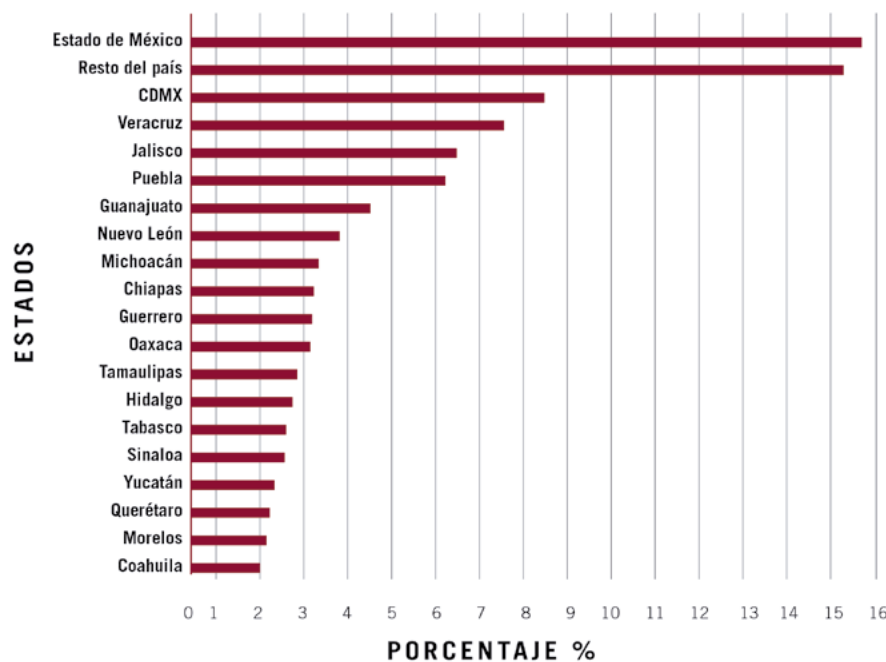
**Gráfico 5. Personas trabajadoras del hogar por tramos de ingresos, 2018 (%)**



FUENTE: Tomado de Bensusán, 2019.

En relación al lugar de residencia y de trabajo, la mayoría trabaja y habita en la Ciudad de México y en el Estado de México. No obstante, otros estados de la Federación como Veracruz, Jalisco, Puebla, Guanajuato y Nuevo León concentran una importante cantidad de personas trabajadoras y empleadoras de trabajo remunerado del hogar (ver gráficos 6 y 7). Lo revelador de estos datos es que muchas personas no habitan en la misma entidad federativa donde trabajan, lo que implica excesivos tiempos de traslado diarios o bien, dormir en sus lugares de trabajo.

**Gráfico 6. Distribución porcentual de personas trabajadoras remuneradas del hogar por estado de residencia**

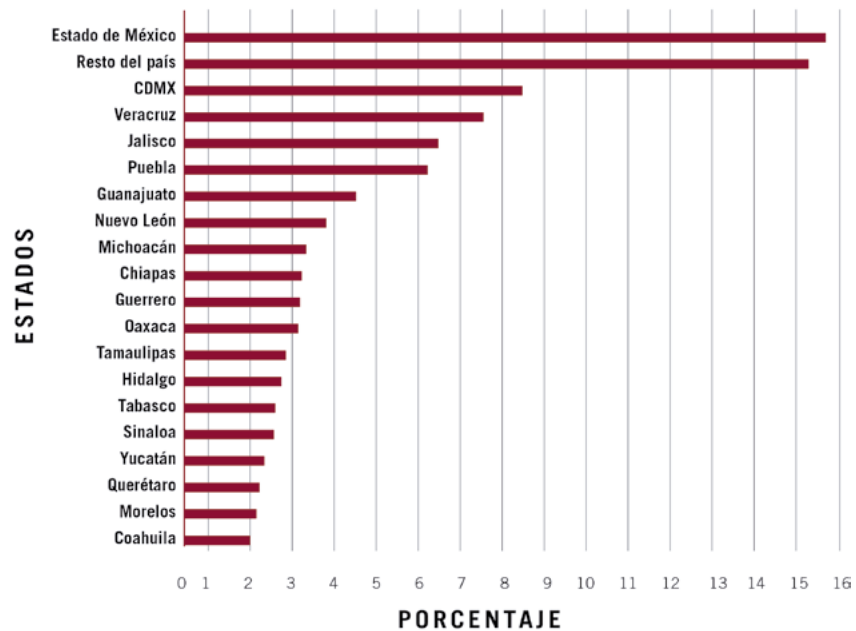


FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de Bensusán, 2019.





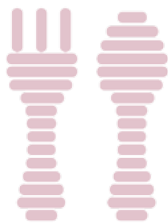
**Gráfico 7. Distribución porcentual de personas empleadoras de trabajo remunerado del hogar por estado por lugar de residencia del empleador**



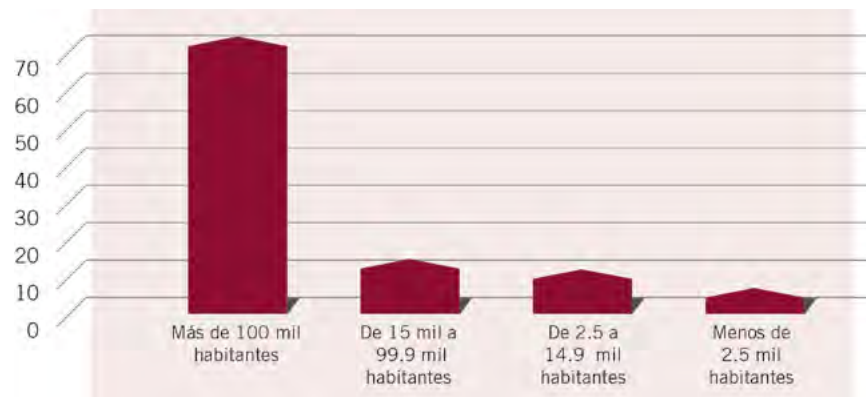
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de Florez, 2019.

### PERFIL DE LAS PERSONAS EMPLEADORAS<sup>13</sup>

En México, según datos de 2018, existen más de 34 millones de hogares, de los cuales solo 1,588,082 contrata trabajo remunerado del hogar. Esta cifra representa el 4.6 por ciento de todos los hogares, es decir que el 95.4 por ciento no cuenta con este tipo de servicios. La mayoría, casi 1.5 millones contrata estas labores en la modalidad conocida como “de entrada por salida”, es decir que las personas trabajadoras no viven en el lugar de trabajo. Estas contrataciones se dan principalmente en los grandes núcleos urbanos. El 74.6 por ciento se concentra en ciudades con más de 100 mil habitantes (ver gráfico 8).



**Gráfico 8. Tamaño de localidad de los hogares que contratan trabajo remunerado del hogar, 2018**



FUENTE: Realización propia a partir de datos de Florez, 2019.

13. Toda la información presentada en este subapartado proviene de Florez (2019), el cual utilizó como fuentes de información la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), datos del segundo trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2018. Asimismo, se utilizó el Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (MCS-ENIGH-2016), en todos los casos la recolección de datos corresponde al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).



### Cuadro 4. Distribución etaria

FUENTE: Realización propia a partir de datos de Florez, 2019.

Asimismo, en términos de ingresos la situación de los empleadores es también diametralmente opuesta a la de las trabajadoras remuneradas del hogar. Según datos del año 2016, en promedio los hogares que contrataban esos servicios percibían mensualmente MX\$ 39,789, y destinaban solo MX\$ 1,839 para el pago de esas labores. Además, el 50.1 por ciento pertenece al 10° decil de mayores ingresos y 16.0 por ciento al 9° decil. El 80.9 por ciento de los hogares empleadores está ubicado entre el decil 7 y 10. A su vez, el 61.3 no es pobre ni experimenta vulnerabilidades por carencias. En suma, la gran mayoría de los hogares de empleadores de trabajo remunerado del hogar cuenta con excelentes o buenas condiciones socioeconómicas, en especial si se comparan con las condiciones de sus trabajadoras.





14. Este subapartado está principalmente (aunque no exclusivamente) basado en el trabajo de Cebollada (2019).

## HACIA LA PROTECCIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR: EXPERIENCIAS DESDE AMÉRICA LATINA<sup>14</sup>

La región de América Latina y el Caribe, como se ha mencionado, es la segunda área a nivel global con mayor presencia de trabajadoras remuneradas del hogar, de ahí la importancia que tienen varias experiencias exitosas en la región a favor de los derechos de estas trabajadoras. En especial, destaca del caso de Uruguay, primer país en el mundo en ratificar el Convenio 189 de la OIT, el cual es líder en cobertura de protección social en la región al contar con cerca de 66.7 por ciento (2015) de las personas trabajadoras remuneradas del hogar inscritas en el sistema de seguridad social. A continuación, se presentan de manera resumida, algunas de las principales acciones impulsadas en países de América Latina:

### Cuadro 5. Algunas experiencias en América Latina a favor de las trabajadoras remuneradas del hogar

País	Entrada en vigor del Convenio 189	Avances
Argentina	24 marzo 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Régimen simplificado de registro que facilita la formalización de las trabajadoras remuneradas del hogar.</li> <li>-Campañas masivas de concientización por parte del Estado a favor del cumplimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar en televisión, radio, afiches en la vía pública y puestos móviles que ofrecían asesoramiento gratuito.</li> <li>-Incentivos fiscales para empleadores que formalizan a sus trabajadoras del hogar.</li> <li>-Implementación de un seguro para riesgos y accidentes del trabajo.</li> <li>-Simplificación para la formalización de trabajadoras del hogar a través de aplicaciones móviles.</li> </ul>
Bolivia	15 abril 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Logro de mayores niveles de efectividad de las leyes para garantizar el derecho de las trabajadoras a ganar el salario mínimo legal, vacaciones anuales, descanso semanal, acceso a la educación, cobertura sanitaria y pensiones por discapacidad y vejez.</li> <li>-Reconocimiento oficial del Día Nacional de las Trabajadoras del Hogar.</li> <li>-Reconocimiento constitucional del trabajo del hogar, incluyendo el reconocimiento de su valor simbólico y la prohibición de una amplia lista de formas de discriminación.</li> </ul>



País	Entrada en vigor del Convenio 189	Avances
Bolivia (cont.)	15 de abril 2013	-Implementación de un programa que permite a las trabajadoras del hogar asistir a clases de educación secundaria a tiempo parcial y obtener sus títulos en poco tiempo, asistiendo a clases los domingos en vez de asistir de lunes a viernes.
Brasil	31 enero 2018	-Salario mínimo equiparado al salario mínimo nacional. -Seguro de desempleo extendido a las trabajadoras del hogar, junto con otras prestaciones del seguro social. -Inspección laboral puede ser realizada invitando al empleador a la oficina de inspección para presentar documentación. -Implementación de plataforma en línea “E-Social” para registro y apoyo de cumplimiento de las obligaciones del empleador.
Chile	10 junio 2015	-Salario mínimo de las trabajadoras del hogar se estableció igual al salario mínimo general. -El salario de una trabajadora del hogar solo puede ser en efectivo, no hay posibilidad de pagar algún porcentaje en especie. -Es obligatoria la firma de contratos de trabajo. -La jornada laboral es de máximo 45 horas semanales. -Es obligatorio que los empleadores aseguren ante la seguridad social a las trabajadoras del hogar. -Se prohibió el uso de uniforme para las personas trabajadoras remuneradas del hogar fuera de su lugar de trabajo, pues se reconoce que está asociado a tratos discriminatorios y al regular su uso, se avanza simbólicamente hacia el objetivo de equiparación de derechos con el resto de los trabajadores asalariados del país.
Costa Rica	20 enero 2014	-Es obligatorio que los empleadores aseguren ante la seguridad social a las trabajadoras del hogar y esto puede ser según las horas de contratación (no es necesario que sea una jornada de tiempo completo). -Las trabajadoras del hogar tienen una jornada laboral diaria de 8 horas, disponen de un día de descanso semanal, 2 semanas de vacaciones al año y disfrutan de los mismos días feriados que el resto de trabajadoras y trabajadores.





País	Entrada en vigor del Convenio 189	Avances
Uruguay	14 de junio de 2012 (primer país en ratificarlo)	<p>-Reforma de ley 18.065 de 2006: regula la jornada laboral a 8 horas diarias; tiempos de descanso intermedio, diario, semanal y nocturno; indemnizaciones por despido, embarazo; derecho a la habitación y alimentación con un descuento de máximo el 20% del salario fijado; así como seguro de accidentes de trabajo.</p> <p>-Se creó el sistema de fijación de salarios, en el cual el salario de las personas trabajadoras del hogar es 25% más alto que el salario mínimo general, lo anterior en parte, gracias a las negociaciones colectivas.</p> <p>-Fiscalización laboral: Se hacen visitas domiciliarias donde se haya recibido alguna denuncia, junto con un programa de sensibilización, solicitando los documentos probatorios de garantía de derechos laborales de los trabajadores.</p> <p>-Políticas de incentivos laborales: Existe un sistema de facturación automática, así como de gestión cotidiana de los trabajadores; en el cual se pueden desde emitir y pagar facturas, hasta reportar inasistencias.</p> <p>-Se han puesto a disposición diversos mecanismos de comunicación como página web, correo electrónico, aplicación móvil, teléfonos, etcétera.</p> <p>-Acciones de información y asesoría: En 2007 se hizo una fuerte campaña para informar y sensibilizar a la población sobre los derechos laborales de las trabajadoras del hogar por medio de folletos, anuncios de televisión, internet, conferencias de prensa, e incluso el establecimiento del Día de la Trabajadora Doméstica en Uruguay el 19 de agosto.</p> <p>-Negociación colectiva: Desde los años ochenta existe el Sindicato Único de Trabajadoras Domésticas, pero fue hasta 2005 que se creó el Consejo Salarial para el trabajo del hogar junto con la Comisión tripartita para la igualdad de oportunidades y el trato igualitario en el empleo.</p>

FUENTE: Realización propia a partir de información de Cebollada (2019) y Lexartza, Chaves y Carcedo (2016).



## RECOMENDACIONES PARA EL CASO DE MÉXICO<sup>15</sup>

En línea con avances que la región ha estado mostrando en los últimos años en el tema de los derechos de las personas remuneradas del hogar, México presenta una serie de áreas de oportunidad que pueden dar cabida a la transformación del trabajo remunerado del hogar en un trabajo decente, lejos de la precaria situación que hoy en día presenta. A continuación, se enumeran una serie de medidas que México podría implementar en el corto y mediano plazos para lograr avances sustantivos en materia de derechos laborales del sector en cuestión:

15. Estas recomendaciones están basadas en Bensusán (2019); Cebollada (2019) y Florez (2019).

**IMPLEMENTAR EL FALLO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN (SCJN):** En un fallo histórico, el 5 de diciembre de 2018, la SCJN determinó que excluir a las trabajadoras remuneradas del hogar del régimen obligatorio del Instituto Mexicano de Seguro Social (IMSS) va contra la norma constitucional, además también definió como inconstitucional que los patrones no estén obligados a inscribirlas. En el comunicado de la SCJN se enfatizó que la legislación “provoca una discriminación injusta contra dichas trabajadoras” y que “dejar fuera el trabajo doméstico del régimen obligatorio del IMSS afecta de manera desproporcionada a la mujer, pues estadísticamente la labor del hogar es realizada preponderantemente por ellas”. Además de la importancia que implica el reconocimiento de inconstitucionalidad, el fallo trajo consigo otros destacados cambios. En primer lugar, se ordenó al IMSS, dentro del plazo del primer semestre de 2019, la implementación de un “programa piloto” que tenga como fin diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar. La SCJN estableció incluso consideraciones mínimas que el “piloto” debe de incluir como, por ejemplo: a) debe resultar de fácil implementación para los patrones; b) no puede ser de carácter voluntario, sino obligatorio; y c) debe de explorar la posibilidad de facilitar la incorporación al nuevo régimen especial, sin necesidad de que los patrones estén inscritos ante el Servicio de Administración Tributaria (SAT). En segundo lugar, la SCJN indicó que, en un plazo no mayor a 18 meses, y con base en los resultados de la implementación del “piloto”, el IMSS deberá de proponer al Congreso de la Unión las reformas legales necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social para las trabajadoras remuneradas del hogar, esto con el objetivo que, “en un plazo no mayor a 3 años, se logre obtener la seguridad social, efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas en el país”. Entre otros elementos, al menos dos pueden ser las claves de éxito del programa piloto que el IMSS debe de considerar: 1. Establecer mesas de diálogo social con representantes de trabajadoras, empleadores y Gobierno, que permitan construir colectivamente un programa acorde con las necesidades de cada sector, esto además le daría legitimidad al programa. 2. De manera coordinada entre el Gobierno Federal y los Gobiernos Estatales, implementar una fuerte campaña de sensibilización sobre la importancia del seguro social y los pasos a seguir para inscribir a las personas trabajadoras remuneradas del hogar.

**RATIFICACIÓN DEL CONVENIO 189:** Aunque ya se mencionó la importancia de la ratificación de dicho Convenio, es necesario enfatizar la necesidad para el caso mexicano de este instrumento, pues el mismo ayudaría a promover “medidas (...) que permitan a estas personas disfrutar de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente”. La ratificación de este convenio por parte de México lo obligaría a respetar y garantizar en su legislación interna los principios y derechos fundamentales en el trabajo.



Así, el Convenio se convertiría en legislación interna del más alto nivel, y obligaría a los legisladores a revisar todo precepto de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad Social (y de cualquier otra legislación aplicable) que establezca injustificadamente un trato desigual para las personas que realizan trabajo remunerado del hogar con relación al disfrute de los derechos de los trabajadores en general. Otras importantes garantías establecidas en el Convenio 189 se refieren a la protección efectiva contra toda forma de abuso y violencia y a la obligatoriedad de que las condiciones de trabajo se formalicen a través de contratos escritos (individuales y/o colectivos); además se establece que cuando una parte de la remuneración sea en especie, deberá ser limitada y el valor monetario que se atribuya a los mismos será justo y razonable.

**REALIZAR REFORMAS A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO (LFT):** En línea con lo anterior, el capítulo sobre el trabajo remunerado del hogar en la LFT (llamado trabajo doméstico en la legislación) presenta muchas reglas específicas que restringen los derechos de las personas que lo realizan sin tener una justificación objetiva para hacerlo. Más bien se trata de restricciones de origen cultural y que hace tiempo debieron ser revisadas. Entre otros posibles cambios, son urgentes:

- a. **Equiparación de la jornada laboral:** en el artículo 333 de la LFT se establece que “Los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas”. De esta manera, en lugar de establecer la duración de la jornada máxima en consonancia con la establecida para el conjunto de los trabajadores (8 horas máximas en jornada diurna), la ley fija un tiempo de descanso de 12 horas en total, dejando implícitamente establecido el derecho del empleador a exigir una jornada de 12 horas. Además, debe de garantizarse el pago de horas extraordinarias, es indispensable establecer que el tiempo en que las personas que realizan trabajo doméstico están disponibles para el empleador debe computarse como parte de la jornada laboral.
- b. **Pago en especie:** la ley establece que “los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo” (artículo 334 de la LFT), lo cual debe ser revisado, ya que aun cuando esta regla admite pacto, la realidad es que la vulnerabilidad en que se encuentran las personas que realizan trabajo del hogar impide una negociación justa. Sería conveniente considerar las reglas que otros países han establecido al respecto para limitar fuertemente el monto del pago en especie y mejorar el pago en efectivo.
- c. **Contrato escrito.** El establecimiento por escrito de las condiciones de trabajo ayudaría a reducir la vulnerabilidad de la persona trabajadora y sería un paso a favor de la formalización del vínculo laboral.
- d. **Modalidades de trabajo.** Reconocer en la Ley Federal de Trabajo la existencia de diversas modalidades de trabajo doméstico (planta, entrada por salida de tiempo completo o tiempo parcial, con uno o varios empleadores) permitiría precisar las condiciones de trabajo adecuadas a estas modalidades y el monto de la contribución a la seguridad social por cada empleo. Siguiendo el principio general, debe establecerse de manera explícita el derecho de las y los trabajadores domésticos a disfrutar de todas las prestaciones en forma proporcional al tiempo trabajado al servicio de un empleador. Reformas en este sentido facilitarían además las modificaciones necesarias para la implementación del seguro social obligatorio en el sector.



**REALIZAR REFORMAS A LA LEY DEL SEGURO SOCIAL (LSS):** Además de lo que se ha mencionado sobre el reciente fallo de la SCJN, las reformas a la LSS deberán orientarse en el sentido no solo de la obligatoriedad de acceso a la seguridad social, sino además de garantizar el acceso a todos los beneficios con que cuentan los trabajadores en general, por ejemplo el acceso al ahorro y a los créditos de vivienda del INFONAVIT, al servicio de guarderías y centros recreativos del Seguro Social, al pago del salario correspondiente durante las licencias de maternidad, enfermedad o accidentes de trabajo; y no establecer restricciones en la atención médica en caso de enfermedades preexistentes. Con ese propósito se recomiendan los siguientes pasos:

- \* Realizar con urgencia un estudio actuarial encaminado a contar con información para diseñar e implementar el programa piloto destinado a crear un régimen de seguridad social para las personas que realizan trabajo doméstico en el hogar.
- \* Diseñar el programa piloto tomando en cuenta diferentes tipos de contratación (planta, entrada por salida, multipatronos, trabajo tiempo completo y parcial) y evaluar sus resultados.
- \* Dar atención especial a las personas migrantes en zonas fronterizas y personas de habla indígena.
- \* Simplificar los procedimientos de afiliación, aprovechando el uso de recursos tecnológicos.
- \* Diseñar un sistema de registro electrónico de empleadores y trabajadores.
- \* Realizar campañas de sensibilización y difusión: mostrar que la formalización beneficia a ambas partes, especialmente en un contexto de mayor exigencia de derechos como el que se quiere construir.
- \* Considerar las diferentes modalidades del trabajo a efectos de calcular las cotizaciones.
- \* Diseñar e incluir en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) preguntas específicas para lograr una mejor caracterización del trabajo remunerado del hogar en sus diversas modalidades, que sean de ayuda para la elaboración de políticas públicas basadas en evidencias.

**OTRAS POSIBLES ACCIONES QUE MÉXICO PUEDE INCLUIR A PARTIR DE OTRAS EXPERIENCIAS DE LA REGIÓN:**

**FISCALIZACIÓN DEL TRABAJO EN EL HOGAR Y LA APLICACIÓN EFECTIVA DE LOS DERECHOS LABORALES:**

- \* Establecer un registro de las relaciones de trabajo, que incluya además la posibilidad de registrar las modalidades de contrataciones. El registro del contrato laboral es sin duda el primer paso necesario para formalizar y garantizar acciones fiscalizadoras. El tener un registro de las relaciones laborales hace mucho más asequible poder realizar inspecciones laborales.
- \* Implementar acciones fiscalizadoras como las visitas domiciliarias o entrevistas en dependencias oficiales para garantizar el cumplimiento efectivo de los derechos laborales.
- \* Desarrollar mecanismos de apelo a la justicia laboral y capacitar a magistrados en materia laboral y social aplicada al trabajo del hogar.







### **MEJORAS EN ASPECTOS SALARIALES:**

- \* Definir un salario mínimo profesional conforme previsto en la LFT.
- \* Implementar la creación de tabuladores de pago según las funciones realizadas, que pueda ser aplicado en el cálculo del salario tanto de trabajadores de planta como de entrada por salida.

### **EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN:**

- \* Establecer un programa integral de educación formal enfocado en las personas trabajadoras del hogar, que les permita avanzar laboralmente a ocupaciones más calificadas y mejor remuneradas.
- \* Implementar programas de capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo para las personas trabajadoras del hogar.

### **DERECHOS LABORALES COLECTIVOS:**

- \* Fortalecer representaciones sindicales y patronales del trabajo del hogar, incentivando un proceso de negociación colectiva.

### **MEDIDAS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN:**

- \* Incluir en la legislación la prohibición de usar uniformes en lugares públicos. El uniforme fuera del lugar de trabajo se reconoce como una medida discriminatoria y la regulación de su uso marca un elemento muy simbólico del objetivo de la ley: equiparar los derechos laborales de los trabajadores del hogar al del resto de trabajadores asalariados.

### **PROGRAMA DE FORMALIZACIÓN DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN EL ESPÍRITU DE LA RECOMENDACIÓN NÚM. 204”:**

- \* Implementar en el sistema de seguridad social el registro de multipatronos y la existencia de un salario por hora que facilite el cálculo de salarios para trabajadores con varios patronos.
- \* Incorporar incentivos laborales desde el punto de vista fiscal, por ejemplo la desgravación de impuestos por la contratación de trabajadores del hogar.
- \* Articular acciones de diversas instituciones, tanto federales, como locales, con el objetivo de implementar una “estrategia multidimensional” para la formalización de las trabajadoras del hogar.
- \* Evaluar situaciones en que será necesario que el Estado subsidie parte de las cotizaciones de las trabajadoras del hogar, por ejemplo, en caso de trabajadoras que no logren completar la base de contribución mínima necesaria.

Finalmente, se debe de tomar en consideración que aun cuando se logren avances importantes, como lo sería la ratificación del Convenio 189 o bien se reformen las leyes que en la actualidad inciden negativamente en la discriminación de las personas trabajadoras remuneradas del hogar, el pleno goce de los derechos laborales y sociales en este sector laboral dependerá de cambios culturales, es decir de una necesaria redefinición de las concepciones y percepciones sociales que se tienen hoy del trabajo remunerado del hogar. Para lograr avances en ese sentido será necesario que las instituciones públicas competentes realicen acciones permanentes y concertadas, en un esfuerzo colectivo y articulado enfocado en la transformación de la percepción y valoración social del trabajo remunerado del hogar.







- OIT. (2013). *Medición del trabajo doméstico*. Recuperado el 18 de abril de 2019, de [https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS\\_617090/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/WCMS_617090/lang-es/index.htm)
- OIT. (2013a). *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva: International Labour Office.
- OIT. (2015). *ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology*. Geneva: International Labour Office, Department of Statistics.
- OIT. (2015a). *Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal (núm. 204)*. Ginebra: OIT. Recuperado el 28 de abril de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_379098.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_379098.pdf)
- OIT. (2016). *Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas. Documentos de política de protección social; No. 16*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Protección Social (SOCPRO) en colaboración con INWORK.
- OIT. (2017). *Panorama Laboral 2017*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado el 28 de abril de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_613957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf)
- OIT. (2018). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. Geneva: International Labour Office .
- OIT. (s.f.). Formalización del trabajo doméstico. *Trabajo doméstico. Nota de información 10*. Ginebra: Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), OIT. Recuperado el 29 de abril de 2019, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_574115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_574115.pdf)
- Poblete, L. (2015). *La producción de estándares laborales para el trabajo doméstico: la traducción del Convenio 189 en tres países del Sur: Argentina, Sudáfrica y Filipinas*. Buenos Aires: CLACSO.
- Schwenken, H. (2011). Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes: de la cuisine à l'Organisation International du Travail. *Cahiers du Genre* (51), pp. 113-265.
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2018). *SCJN declara discriminatorio excluir a las empleadas domésticas del régimen obligatorio del IMSS*. Obtenido de <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=5806>
- Tomei, M. (2011). Decent work for domestic workers: reflections on recent approaches to tackle informality. *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1), pp. 185-211.

