



SIN DEJAR A NADIE ATRÁS

Propuestas de principios y elementos del acuerdo o contrato sobre trabajo del hogar en México

María de los Ángeles Arcos García



NACIONES UNIDAS

CEPAL



SIN DEJAR A NADIE ATRÁS

Propuestas de principios y elementos del acuerdo o contrato sobre trabajo del hogar en México

María de los Ángeles Arcos García



Este documento fue preparado por María de los Ángeles Arcos García, con el apoyo de Anidelys Rodríguez Brito y Sophia Steinel, quienes colaboraron temporalmente para la Unidad de Desarrollo Social de la Sede Subregional de la CEPAL en México.

Se agradecen los comentarios y sugerencias al texto de las siguientes personas: Pablo Yanes Rizo, Humberto Soto de la Rosa, Francisca Miranda, Manuel Fuentes Muñoz, Tajín Villagómez Velázquez, Adelina González Marín, Gilda García Sotelo, Séverine Durin, Marcela Azuela y Rodrigo Olvera. De la misma manera, se agradecen profundamente los testimonios de las integrantes del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar.

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

LC/MEX/TS.2018/17

Distribución Limitada

Copyright © Naciones Unidas, agosto de 2018 • Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Ciudad de México • 2018-23

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Publicaciones y Servicios Web, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solamente se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas.

Diseño de portada: Aramxa Guillén

ÍNDICE

Introducción	5
Principio I Reconocimiento mutuo como partes contratantes	7
Principio II Claridad, confianza y respeto en la relación laboral	11
Principio III Entorno laboral digno, seguro y libre de violencia	21
Principio IV Espacio laboral que concilie la vida profesional, personal y familiar de ambas partes	27
Conclusiones	39
Anexo 1	41
Anexo 2	45
Bibliografía general	49



Introducción

En México, el trabajo doméstico remunerado o trabajo del hogar¹ es una de las manifestaciones más relevantes de la economía informal y de las relaciones que están sustraídas de facto del derecho laboral. Para combatir las condiciones precarias en las que se desarrolla, es necesario plantear principios, estrategias, políticas públicas y arreglos institucionales que incidan sobre esta actividad, reposicionándola social y jurídicamente, por cuanto resultan inconstitucionales las diferenciaciones² que hace la legislación secundaria³ respecto de la jornada máxima de trabajo, la regulación del salario, la ausencia de seguridad social y de aportaciones al INFONAVIT en comparación con los demás trabajadores y que agudizan la discriminación hacia estas personas históricamente explotadas.

Esta desigualdad exige una clara intervención gubernamental, pero también acciones concretas de quienes requieren sus servicios, pues en la raíz de su problemática están las condiciones estructurales que les impiden gozar de sus derechos y acceder a bienes y recursos, así como la injusticia cultural o simbólica que conlleva el no reconocimiento a la importancia del trabajo de limpieza y de cuidados que realizan las mujeres y los arraigados patrones discriminatorios que siguen reproduciendo y normalizando su exclusión social.

Los y las trabajadoras del hogar no podrán salir de su grave situación de forma individual ni por sus propios medios. Requieren medidas transformadoras y esa es una clara responsabilidad pública que pasa (entre otras cuestiones) por la modificación de la ley para reconocerles los mismos derechos que los demás trabajadores y así facilitar el acceso a mejores condiciones de vida. También la sociedad en general puede contribuir con este cambio, formalizando los acuerdos que hoy se pactan oralmente entre personas empleadoras y empleadas con el fin de adelantar el reconocimiento de esa relación como trabajo cabal y no como servidumbre.

Tener claros los aspectos mínimos que deben ser acordados entre las partes para regular el vínculo laboral fue lo que motivó la realización de este trabajo. En esa perspectiva, se busca

-
- 1 A lo largo del texto se utilizarán indistintamente los términos trabajadora del hogar y trabajadora doméstica, sabiendo que el primero es el que reivindican las personas que en México se dedican a esta importante labor.
 - 2 En la Ley Laboral es considerado un trabajo especial que se encuentra regulado en el capítulo XIII del título VI, con obligaciones, derechos y limitaciones específicas en las que rige el principio de que se le aplican todas las normas para trabajos generales en lo que no contradigan expresamente las disposiciones del mencionado título.
 - 3 Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social.

apuntar los grandes ejes que los agrupan, y que hemos llamado principios⁴, para tenerlos presentes como marco y horizonte. Se trata de poder avanzar en conseguir prestaciones y contraprestaciones más justas para las personas trabajadoras domésticas, con el fin de mitigar las consecuencias de la informalidad que se expresan en bajos ingresos, inestabilidad laboral, desprotección, desaliento y violación de derechos, entre otros.

Las tablas que se presentan en la parte final de este documento muestran de forma sintética los elementos mínimos que habrían de contener los acuerdos sobre trabajo doméstico tanto en su modalidad *de planta*, como de *entrada por salida*. Se encuentran agrupados en cuatro principios apoyados en la normatividad vigente, pero que no se quedan en ella, pues el problema radica justo en la inadecuada y discriminatoria regulación. Estos principios plantean aspectos fundamentales para una justa relación laboral, tales como el reconocimiento que las partes tendrían que hacerse entre sí, los valores que caracterizan y son la base de este vínculo laboral, la obligatoriedad de ofrecer un entorno laboral digno, seguro y libre de violencia, así como la necesidad de conciliar la vida profesional y familiar de las partes contratantes.

La aspiración de dignidad y conocimiento del movimiento de estas trabajadoras es otro de los fundamentos de este texto. Estos dos aspectos se manifestaron en esta investigación a través de la narrativa de las mujeres entrevistadas⁵, así como del compromiso del doctor Manuel Fuentes Muñiz y del antropólogo Tajín Villagómez Velázquez, a quienes se agradece profundamente su acompañamiento experto en el proceso de elaboración del presente trabajo.

A la usanza indígena, hay que decir que todo cambio es una responsabilidad colectiva y es nuestra voluntad ofrendar este esfuerzo con la intención de contribuir con el proceso que, desde varios frentes, intenta combatir la precariedad en el empleo y el colapso de expectativas vitales de estas trabajadoras y sus familias.

Una cosa ha quedado clara, la situación en la que prevalece el trabajo del hogar tiene alternativas y por ello es imperativo transformarla. Ese cambio también es urgente en las políticas gubernamentales, mismas que, planteadas en el marco del respeto a los derechos de este sector, podrían ser una enorme oportunidad para que México avance en varios de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) relacionados con la pobreza, la desigualdad, el trabajo decente y la justicia social.

4 Estos principios han sido pensados como criterios (ideas-mandato) para tomar posición ante situaciones concretas y que en este texto agrupan los elementos mínimos que deben contener los acuerdos o contratos laborales.

5 Integrantes del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar.

Reconocimiento mutuo como partes contratantes

A) Reflexiones

El trabajo doméstico (remunerado o no) es la actividad que tiene como finalidad el cuidado y mantenimiento del hogar y la atención de las necesidades diversas de cada uno de sus integrantes. Es realizado de manera casi exclusiva por mujeres y contribuye de forma relevante e irremplazable a la reproducción de la vida misma, al procurar la mejor calidad de vida de sus miembros y la conservación de los espacios físicos, lo que implica un gran esfuerzo físico, mental y emocional.

El trabajo doméstico remunerado se constituye como una relación bilateral en la que se encuentran frente a frente la parte empleadora y la parte trabajadora, y cuyo resultado casi siempre es una relación asimétrica, pues sus protagonistas son poseedoras de condiciones económicas, sociales, étnicas, culturales y educativas distintas y contrastantes (Toledo, 2014). En los países de América Latina el trabajo doméstico es una de las manifestaciones más importantes de la economía informal y de las relaciones sustraídas de facto del derecho laboral.

Cuestiones de carácter histórico han favorecido que mujeres de menores recursos ofrezcan sus servicios a familias o mujeres mejor posicionadas social y económicamente. Así, las personas empleadoras se liberan de una parte del trabajo que implica el mantenimiento de su unidad doméstica, para acceder al mercado laboral o bien dedicarse a actividades que les retribuyan bienestar y satisfacción. Mientras, y en contraste, la parte trabajadora duplica, en el mejor de los casos, su carga de trabajo al tener que cuidar al mismo tiempo su unidad doméstica y aquella por la que recibe un salario. La posibilidad de contratar trabajo doméstico en nuestros países es un privilegio que incluso las familias de estratos socioeconómicos medios en los países desarrollados no se pueden permitir.

El trabajo doméstico, en general, y el remunerado en particular, ha sido subvalorado como actividad, al punto de que en muchos de los casos no se formaliza. Además, las personas dedicadas a ese trabajo no son reconocidas socialmente y muchas veces son remuneradas de

forma arbitraria, sin llegar a cubrir proporcionalmente el costo de su esfuerzo y el desgaste al que se someten.

B) Instrumentos

Por lo anterior, es necesario tener una mirada distinta sobre esta actividad y particularmente sobre estas trabajadoras. Un posible primer paso fundamental para lograrlo es pugnar por la formalización del acuerdo laboral que se establece, lo que implica un profundo cambio cultural para reconocerlo como un trabajo estratégico y digno para toda la sociedad. Concebirlo como trabajo, no como servidumbre.

Como ha sostenido el Comité DESC⁶, el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos y es parte inherente de la dignidad humana y, por lo tanto, toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. Dadas las condiciones en las que estas personas trabajadoras laboran, es necesario sacar esta relación del espacio privado para discutir públicamente esas injustas condiciones y así ayudar a combatir la normalización de su situación que ejemplifica como pocas las desigualdades y la cultura del privilegio imperante en México. En el plano de los particulares, negociar un contrato permitiría exponer de manera clara el intercambio y la naturaleza de las prestaciones y contraprestaciones de este vínculo de trabajo, transparentándose los derechos y obligaciones de ambas partes. Además, contribuiría con el ejercicio del derecho a la identidad personal al visibilizarse y dejarse asentados los nombres de las partes contratantes, su edad, lugar de residencia y condición familiar.

En las entrevistas que realizamos, las trabajadoras aludieron a la tristeza que les genera que los empleadores no sepan cómo se apellidan o que no les interese saber si tienen familia o hijos que sacar adelante. En cambio, una de ellas afirmó que, a pesar de tener un hijo, ella les llama a los que cuida “mis niños”, y afirmó con gusto haberles enseñado a cantar en su lengua originaria (mixteco).

El contrato también es la oportunidad para que ambas partes se reconozcan recíprocamente⁷, ejerzan su capacidad jurídica y se conduzcan con apego a sus cláusulas. Es también el lugar

6 Observación General N° 18, el Derecho al Trabajo, aprobada el 24 noviembre de 2005. Naciones Unidas.

7 Los derechos de la persona, entre ellos, los derechos laborales, ya preexisten al surgimiento del vínculo laboral, por lo tanto, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que los origina. Así, la persona trabajadora ya los posee y el vínculo contractual solo añade nuevos derechos, también amparados constitucionalmente.

idóneo para señalar los mecanismos adecuados para solucionar las diferencias emergentes cuando el acuerdo sea incumplido. De ese modo, un contrato pone sobre la mesa derechos específicos que corresponden a cada una de las partes y hace posible negociar en mejores términos los intereses respectivos. La existencia o no de un contrato escrito puede ser un indicador clave para definir la existencia de trabajo decente.

Para las personas trabajadoras del hogar, la existencia de un acuerdo de voluntades les permitiría conocer y comprender los derechos que les son propios y también las habilita para participar más activamente al momento de iniciar la negociación con la parte empleadora, planteando el marco amplio de derechos y condiciones en las que deben desarrollar su actividad laboral y no limitándose o sometándose únicamente al interés de la persona que las emplea, que puede llegar incluso a “cosificarlas”.

A esta relación de confianza ayudará mucho establecer desde un inicio qué actividades se desempeñarán (limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar de personas, mascotas, asistencia personal, jardinería, realizar funciones de chofer o alguna otra relacionada) y con qué horario, evitando (entre otras cuestiones) cargas excesivas o indebidas de trabajo y enmarcando su realización en normativas laborales vigentes.

De igual forma, que los datos del domicilio laboral queden asentados permitiría la supervisión de las condiciones de trabajo por parte de la autoridad administrativa (lejos de la idea de que el contexto de estas trabajadoras está sustraído de la mirada pública). Asimismo, los datos generales incluidos en el contrato podrían alimentar un futuro registro oficial para fines de regulación y toma de decisiones gubernamentales.

C) Elementos mínimos que deben considerarse en el acuerdo

Bajo este principio del reconocimiento mutuo como contrapartes, el acuerdo o contrato laboral⁸ en este aparatado tendría que especificar los siguientes elementos:

Si es en la modalidad *de planta*, es decir, cuando las personas trabajadoras residen en el hogar en que laboran, el acuerdo deberá:

1. Definir el objetivo del acuerdo: reconocer que la intención de este acto es establecer los derechos y las obligaciones de la relación laboral, lo que incluye condiciones adecuadas para su desempeño y responsabilidades.

8 Lo recomendable es que cada parte cuente con un ejemplar del contrato con las firmas originales.

2. Clarificar a qué se llama trabajo del hogar⁹, al que se realiza para o dentro de un hogar, o varios hogares¹⁰.
3. Establecer qué partes intervienen y firmarán este acuerdo:
 - La parte trabajadora: quien presta el servicio, con derecho a recibir un salario, un trato y condiciones dignas e incluso a organizarse colectivamente¹¹.
 - La parte empleadora: quien requiere el servicio, lo remunera y tiene derecho a recibirlo con calidad¹².
4. Especificar los datos generales de las partes: nombre, nacionalidad, estado civil, edad, domicilio y documento de identidad como el CURP¹³ o RFC¹⁴. Hay que recordar que la edad mínima para trabajar es de 15 años, a fin de evitar el trabajo infantil, Entre esa edad y los 18 años no se puede trabajar más de 6 horas. Existe además la obligación para la parte empleadora de dejar a la parte trabajadora tiempo para estudiar y no exponerla a trabajos que no sean adecuados para su edad.
5. Asentar los datos del domicilio donde se laborará.
6. Puntualizar la fecha en que se firma el contrato.

Precisar la duración del acuerdo: período por el cual se está contratando. Existe la posibilidad de un período de prueba menor a 30 días (según el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo). Hay que recordar que el derecho a la estabilidad en el empleo significa que la persona trabajadora debe gozar de permanencia en el trabajo por su seguridad personal, para poder trabajar con dignidad y tranquilidad, y solamente puede ser separada por una causa legal¹⁵.

En el caso de que el acuerdo sea para la modalidad de *entrada por salida* lo que cambiaría es la explicitación de que se trata de la modalidad en la que la persona trabajadora NO residirá en el hogar en que labora.

9 Francisca Miranda divide este tipo de trabajo en a) actividades que atienden necesidades de la vida diaria como cocinar, lavar, planchar, aseo del hogar, hacer compras, entre otras, y b) de atención directa a las personas dependientes.

10 Artículo 1º del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

11 Recientemente en México se creó el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, mismo que ha estado acompañando las reivindicaciones de estas personas trabajadoras. En su página electrónica cuenta con un ejemplo de contrato, disponible en <http://www.hogarjustohogar.org/>

12 Véase artículo 341 de la Ley Federal del Trabajo.

13 Clave Única de Registro de Población.

14 Registro Federal de Contribuyentes.

15 Determinada en el artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.

Claridad, confianza y respeto en la relación laboral

A) Reflexiones

A diferencia de otros tipos de trabajo, el trabajo doméstico remunerado implica la combinación de factores físicos, mentales, relacionales y emocionales donde intervienen elementos como el amor, el respeto, la confianza, la cercanía, la comunicación y en algunos desafortunados casos la humillación, la discriminación, la invisibilización, entre otros. Los anteriores son algunos de los componentes que pueden llegar a estar presentes en esta relación laboral.

Existe una razón estructural que determina la complejidad de las relaciones de esos factores subjetivos y es el ámbito mismo donde tienen lugar las actividades domésticas: se trata del espacio donde vive y se reproduce la persona empleadora y su familia, un espacio íntimo/privado que se abre a la trabajadora doméstica como espacio laboral. Aun cuando no necesariamente exista una convivencia cotidiana entre la parte empleadora y la trabajadora, se establece un vínculo cargado de emotividad (más si hay niñas y niños o personas adultas mayores de por medio) y un nexo vertical entre ellas para instalarse en mecanismos de cercanía y subordinación que son muy específicos y peculiares.

Incluso el lenguaje que amplios sectores de la sociedad utilizan para referirse a estas personas trabajadoras apunta hacia una actividad que históricamente ha sido infravalorada e invisibilizada. Son llamadas “la sirvienta”, “la señora que nos ayuda”; en otras ocasiones son cosificadas, como si fueran propiedad de la parte empleadora. Por ejemplo, algunos se refieren a la parte trabajadora como “mi muchacha” o “la mía”, para llegar a concebir la remuneración que se les entrega como una dádiva o un favor, muy lejos del campo de las relaciones laborales.

A lo anterior se añade la ausencia de protección normativa en las relaciones laborales de las trabajadoras domésticas, en comparación con las regulaciones de otros trabajos. Estas relaciones se siguen estableciendo a través de mecanismos informales cuya esencia descansa en la confianza, que articula la relación y se pone a prueba todo el tiempo, favoreciendo o no la intimidad. Mientras más confianza, más acceso a la intimidad, más acceso al mundo

privado de ambas. Por el contrario, a menos confianza, más incertidumbre en la continuidad y estabilidad laboral.

La confianza supone la compatibilidad de intereses entre persona empleadora y empleada, incluso cuando esos intereses son disímbolos. Es decir, mientras a la persona empleadora le interesa delegar el trabajo doméstico que social e injustamente le ha sido asignado, a la persona empleada le interesa cubrir sus propias necesidades de reproducción doméstica vendiendo su fuerza de trabajo, en este caso, asumiendo el cuidado y parte de la reproducción de una unidad familiar ajena.

Toledo (2014) señala que las relaciones bilaterales generan un cúmulo de expectativas para ambas partes, donde se involucran valores y afectos. Así, mientras que las personas empleadas buscan consideración, buen trato, ayuda material, crédito, las empleadoras necesitan lealtad, discreción, obediencia y empeño. En estos intercambios llegan a generarse innumerables apegos y conflictos, además de que los acuerdos verbales iniciales muchas veces no llegan a cumplirse y al suceder en la intimidad, lejos del escrutinio de terceros, nada asegura que no existan atropellos.

Es por ello que el vínculo que nos ocupa tendría que fundarse en acuerdos que dieran claridad a cuestiones tan elementales como los horarios (horas máximas de trabajo), salario, formas y tiempos de pago, calidad y cantidad de alimentos, tiempos para consumirlos, actividades que habrán de realizarse, mecanismos de promoción o aumento en las percepciones, días de descanso, descansos durante la jornada y vacaciones, para combatir la idea generalizada de “día no trabajado, día no pagado” y dejar claro que los tiempos de descanso son exclusivos de la persona empleada.

En las entrevistas que realizamos emergieron diversas faltas de respeto a los descansos de las trabajadoras. Por ejemplo, los empleadores llegan a levantarlas a deshoras para que sirvan comida en la madrugada o les hacen múltiples llamadas telefónicas en su día de descanso para saber en qué lugar de la casa se encuentran distintos objetos.

Debido a que estos acuerdos tradicionalmente se han planteado de manera verbal y a que muchas veces no son respetados, convendría dejarlos plasmados por escrito, lo que aseguraría en mayor grado la protección de los derechos de ambas partes.

Una situación común entre las empleadas es que, aunque no son parte de la familia, se les llega a considerar como una prolongación o extensión de la misma, con lo que se consideran al mismo tiempo integrantes y ajenas. Esta situación da paso a ciertos privilegios, pero también puede significar una fuente de abuso que sería importante prevenir. Habría que revisar si, desde la lógica de la confianza, se puede formalizar el nexo contractual entre persona empleadora y empleada, dada la tradición de alcanzar acuerdos oralmente y de establecer lazos afectivos entre ambas.

Sobre esas confusiones que generan los lazos afectivos, una trabajadora *de planta* nos compartió que lleva más de una década trabajando en el cuidado de niños (incluso les llega a ayudar con sus tareas/presentaciones escolares) y haciendo la limpieza de la casa. Cuando le propuso a la empleadora la firma del contrato, recibió como respuesta esta frase: "¡Mira cómo eres egoísta!, solamente piensas en ti, ¿no ves que pago mucho para que tengas lugar donde te quedes a dormir?".

B) Instrumentos

Para lograr un nuevo tipo de arreglo laboral que garantice el pleno ejercicio de derechos y responsabilidades entre empleadora y empleada es imperativo ir más allá de las relaciones afectivas que se establecen entre ambas y dar prioridad a los acuerdos contraídos entre personas sujetas de derecho. Un contrato podría ser uno de los primeros pasos para dar mayor claridad y solvencia a estos entendimientos en beneficio de ambas partes.

El respeto

El vínculo interpersonal entre empleada y empleadora pone en relieve el encuentro de personas que son portadoras de procesos biográficos desarrollados entre distintos valores morales y culturales. El reconocimiento respetuoso y recíproco de las personas con esos atributos equivale a considerar su integridad, autonomía y dignidad. La fluidez del trabajo doméstico tiene como condición no solo la confianza entre las protagonistas del nexo laboral, sino el respeto y reconocimiento recíproco que, en definitiva, se concreta en la buena voluntad y el buen trato entre ambas.

Las trabajadoras entrevistadas relataron los sentimientos negativos que les genera el hecho de sentirse ignoradas, cuando, por ejemplo, la empleadora llega a disponer de ellas pactando (sin su consentimiento) con una tercera persona, a fin de que su empleada vaya a trabajar a otra casa: "nos 'prestan' sin avisarnos y las patronas acuerdan el pago y las condiciones"; o cuando las amistades de sus empleadores llegan a la casa y ni siquiera las saludan.

Ese respeto recíproco debería plasmarse en los aspectos cotidianos de la relación, pero también en el cumplimiento responsable de las obligaciones de cada parte. La parte trabajadora debe brindar un servicio de calidad y la parte empleadora debe cumplir con el pago de un salario determinado a partir de los conocimientos y habilidades de la trabajadora, y acompañado de las prestaciones y los alimentos correspondientes.

Las trabajadoras entrevistadas relataron que muchas veces sus empleadoras se niegan a pagarles el aguinaldo. Incluso compartieron que muchas veces las mascotas de la casa reciben obsequios caros (y hasta se los envuelven y colocan debajo del árbol de navidad) y a ellas les dan con reticencias un billete de cien pesos.

La seguridad social

A pesar de que el artículo 123 constitucional reconoce los derechos de los trabajadores domésticos¹⁶, la legislación secundaria (Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social) otorga un tratamiento "especial" que resulta discriminatorio para este grupo, pues redundando en un menoscabo de sus derechos al no obligar al empleador a inscribir a la persona a la seguridad social y dejando esta importante protección a la buena voluntad del patrón. Así, las trabajadoras quedan desprotegidas frente a los riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, retiro y otras importantes prestaciones sociales. En caso de presentarse un imprevisto de esta naturaleza, la normatividad compromete escasamente al empleador (Durin, 2017).

16 Y la normatividad de origen internacional establece que los derechos humanos de la persona trabajadora incluyen, entre otros, acceder a los sistemas de salud y protección social, para gozar de protección en caso de enfermedad, accidentes generales, riesgos de trabajo, pensiones por incapacidad, viudez u orfandad, que son el mínimo de seguridad social que los empleadores están obligados a otorgar a los trabajadores, derechos que configuran el derecho a un trabajo decente.

Durín (2017) sugiere que un conjunto de relaciones de poder contribuye a mantener a las trabajadoras en una posición subalterna y excluida de los derechos laborales, articulando una serie de desigualdades que permite verlas como personas susceptibles de ser explotadas por tener escasos recursos y muchas necesidades. Por lo tanto, la situación de vulnerabilidad en que se encuentran las trabajadoras del hogar con relación al derecho y cuidado de la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión, hace imperativo que el Estado asuma su responsabilidad sobre esta falta de condiciones y las garantice a las distintas modalidades en las que se desarrolla esta actividad¹⁷.

Debido a estos hechos es urgente la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo y la armonización legislativa para la inclusión obligatoria de estas personas a la seguridad social (con independencia de si se tiene uno o varios empleadores) y para establecer la duración máxima de la jornada de trabajo (8 horas), entre otras.

Tal como afirma Miranda (2018) el Estado debe tener un rol relevante en el establecimiento de definiciones claves y concretas de las garantías sociales, así como en la reordenación de los equilibrios implicados en este trabajo y en la disminución de su precarización, pues en el mejor de los casos (que son una minoría), la parte empleadora otorga esta protección como una concesión particular.

C) Aspectos específicos que deben considerarse en el acuerdo

Bajo este principio que establece que la claridad, la confianza y el respeto caracterizan la relación laboral, misma que procura el bienestar y mantenimiento del hogar, se encuentran los siguientes aspectos que deberían ser abordados:

En caso de ser trabajo *de planta* (aquel que se realiza de manera permanente en casa-habitación):

1. **Enmarcar este acuerdo en la definición de trabajo digno**, mismo que permite el desarrollo de las propias capacidades, se realiza sin discriminación, con respeto a los derechos fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado y proporciona seguridad social.

17 Ante la inexistencia de una legislación específica en el mundo, en 2011 la OIT aprobó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, cuya ratificación en México es (hasta el mes de julio de 2018) una tarea pendiente por parte del poder legislativo.

2. **Delimitar responsabilidades, tareas y actividades** que pueden abarcar limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar personas, jardín o mascotas, apoyar administrativamente, realizar funciones de chofer, o alguna otra relacionada con el hogar.
3. Especificar los días en que laborará la parte trabajadora.
4. **Determinar el monto del salario:** de acuerdo con el número de las tareas que se realizarán¹⁸.
5. **Especificar los días de pago:** pudiendo ser semanal (por ser, al mismo tiempo, de naturaleza manual o intelectual¹⁹) o quincenal, pero tiene que ser de forma puntual e inmediata, en su totalidad y no fraccionado, en efectivo o con el acuerdo de la persona trabajadora a través de depósito o transferencia bancaria.

Los salarios son irrenunciables y no sufrirán modificaciones en su perjuicio. No será posible realizar descuento alguno por los alimentos o la habitación que se proporcionen, ya que estos forman parte del salario.

6. **Fijar el horario** considerando que la jornada máxima de trabajo deberá ser de 8 horas. Esta es una de las grandes deficiencias de la ley vigente en México, pues el texto normativo determina una jornada ordinaria de hasta 12 horas de trabajo, lo que va en contra de los estándares internacionales de derechos humanos.
7. **Proporcionar alimentos**²⁰; se deberá proporcionar desayuno, comida y cena y tiempo para ingerirlos (al menos media hora para cada uno). Los alimentos deberán ser de buena calidad, nutritivos y suficientes.
8. **Lugar para dormir**, que deberá estar en condiciones dignas, cómodas, higiénicas, ventiladas, seguras y con privacidad para el descanso y el aseo personal. Deberá estar alejado de todo riesgo a la salud (humo, químicos o cualquier sustancia tóxica), de humedad y mascotas.
9. **Pagar horas extras;** ante la solicitud de realizar una jornada de trabajo extraordinaria y con el consentimiento de las partes, la parte trabajadora tendrá derecho al pago

18 El Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar ha creado un tabulador que también puede ser consultado en <http://www.hogarjustohogar.org/>

19 Tal como lo establece la LFT.

20 Es una práctica común que se descuenten de los salarios (lo que es indebido) los gastos para cubrir los gastos de alimentación, vivienda o higiene. Es decir, el pago en especie.

correspondiente del 100% adicional hasta 9 horas a la semana y cuando rebase estas, un 200% adicional.

10. **Fijar descansos;** existen diferentes tipos: descanso durante la jornada (al menos tres horas entre labores matutinas y vespertinas), nocturno (mínimo nueve horas sin interrupción), semanal (día y medio ininterrumpido, preferiblemente sábados y domingos) y el relacionado con los días de descanso semanal y obligatorios por ley²¹. En caso de tener que trabajar en días inhábiles, se tendrá derecho a recibir, independientemente del salario que corresponda, un salario doble por el servicio prestado (esto es, el 300% en total).

La persona trabajadora podrá disponer de su tiempo fuera de su jornada de trabajo libremente y sin condiciones.

11. **Otorgar a la parte trabajadora la seguridad social.** Este es un punto central de la problemática que sufren estas personas trabajadoras, ya que a pesar de que el artículo 123 constitucional reconoce los derechos de los trabajadores domésticos, la legislación secundaria (Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social) otorga un tratamiento “especial” que resulta discriminatorio para este grupo, pues redundante en un menoscabo de sus derechos al no obligar al empleador a inscribir a la persona a la Seguridad Social. Así, las trabajadoras quedan sin protección frente a los riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, retiro y otras importantes prestaciones sociales. En caso de presentarse un imprevisto de esta naturaleza, ambas partes quedan con la carga de remontar la situación, lo que a ninguna conviene.

La seguridad social cubre accidentes, enfermedades, licencia de maternidad, pensión, guarderías y fondo de vivienda. Uno de los objetivos que persigue la formalización de esta relación laboral es proporcionar este blindaje a la parte trabajadora y a la parte empleadora. Por lo que, en tanto se modifica la ley, se sugiere que la parte empleadora inscriba a la parte trabajadora en el IMSS.

21 Días de descanso obligatorios: 1 de enero, primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1 de diciembre cada seis años, cuando corresponda la transmisión de poder del ejecutivo federal, y el 25 diciembre.

Quien coordinó esta investigación intentó dar de alta a su trabajadora del hogar en el IMSS y, a pesar de haber acudido en cinco ocasiones a las oficinas correspondientes, no lo logró. Se constató entonces que urgen procedimientos claros que faciliten la inscripción de las personas trabajadoras, y eso solo se logrará con una reforma a la ley y una decidida política pública que propicie que su contenido se haga efectivo.

12. Prestaciones de ley mínimas que deben percibir las trabajadoras del hogar

- a. **Vacaciones.** A partir del primer año, y dentro de los seis meses siguientes a su cumplimiento, se otorgarán 6 días laborables, mismos que aumentarán 2 días más hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicios. Cuando no se ha cumplido el año, deben ser proporcionales al tiempo trabajado. Durante las vacaciones deberá pagársele su salario íntegro²².
- b. **Prima vacacional.** Corresponde pagar al menos el 25% de las vacaciones otorgadas en el año. Cuando no se haya cumplido el año de haber iniciado labores, se calculará proporcionalmente al tiempo que se tiene trabajado.
- c. **Aguinaldo.** Corresponderá al menos al equivalente a 15 días de salario y deberá ser pagado antes del 20 de diciembre de cada año.

13. **Herramientas y materiales necesarios para el trabajo**²³. La parte empleadora deberá proporcionar los utensilios, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo. Deben ser de buena calidad, en buen estado y reponerlos cuando dejen de ser eficientes o suficientes.

Con independencia de los puntos anteriores, las partes podrán pactar prestaciones superiores a la ley o adicionales (por ejemplo, seguro de vida o despensas).

22 Las vacaciones de la parte empleadora en ningún caso serán consideradas vacaciones de la parte trabajadora, salvo acuerdo mutuo.

23 No podrá obligarse a la persona trabajadora a usar un uniforme en espacios públicos.

En el caso de la modalidad de *entrada por salida*:

1. Enmarcar este acuerdo en la definición de trabajo digno: *mismo contenido que el de planta*.
2. Delimitar responsabilidades, tareas y actividades: *mismo contenido que el de planta*.
3. Especificar el día o días en que laborará la parte trabajadora.
4. Determinar el monto del salario: *mismo contenido que el de planta*.
5. Fijar plazos de pago que pueden ser por jornada o semanal, pero tiene que ser de forma puntual e inmediata, en su totalidad y no fraccionado, en efectivo o, con el acuerdo de la persona trabajadora, a través de depósito o transferencia bancaria. Los salarios son irrenunciables y no sufrirán modificaciones en su perjuicio. No será posible realizar descuento alguno por los alimentos que se proporcionen.
6. Fijar el horario considerando que la jornada máxima de trabajo deberá ser de 8 horas.
7. Proporcionar alimentos; la obligación de otorgarlos dependerá de las horas que se laboren. Los alimentos deberán ser de buena calidad, nutritivos y suficientes.
8. Forma de calcular horas extra. Para el caso de que se rebase la jornada ordinaria diaria, deberá cubrirse el pago del tiempo extraordinario.
9. Otorgar a la parte trabajadora la seguridad social. El artículo 33 de la Ley del Seguro Social establece que, en caso de que se presten servicios a varios empleadores, se deberá tomar en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos; cada empleador deberá pagar la parte proporcional de la seguridad social. A pesar de esto, en la realidad la norma no contempla las formas de hacer operativo este mandato, por lo que es necesaria y urgente la adecuación legislativa a la luz del Convenio 189 de la OIT.
10. Prestaciones mínimas que deben percibir las personas trabajadoras del hogar:
 - a. **Vacaciones y prima vacacional.** Dada la naturaleza de esta modalidad de jornadas parciales, estas prestaciones deben cubrirse de forma proporcional al número de horas trabajadas durante el año²⁴.

24 Las vacaciones de la empleadora en ningún caso serán consideradas vacaciones de la trabajadora, salvo mutuo acuerdo.

- b. **Aguinaldo.** Dada la modalidad de trabajo que se realiza por horas y días en distintas fechas de manera continua o no, el aguinaldo deberá pagarse de manera proporcional al tiempo laborado.
- c. **Herramientas y materiales necesarios para el trabajo**²⁵. La parte empleadora deberá proporcionar los utensilios, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo. Deben ser de buena calidad, en buen estado y reponerlos cuando dejen de ser eficientes y suficientes.

25 No podrá obligarse a la persona trabajadora a usar un uniforme en espacios públicos.

Entorno laboral digno, seguro y libre de violencia

A) Reflexiones

A fin de desarrollar este principio, es preciso reconocer la realidad de violencia y los abusos a los que son sometidas las personas trabajadoras domésticas, mismos que se presentan de diferentes formas y que las afectan de forma física, verbal, psicológica, económica o sexual, así como en sus entornos familiares. Es necesario sugerir la inclusión de esta temática en los acuerdos laborales para sensibilizar a las partes y dar elementos para alejar la violencia del ámbito laboral, insertando las actividades de estas trabajadoras en el respeto, solidaridad y buena convivencia.

Este tipo de trabajo se distingue de otras relaciones laborales por desenvolverse en un entorno privado, aislado y diverso de aquellos lugares consagrados para realizar otras actividades productivas como talleres, fábricas, empresas, locales comerciales u oficinas. Es decir, se desarrolla en el espacio íntimo de la familia, lo que frecuentemente juega en contra del ejercicio de los derechos de las personas trabajadoras domésticas (Alarcón, 1985).

En México el trabajo doméstico es precario por cuanto no existe certidumbre sobre su continuidad, ya que las personas trabajadoras están en riesgo permanente de ser despedidas debido al escaso control sobre las condiciones de trabajo, por no recibir la protección legal de otros empleos ni seguridad social y por no estar establecido un ingreso mínimo para ellas²⁶ (Toledo, 2014), además de ser una actividad socialmente devaluada o infravalorada.

Así, en el hogar, las relaciones laborales resultan en una mezcla de vínculos cara a cara entre la parte empleada y la parte empleadora, que se manifiesta en cercanía física y eventualmente cercanía afectiva y emotividad, pero con una marcada distancia social, económica y cultural. Se trata de una relación dicotómica que se desplaza entre la familiaridad y la jerarquía; entre la intimidad y el cálculo económico; entre la solidaridad y la exigencia de eficiencia. Para algunos autores (Zelizer, 2009, 2012; Toledo, 2014) el trabajo doméstico es en esencia una relación íntima en la que las partes intercambian significados bajo el

26 Por la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

acuerdo de la cooperación mutua en un marco de desigualdad y separación social. Así, la intimidad, lo mismo que la confianza, se despliega a través del tiempo y es alimentada al compartir vivencias, satisfacciones, secretos y al conocerse las vulnerabilidades de ambas partes.

En esa perspectiva, habrá que considerar al centro de labores como un espacio donde tienen lugar las relaciones de poder que conllevan conflictos y tensiones permanentes, lo que a menudo se expresa en maltrato, insultos, humillación y acoso. En estas relaciones de poder se reproducen rasgos del modelo patriarcal en el que la sumisión y la jerarquía son piezas constitutivas y a las que el Estado contribuye desde el ámbito de lo jurídico al concebir a estas personas como trabajadoras en una situación de explotación, disponibilidad y precariedad (Durin, 2017) y con un aparato de justicia poco eficaz y débil en la protección de derechos.

De esta manera, en ocasiones las personas trabajadoras del hogar se desenvuelven subordinadas al orden establecido y no son reconocidas en la valía de su trabajo. Al provenir de estratos humildes (muchas son migrantes o campesinas), de bajo nivel educativo, alejadas físicamente de su familia, con antecedentes de haber sido víctimas de violencia doméstica, terminan relegadas a una condición de vulnerabilidad y alto riesgo. Incluso se llega a considerarlas incapaces de discernir, se duda de su integridad y honestidad, de su capacidad de construir un proyecto de vida e incluso de manejar su sexualidad (Aquino, 2010, citada por Toledo, 2014).

Los actos de violencia perpetrados contra las trabajadoras del hogar tienen que ver con largas jornadas de trabajo, supervisión agobiante de sus acciones, objeción para otorgarles su pago a tiempo o completo, para otorgarles prestaciones sociales por sus servicios, insultos, gritos, malas formas, aislamiento, retención de documentos, carecer de agua caliente para bañarse, falsas acusaciones, restricciones en el uso de espacios y cosas, golpes, dejarlas sin comida o brindarles alimentos en mal estado o de baja calidad, prácticas comunes que pueden estar acompañadas de acoso o abuso sexual.

En las entrevistas que realizamos, las trabajadoras relataron que las restricciones que les imponen sobre los alimentos (comida de diferente calidad, insuficiente, incluso sin autorización para tomar agua de garrafón por estar destinada solamente a la familia) o la utilización de platos o vasos distintos, son percibidos como particularmente humillantes.

En un estudio que realizó el CONAPRED y la Secretaría de Gobernación en 2014 para conocer la valoración del trabajo doméstico desde la perspectiva de las empleadoras y las trabajadoras, resultó que el 17% de las trabajadoras reportó haber sido acusadas falsamente de robo; el 17% reportó ser despedidas injustificadamente; el 16% reportó una revisión a sus pertenencias; el 14% reportó maltrato verbal y el 12% reportó que se usaban palabras ofensivas para referirse a ellas, tales como "chachas" o "gatas". Finalmente, el 12% de las trabajadoras reportó haber vivido o conocer a alguien que había vivido acoso sexual. El 10% reportó haber sido despedidas por embarazo o conocer a otra trabajadora a la que le había pasado eso (Vela, 2017).

Como resultado de estos actos, los vínculos entre las partes de la relación laboral se enrarecen y se debilitan, se genera desconfianza y con frecuencia se menoscaba la dignidad de las trabajadoras. Simultáneamente, la persona trabajadora doméstica experimenta vergüenza, tristeza, pérdida de confianza, respeto y autoestima ante la reiteración de situaciones de humillación y desprecio.

Cierto es que también existen relaciones laborales donde lo que prevalece es la generosidad, la responsabilidad y la lealtad. Este tipo de relaciones generalmente se producen en un ambiente en el que las personas trabajadoras se saben consideradas, se les provee de apoyo emocional y económico en momentos difíciles. Para ello se requiere de personas empleadoras dotadas de sensibilidad y conciencia, empáticas, a las que se les puede ofrecer en reciprocidad confianza, lealtad, discreción y lazos de profundo afecto (Vidal, 2012, citada por Toledo, 2014).

Las personas trabajadoras entrevistadas hacen referencia a un elemento muy importante en la relación con sus empleadores: el reconocimiento a su hacer. De este reconocimiento surge, en gran medida, el sentido de pertenencia, de compromiso con la familia para la que trabajan.

B) Instrumentos

En este panorama, si bien no es fácil eliminar una forma de relación laboral basada en la distancia social, la diferencia cultural y económica en la que están arraigadas formas distintas

de discriminación y en las que de alguna manera permanece naturalizado el ejercicio de la violencia psicológica y el maltrato físico, también es cierto que es necesario dirigir todos los esfuerzos a salvaguardar los derechos de las trabajadoras del hogar erradicando toda forma de maltrato y humillación en sus relaciones laborales. Trabajar no es solo producir, sino convivir, pues el trabajo excede los márgenes de la producción para transformarse en un medio de solidaridad social y de autorrealización.

El concepto de dignidad en el empleo no solamente tiene que ver con un salario justo, protección social y condiciones ambientales adecuadas para las personas trabajadoras, sino también con relaciones interpersonales respetuosas en el ámbito laboral. Una forma de fomentar la dignidad desde las instituciones²⁷ se encuentra en la prevención y el tratamiento de la violencia laboral con una atención oportuna, justa y sin prejuicios. Es decir, con un conjunto de servicios de calidad y adecuados a las condiciones y posibilidades reales de las personas trabajadoras, de manera que puedan acceder a los mismos (Alarcón, 1985) y no se vean obligadas a soportar el maltrato con tal de no perder su fuente de ingresos (incluso el lugar donde vivir) o a tener que huir del espacio laboral sin decir ni avisar nada a quienes las contrataron.

Es necesario estimular el empoderamiento de las trabajadoras para fortalecer su capacidad de negociación en el momento de la contratación (una de las motivaciones de este trabajo) o en el momento de exigir el cumplimiento de los derechos que un adecuado marco legal les reconoce. Es decir, privilegiar el diálogo por sobre el conflicto y proveer a las trabajadoras de herramientas para negociar mejores condiciones laborales, y capacitarla incluso para que, llegado el caso, pueda iniciar y concluir procesos legales de denuncia. En tanto, habría que sensibilizar a las personas empleadoras en materia de trabajo digno²⁸ y en el derecho de las personas a él, lo que significa también resguardar sus propios derechos.

Ambos elementos son pieza clave para llegar a acuerdos, superar la distancia cultural, económica y social que suele anteponerse al vínculo laboral y evitar naturalizar de esa forma el orden jerárquico tras el cual se reproduce el abuso, la violencia y la humillación.

27 Ya que, entre otras cuestiones, el derecho al trabajo supone una obligación compleja del Estado: una obligación de respeto, que no le permite interferir en su goce específico; una obligación de protección, en virtud de la que está obligado a prevenir su vulneración por parte de terceros y del mismo Estado; y la obligación de hacerlos realidad material a través de mecanismos de los mismos poderes públicos, sea a través de una ley, por vía administrativa o por decisiones por la vía judicial.

28 Estefanía Vela (2017) incluso remarca la complejidad que genera el hecho de que en este tipo de trabajos todo dependa de una sola persona: por lo general quien contrata, promueve, despide y resuelve cualquier problema laboral.

Además de dotar a la persona trabajadora doméstica de capacidades, identificar situaciones de violencia, dialogar y negociar, y sensibilizar a las empleadoras sobre el trabajo digno, hay dos elementos clave para lograr un ambiente laboral libre de violencia. En primer lugar, que los espacios de trabajo ofrezcan condiciones de seguridad, sanidad e higiene, es decir, que estén habilitados para que su limpieza y cuidado se realice sin peligro alguno de accidentes o contaminación. En segundo, que el acceso a los diferentes espacios del hogar se haga bajo acuerdos explícitos donde se privilegie el derecho y el resguardo a la privacidad e intimidad tanto de la parte empleadora como de la trabajadora. Ello supone el respeto mutuo a las cosas personales de ambas, y también a la discreción sobre el conocimiento de la vida privada, de sus episodios más sensibles y delicados, que en algún momento ambas comparten.

De lo que se trata, en resumen, es de adelantar mejores resultados tanto para el mantenimiento del hogar como para la propia dignidad de la persona trabajadora y la empleadora. Se debe pugnar de forma consciente por un ambiente respetuoso y libre de violencia, desnaturalizando prácticas culturales abusivas y evitando reproducir condiciones privilegiadas y desigualdades, para que en el trato cotidiano no se fomente la exclusión social ni se favorezcan los mecanismos de dominación.

C) Elementos mínimos que deben contener estos acuerdos laborales

- a. La relación laboral contará con condiciones dignas y seguras, es decir, será un espacio libre de violencia física, psicológica, económica o sexual. La persona empleadora es quien tiene la obligación de brindar seguridad, sanidad, alimentos y confort.
- b. Una de las condiciones básicas de esta relación es el respeto a la intimidad y privacidad de ambas partes, por lo que una de las cláusulas debe referirse a este tema y obligar mutuamente a no difundir datos e información personal de la que se tenga conocimiento por razón del trabajo que se desempeña.
- c. La persona empleadora deberá brindar las medidas necesarias a favor de la persona trabajadora en materia de seguridad, bienestar y medio ambiente de trabajo, así como disponer de medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.
- d. La persona trabajadora deberá comunicar o alertar a la empleadora cualquier situación que pueda poner en riesgo los bienes o las personas en el hogar. De igual forma, se compromete a no permitir el acceso a personas ajenas a su centro de trabajo.

- e. Se sugiere acordar que las partes, en caso de cualquier diferencia o conflicto, establecerán el diálogo como la vía para resolver estas dificultades, pues seguramente durante la relación laboral habrá imprevistos, incluso situaciones de enfermedad o muerte de alguna de las partes y, además de lo que indique la ley laboral y de seguridad social, podrán alcanzarse acuerdos entre ellas.
- f. En caso de incumplimiento del acuerdo y agotada la posibilidad de arreglo conciliado, se puede acudir ante la autoridad laboral (ahora Junta Local de Conciliación y Arbitraje, más adelante Tribunal Laboral).
- g. Ambas partes se obligan a una terminación justa del acuerdo (a escucharse mutuamente, a dar aviso de la voluntad para terminar el acuerdo, a otorgar finiquito o indemnización proporcional al tiempo del servicio prestado). En caso de decidir finalizar el contrato antes de lo pactado, la parte que así lo decida debe avisar a la otra por lo menos con 8 días de anticipación (véase artículo 342 de la Ley Federal del Trabajo).

Espacio laboral que concilie la vida profesional, personal y familiar de ambas partes

A) Reflexiones

Como en cualquier empleo, para el trabajo doméstico remunerado habría que considerar la importancia de las cosas que ocurren a las personas trabajadoras en los ámbitos extra laborales y que inciden directamente en su cotidianidad, teniendo en cuenta su situación de vulnerabilidad para que, como es su derecho, pueda brindárseles la oportunidad de:

- a. Atender a su vida personal y familiar.
- b. Aprovechar las oportunidades educativas y laborales²⁹.

Tal como afirma Vela (2017) los derechos laborales tienen que reconocer la importancia de contar con una existencia fuera del trabajo. En este sentido, la reproducción laboral tiene que ser tal, que permita el desarrollo de una vida personal y familiar plena. Además, el derecho al trabajo en su justa conceptualización es un mecanismo eficiente para la superación de la pobreza, pues en la medida en que haya más empleos dignos, las familias tendrán mejor acceso a bienes y servicios.

Las personas trabajadoras domésticas, además de padecer condiciones laborales precarias, discriminación y violencia, tienen que dejar a otras personas el cuidado de sus hijas o hijos para así poder encargarse de labores de cuidado de la familia que las contrata a pesar del desgaste, sufrimiento e incluso desintegración (de la propia familia) que eso implica. La necesidad que tienen de aportar económicamente para el mantenimiento de su unidad doméstica ante situaciones de precariedad, las obliga a dedicar poco tiempo al cuidado y atención de su propio hogar.

De ese modo se establece la doble jornada a que está obligada: el trabajo impago que realiza en su propio hogar y el trabajo remunerado que la habilita en el o los domicilios en

29 En el sentido de tener un mejor empleo.

que es contratada, donde la distribución del tiempo es desigual. Y no solo eso, las responsabilidades en su hogar generalmente se concentran en ella o ellas: las hijas, las hermanas, las vecinas y donde el hombre por lo general suele desligarse o está ausente, por lo que su participación es poca o nula en el cuidado de los infantes y en el mantenimiento del hogar³⁰.

Con respecto a las responsabilidades en el hogar, es necesario subrayar la distinción que se ha establecido en términos del tipo de actividades que se requieren para su sostenimiento: por un lado, el trabajo de formación de los infantes, la reproducción de la fuerza de trabajo en ciernes o en activo y por otro, el de la limpieza y mantenimiento de la casa. Esta doble función también debería ser objeto de diferenciación para quienes determinan y formulan medidas para la regulación del trabajo doméstico.

El reparto inequitativo de las responsabilidades del hogar, sea por tipo de labor o sexo, impide el goce de los derechos de las personas que se dedican al trabajo doméstico remunerado y a la larga representa una afectación a su posibilidad de una vida plena, lo que apunta a la necesidad de que desde diferentes ámbitos se pugne por armonizar las obligaciones profesionales, personales y familiares, promoviendo políticas y acciones concretas y adecuadas para el cuidado de niñas, niños y adolescentes, la atención de los miembros de la familia y las personas dependientes.

Para ello, es necesario promover un cambio de políticas, mentalidades y de actitudes respecto al reparto de tareas domésticas y de cuidado en el seno de las familias para que sus miembros compartan las responsabilidades. Este cambio favorecería la autonomía y el crecimiento personal del grupo familiar y permitiría liberar a las mujeres de la sobrecarga de la doble jornada, facilitando su acceso al mercado laboral, el desarrollo de su carrera profesional, el disfrute de tiempo de ocio, el acceso a prestaciones laborales de las que históricamente han sido excluidas y la construcción de un tejido social mucho más igualitario.

Por otra parte, y considerando solo el ámbito laboral donde la persona trabajadora ejerce su profesión, se debe plantear cuáles son los elementos mínimos que permiten el bienestar y desarrollo tanto de la parte trabajadora como de su empleadora, sobre todo cuando las primeras no tienen acceso al sistema de seguridad social como cualquier otro trabajador, a menos que la empleadora muestre voluntad para inscribirlas, darlas de alta en los programas públicos de salud o bien protegerlas por la vía de los servicios privados.

30 Como han demostrado estudios sobre el uso del tiempo.

En espera de que existan los programas institucionales necesarios que acorten la brecha entre la situación de las personas trabajadoras del hogar con respecto a otros trabajadores en materia de prestaciones laborales, los acuerdos que se establecen en el orden particular y privado entre empleadora y trabajadora y que eventualmente podrían ser materia de formalización del trabajo doméstico, tendrían que contemplar, al menos, asuntos relativos a la salud, el aguinaldo, las vacaciones, el sueldo mínimo, la duración de la jornada laboral, las horas de capacitación o formación profesional de la trabajadora, su jubilación, el tema del embarazo, su riesgo, prevención, atención o suspensión, la muerte y gastos funerarios.

De cómo se configuró la división sexual del trabajo y se combinó con el régimen de servidumbre y discriminación

Si atendemos al desarrollo de la historia, al menos desde el siglo XIX el trabajo doméstico ha recaído en manos de las mujeres, mientras los lugares laborales a los que los hombres tuvieron acceso fueron creados y localizados en espacios como fábricas, talleres u oficinas, todos fuera del ámbito del “hogar”.

Así, mientras que el desarrollo del capitalismo concebía la consolidación del “trabajador de tiempo completo” para poder generar más ganancia en un entorno ideal y específico para ello, las mujeres fueron reducidas al espectro particular y privado de su casa como espacio laboral, esto es, al trabajo no remunerado para la reproducción de la fuerza de trabajo. Mujeres de tiempo completo dedicadas a la crianza y cuidado de sus hijos/as, o dicho en otras palabras, dedicadas a la reproducción social y cultural de la fuerza de trabajo, pieza clave del modo de producción capitalista, y al mantenimiento de la limpieza y funcionamiento del hogar, excluidas del mercado de trabajo formal del que poco a poco se fueron apropiando los hombres.

De hecho, la identidad femenina que hoy conocemos como estereotipo ha crecido asociada a la capacidad de cuidado y maternidad de las mujeres y en ese sentido, se ha “naturalizado” el trabajo doméstico para la mujer (Toledo, 2014). Una consecuencia de ejercer el rol de madre y cuidadora en el espacio privado es que socialmente se subvalora su trabajo, es objeto del escarnio público y toca los bordes imprecisos de la discriminación, con lo cual se le excluye del goce de derechos.

En la actualidad, las labores domésticas se multiplican al grado que llegan a ser agobiantes para las mujeres abocadas a este trabajo no remunerado, tanto que, para aligerar la carga, contratan a otra persona para que las sustituyan en las tareas que “normalmente” les tocaría cumplir. En una lógica de clase, no todas las personas están en posición de contratar a otras

para las tareas que socialmente les han sido asignadas, así que generalmente el fenómeno de contratación se ubica en las clases media y alta, y las de menores ingresos son quienes suelen ser contratadas, es decir, aquellas que se encuentran en una condición de vulnerabilidad económica, social y cultural. De esta manera se prolonga un círculo de explotación y opresión en torno a un trabajo necesario, pero con condiciones precarias.

El efecto de la contratación “libera” a la ama de casa de las responsabilidades socialmente asignadas para entonces poder contar con más tiempo y así ejecutar acciones que contribuyan a su bienestar social o económico, con lo que, o bien se inserta en el mercado laboral y percibe un salario, o bien se dedica al ocio, a la cultura o las relaciones sociales.

La persona contratada asume las tareas asignadas (generalmente de limpieza y en menor medida de cuidado) y las agrega a las que personalmente le corresponden en su propio hogar, con lo que se concreta la doble jornada de trabajo. Muchas veces la persona contratada subcontrata a otras en condiciones de mayor precariedad a las que ella ha sido empleada y contribuye a la interrupción de sus trayectorias escolares o académicas, o llega incluso a acuerdos contractuales sin remuneración alguna con abuelas o suegras, dificultando que estas contribuyan económicamente o lleven a cabo acciones en torno a su propia salud y educación. Todo lo anterior termina acentuando los círculos de pobreza en la población femenina.

Si bien es cierto que, al menos desde el siglo XIX la mujer fue sistemáticamente excluida del mercado de trabajo formal para circunscribirla al cuidado de la fuerza de trabajo y al funcionamiento del hogar, las características del trabajo doméstico remunerado hunden sus raíces en épocas anteriores, particularmente en aquellas donde las relaciones de dominación estaban regidas por la lógica de la esclavitud.

Buena parte de las conductas establecidas, como la cultura del trabajo doméstico, obedece más a situaciones de servidumbre que a acuerdos propios del orden capitalista y por ende reproduce situaciones de obediencia, dominación, humillación y discriminación. Así se puede explicar por qué en la actualidad el trabajo doméstico, sobre todo desde un punto de vista cultural, está basado en relaciones de dominio que se ejercen en el espacio privado, lo que impide la observación, vigilancia y supervisión pública, y se carece de reglamentación formal, con lo que se desconoce a la trabajadora como sujeto de derechos. Así también se reproducen, a partir del maltrato, la descalificación y el sometimiento.

En esa perspectiva es que históricamente a la trabajadora del hogar se le ha excluido del

goce de derechos como el salario fijo, el establecimiento de la duración de la jornada de trabajo (que suele prolongarse por muchas más horas que las acordadas), vacaciones, protección en caso de embarazo, seguridad social para cubrir gastos de enfermedad o muerte, fondo para el retiro o jubilación, entre otros.

Las relaciones laborales que se establecen en el trabajo doméstico son asimétricas, marcadas por la distancia social, cultural y sobre todo económica entre las protagonistas. La persona empleada se encuentra en estado de vulnerabilidad, de marginación, y ejerce un trabajo extradoméstico, razón por la cual duplica su jornada laboral. A la empleadora, cuyo poder económico es mayor, así como su instrucción escolar y relación o contacto social, le es permitido reducir su jornada doméstica y ampliar su tiempo de ocio o para contratarse en el mercado de trabajo formal.

B) Instrumentos

El reto que implica conciliar la vida profesional, personal y familiar de la persona empleadora y trabajadora radica en cómo trascender la raíz de la servidumbre, basada en relaciones de dominio, para instalarse en una lógica donde priven los derechos de las protagonistas. Un posible primer paso es el de superar la relación maternalista de la empleadora por una formal, ya que se requiere de nuevas percepciones culturales para dejar atrás siglos de comportamiento basados en la discriminación, en la división sexual del trabajo y en el alejamiento del Estado en las responsabilidades que le corresponden.

En este sentido, parte de los esfuerzos tendrían que enfocarse al interior del grupo doméstico, para lograr que las labores del hogar sean compartidas por todos sus miembros, en particular que el hombre asuma tareas que antes se consideraban exclusivas de la mujer y que las y los niños se incorporen desde temprana edad a ello, pero también es necesario el fortalecimiento de los programas gubernamentales dirigidos al cuidado de infantes, personas con discapacidad y adultos mayores, concentrándose en las bases de solidaridad que se tejen alrededor de la trabajadora para que logre aligerar su carga de trabajo. También se tendrían que fomentar, como fase de transición, mecanismos y acuerdos privados en ausencia de políticas públicas que provean de seguridad social obligatoria a las trabajadoras del hogar, para que haya acceso a los derechos anteriormente señalados.

Se deben establecer los acuerdos entre la parte empleadora y empleada en términos estrictos de horas de trabajo y de actividades a realizar, ya sea para el cuidado de personas o para labores de limpieza /mantenimiento, pues esta es una de las razones que ha dado lugar a que las jornadas laborales se prolonguen y la autonomía de las trabajadoras del hogar para

ocupar su tiempo libre en actividades recreativas o para el goce de otros derechos como la salud o la educación, para sí o para su propia familia, se vislumbra cada vez más lejana.

Es necesario establecer un equilibrio entre el trabajo remunerado y el trabajo impago realizado en la propia casa con la finalidad de restablecer el vínculo de la trabajadora con su propia familia, es decir, que pase más tiempo con ella y pueda atender el crecimiento y formación de los hijos/os, pero al mismo tiempo que el trabajo remunerado le permita acceder a los bienes necesarios para su reproducción cotidiana y eventualmente para ingresar al sistema de seguridad social, donde el ahorro para el retiro sea una posibilidad real.

Simultáneamente, importa establecer el tipo de responsabilidades para el cuidado de personas y el tipo de tareas asignadas para el mantenimiento del hogar, de tal forma que puedan vislumbrarse áreas de oportunidad para la intervención del Estado o del mercado en la facilitación de dichas tareas a través de la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social. El conjunto de estos requisitos ofrece un punto de partida para introducir políticas de cuidado a nivel nacional³¹.

Este punto de partida es proporcionado por el marco de los Objetivos para el Desarrollo Sostenible entre los que se encuentra el número 5 relativo al empoderamiento de las mujeres y las niñas-la igualdad de género. En este objetivo se establece el mandato de reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico remunerado. En esa línea, es necesario reconocer la atención directa a personas que así lo requieren, como infantes y mayores, a quienes se debe brindar educación, alimentación y salud considerando aspectos económicos, materiales y psicológicos, lo que requiere a su vez de limpieza (ropa e instalaciones) e higiene (instalaciones y alimentos). Este reconocimiento ha sido sistemáticamente eliminado de las consideraciones laborales.

El objetivo antes mencionado y sus metas insisten en la necesidad de reducir y redistribuir el trabajo de cuidado de tal forma que se libere a la persona trabajadora, e incluso a la empleadora, del agobio que representa, lo que implica habilitar en estas tareas tanto a la iniciativa privada como al Estado en la procuración de servicios a través de políticas públicas. Reducir implica acortar los tiempos requeridos para realizar tareas y eso se puede lograr a través de la redistribución de las mismas en el marco de políticas de cuidado precisas. La redistribución no solo es el concurso equitativo de hombres y mujeres, sino también de los hogares, la sociedad, la iniciativa privada y el Estado. Se trata, en resumen, de visibilizar, revalorar y equilibrar el trabajo de cuidado y mantenimiento como pilares de la política por

31 Tal como lo establece la meta 5.4 de Desarrollo Sostenible. Esquivel y Kaufmann. Innovaciones en el cuidado. Nuevos conceptos, nuevos actores, nuevas políticas. Fundación Friedrich Ebert) FES= 2016.

establecerse y cuyo fin es esclarecer cómo se prestan y financian los cuidados, quiénes los reciben y quiénes los prestan, fomentar la igualdad de género y mitigar las diferencias de clase; garantizar los derechos, la agencia, la autonomía y el bienestar de quienes brindan y quienes reciben el cuidado.

También hay que acordar mecanismos para el acceso y disfrute de varios derechos y prestaciones laborales, tales como la salud, la educación, el acceso a una vida libre de violencia, la igualdad y la no discriminación, la igualdad de género; el salario mínimo, la jornada laboral, vacaciones, aguinaldo, primas por embarazo, compensaciones por años trabajados, gastos médicos y funerarios, entre otros. Estos beneficios a los que deberían tener acceso las y los trabajadores, por diversas circunstancias, en nuestro país aún no son universales.

La protección al embarazo

Los problemas de acceso de las mujeres al empleo están ligados, lamentablemente, con la determinación social de los roles clásicos y estereotipados. El confinamiento de la mujer a las labores domésticas y el cuidado del hogar se convierte normalmente en un ancla para el logro del objetivo de la norma de derechos humanos que prescribe el estímulo de su incorporación al mercado laboral. El embarazo debe ser considerado tanto en el acceso como en la estabilidad en el trabajo, pues lleva implícito un sentido de continuidad. De poco sirve que los hombres y las mujeres ingresaran al empleo si, por condiciones asociadas a su identidad de género o a su identidad sexual, se impide su continuación.

Entre las diferentes prestaciones sociales a las que aspira cualquier trabajadora se encuentra el tema de la protección a la maternidad, pues una de las más frecuentes injusticias por las que atraviesa —y en particular la empleada del hogar— es la ausencia de blindaje en caso de embarazo. Además, estas trabajadoras son altamente vulnerables a sufrir abusos sexuales, y precisamente por eso, y porque suelen estar desinformadas sobre el tema del embarazo, es que resulta prioritario establecer mecanismos que las protejan mediante información de calidad y científica, ya sea para prevenirlo, suspenderlo o para continuarlo en las mejores condiciones de salud, higiene y seguridad, incluyendo la posibilidad de otorgar días de descanso por el evento y el pago respectivo de las horas no trabajadas.

Hay que proveer información pertinente a las trabajadoras del hogar para que tomen una decisión sustentada sobre su cuerpo y su embarazo, en particular cuando se trata de un embarazo no deseado. Interrumpirlo no debe suponer hacerlo en condiciones clandestinas

donde el riesgo aumenta al grado de provocar la muerte tanto del producto como de la madre. Hay programas y organizaciones que se dedican a este tipo de cuestiones.

Además, el embarazo no deberá ser causa del despido de la trabajadora y tampoco impedimento para poder conseguir el empleo, por lo que no deberán hacerse pruebas orientadas a comprobar si se encuentra o no en estado de gestación, pues esto constituye un acto discriminatorio contra la mujer. En general, es indispensable revisar y crear marcos jurídicos que amparen el derecho al fuero por embarazo para las trabajadoras del hogar, tal que regulen los tiempos de atención a ellas y las acerquen a ejercer en las mejores condiciones sus decisiones con respecto a su cuerpo.

Aprovechar las oportunidades educativas y prestaciones laborales

El trabajo, como medio de realización personal, exige que las personas empleadoras creen las condiciones necesarias para el despliegue de las potencialidades intelectuales de las trabajadoras. Miranda (2017) señala que es un deber público propiciar desde las instituciones, del propio centro de trabajo y de las familias en general, las facilidades para que las personas trabajadoras puedan contar con oportunidades educativas y laborales, pues las desventajas acumulativas que el trabajo doméstico remunerado ha ejercido desde edades tempranas e impone a lo largo del ciclo de vida, se tornan irreversibles y perpetúan los círculos de reproducción de la pobreza. Además, la conciliación de estos aspectos de la vida de las personas también favorece la permanencia y la motivación en el empleo, pues incide directamente en la satisfacción por las condiciones de trabajo.

El marco jurídico

La propia constitución federal mexicana dispone en el artículo 123 relativo a los derechos laborales que:

Fracción XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo³² establece que la persona empleadora deberá proporcionar capacitación o adiestramiento que permita a los trabajadores elevar su nivel de vida, nivel educativo, competencia laboral y productividad³³, de forma contraria a lo que ocurre actualmente con muchas mujeres trabajadoras del hogar, cuyos empleos reproducen

32 Artículos 153-A, 153-B y 153-D.

33 Pueden ser dentro o fuera de la jornada de trabajo.

los privilegios de otros y las privan del ejercicio de sus capacidades y de construir su proyecto vital.

A la anterior obligación genérica de toda relación laboral se añade en el trabajo doméstico la obligación especial de las personas empleadoras de cooperar en la instrucción de las trabajadoras en el nivel básico (educación primaria y secundaria)³⁴. Todo lo anterior podría interpretarse a la luz de las siguientes afirmaciones de los propios organismos internacionales de derechos humanos³⁵:

- Existe la obligación estatal de crear condiciones de igualdad real frente a grupos que han sido históricamente excluidos y se encuentran en mayor riesgo de ser discriminados;
- La persistencia de factores de discriminación estructural implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que mantengan o favorezcan situaciones discriminatorias;
- El deber de proteger comprende que los Estados prioricen sus recursos y esfuerzos para abordar las necesidades particulares de los grupos que están en mayor riesgo, entre ellos, las mujeres pobres, por las múltiples formas de discriminación que enfrentan³⁶;
- La omisión de medidas de acción para revertir o cambiar las situaciones discriminatorias en perjuicio de un grupo genera responsabilidad del Estado.

C) Elementos a incluirse en el acuerdo o contrato laboral

Por lo anterior, es importante considerar en estos acuerdos laborales las necesidades de las partes, no solo las de la familia contratante, sino también la de la trabajadora quien debe prodigar cuidados a su propio núcleo familiar y tener la posibilidad de acceder a mejores condiciones de vida.

34 El Poder Judicial de la Federación ha interpretado jurisprudencialmente que la omisión del patrón a proporcionar la capacitación o adiestramiento o la negativa del trabajador a recibirla no constituyen en sí mismas una causa de rescisión de la relación laboral, pero en caso de que sean reiteradas, pueden ser una causa de terminación de la relación laboral similar a la falta de honestidad.

35 Comisión Interamericana de Derechos Humanos. Informe sobre pobreza y derechos humanos (2017).

36 CIDH, Informe acceso a servicios de salud materna desde una perspectiva de derechos humanos, OEA/Ser.L/V/II. Doc. 69 del 7 de junio de 2010, párrafo 87.

Necesidades relacionadas con la familia:

a. Las partes podrán exponer en este apartado que, de mutuo acuerdo, pactarán condiciones favorables para el cuidado de sus respectivas familias. Por ejemplo, aceptar solamente de manera consensuada y excepcional que los horarios de trabajo se modifiquen y no en función solamente de la parte empleadora, o considerar los trayectos casa/centro de trabajo que deben hacer las trabajadoras.

Como afirma Vela (2017), lo único que actualmente contempla la legislación laboral son licencias relacionadas con la llegada de un hijo o una hija; seis semanas antes y después del parto para mujeres embarazadas; 6 semanas para mujeres que adoptan y 5 días para los hombres a la llegada de su hijo o hija, pero la vida familiar no se reduce al nacimiento de los hijos³⁷. Es necesario, entonces, contemplar muchos otros escenarios que se pueden presentar tratándose del cuidado de niños y niñas más grandes o de familiares en general y que pueden quedar expresamente descritos como ausencias justificadas, especialmente el considerar no solo las ausencias por motivos de salud sino, por ejemplo, por atender necesidades educativas o formativas de niñas y niños.

b. En caso de enfermedad o muerte de alguno de sus miembros, se podrán pactar diversos tipos de apoyos concretos. La ley establece que, en caso de fallecimiento de un familiar en primer grado (padres, cónyuge, hijas/os), se deberán otorgar licencias con goce de sueldo durante los tres días siguientes al hecho.

c. El contrato de trabajo se extingue con la muerte de una de las partes contratantes. Ante la muerte de la persona trabajadora, la empleadora sufragará los gastos del funeral y se entregará el finiquito a sus familiares descendientes o ascendientes en primer grado o a quien previamente se haya designado, lo que deberá incluir al menos el pago de prima de antigüedad, aguinaldo, vacaciones, prima vacacional correspondiente y proporcional al último año laborado.

Si el fallecimiento de la trabajadora se da en el trayecto a su trabajo, de regreso a su casa o en el desempeño de sus labores, la parte empleadora deberá cubrir a sus beneficiarios el equivalente a cinco mil días de salario y dos meses de gastos funerarios, además de la prima de antigüedad³⁸.

37 Mientras que la legislación laboral solo considera como causa de rescisión las faltas o ausencias injustificadas, pero no define las causas de justificación.

38 De acuerdo con los artículos 162-V, 500 y 502 de la citada ley laboral.

En caso de fallecimiento de la persona empleadora, el trabajador tendrá derecho a percibir el beneficio del pago correspondiente a la prima de antigüedad y prestaciones legales, como el aguinaldo, vacaciones y prima vacacional proporcional al último año trabajado³⁹.

d. En ningún caso podrá exigirse a la parte trabajadora constancia de no gravidez, pues esto es una práctica discriminatoria tipificada por la ley.

e. La persona empleadora proporcionará a la trabajadora embarazada la protección⁴⁰ que establece la fracción V del artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo, no pudiendo despedir a la trabajadora por esta razón, tampoco exponerla a riesgos en su salud y sí a gozar de ingresos en sustitución de los que se deja de percibir durante la licencia de maternidad y el cuidado infantil (a través de la seguridad social en la modalidad obligatoria).

Posibilidad de crecer al interior del centro de trabajo:

a. De mutuo acuerdo y cuando sea posible en horas de trabajo, la persona empleadora facilitará la asistencia de la trabajadora a cursos o actividades de formación básica o profesional, comprometiéndose la segunda a mostrar (mensualmente) los documentos que acrediten esa asistencia.

b. Ambas partes pueden vislumbrar la aportación que en el ámbito de la capacitación y formación continua hace el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar.

En resumen, se ha planteado que el trabajo doméstico remunerado, dividido en trabajo de cuidado y trabajo de mantenimiento del hogar, es una labor ejercida primordialmente por mujeres, con escasa participación de los hombres y casi nula presencia del Estado en su regulación.

39 Podrá incluirse en el contrato de trabajo la continuidad de la relación laboral para la familia de la persona empleadora, bajo la figura de sustitución patronal, incluyendo la designación de la persona que se sustituirá como empleadora en el propio contrato.

40 a) Durante el embarazo no se realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para la salud en relación con la gestación; b) disfrutará de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto; c) estos períodos se pueden prorrogar en caso de que se encuentre imposibilitada para trabajar a causa del embarazo o parto. d) en el período de lactancia tendrá dos reposos extraordinarios por día (de media hora cada uno); e) durante los períodos de descanso percibirá su salario íntegro. En los casos de prórroga, tendrá derecho al 50% del salario por un período no mayor a 60 días; f) a que se computen en su antigüedad los períodos pre y posnatales.

El trabajo doméstico, precario y subvalorado socialmente, ha significado la aparición de la doble jornada que, entre otras cosas, significa la imposibilidad para las trabajadoras del hogar de acceder a una vida plena y digna en el ejercicio de los derechos. En tal sentido, un impedimento para el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras es la raigambre de las relaciones laborales domésticas en sistemas de dominación propios de la servidumbre y la esclavitud que propician discriminación, más que su pertenencia al mundo liberal moderno. Por esta razón, constituye un gran reto cultural, social, económico y político formalizar el vínculo del trabajo doméstico en términos legislativos, institucionales y programáticos, donde la tarea es colectiva e incluye en la participación de responsabilidades no solo al núcleo doméstico de las trabajadoras del hogar, sino al Estado, la iniciativa privada y la comunidad.

Se revisó sucintamente el marco jurídico nacional que regula las relaciones laborales y se planteó su interpretación a la luz de lo que han sostenido los organismos internacionales de derechos humanos. Destaca el tema de la igualdad y la no discriminación a los grupos en situación de vulnerabilidad que requieren de la protección del Estado. Asimismo, se delimitaron los elementos necesarios y mínimos para ser considerados en los acuerdos para fundar la relación laboral, tal que garantice la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de las personas protagonistas del contrato.

La posibilidad de crear instrumentos, programas, políticas públicas, asociaciones empresariales, infraestructura concurrente, voluntad individual y colectiva, para hacer posible, en este siglo XXI, la realización plena y digna del trabajo doméstico y con él, la de sus trabajadoras, hasta ahora proscritas del derecho y sus beneficios, reside en todos los actores involucrados en el trabajo doméstico, iniciando por el Estado y continuando con la sociedad, la iniciativa privada y los actores protagónicos. Este documento propone una serie de principios y elementos mínimos que deben ser contenidos en este tipo de acuerdos, material que esperamos sea una pequeña contribución para el movimiento reivindicatorio de esta relevante actividad laboral.

Conclusiones

1. La situación de desventaja en la que prevalece el trabajo del hogar en México tiene alternativas. Para combatir las condiciones precarias en las que se desarrolla, es necesario formular, promover y llevar a cabo principios, estrategias, políticas públicas y arreglos institucionales que reposicionen esta relevante actividad laboral, en el contexto de una agenda nacional para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
2. La estrategia debe ser amplia, pues es necesario incidir en diversos ámbitos, entre ellos el cultural y el jurídico. En el cultural a fin de lograr revalorar su importante contribución a la sociedad y a los procesos de reproducción social y en lo jurídico para modificar una regulación secundaria inconstitucional (por discriminatoria) a la luz de la normatividad de derechos humanos vigente en nuestro país, particularmente en lo que respecta a los mecanismos institucionales que parecieran estar instalados para su desprotección.
3. La urgente intervención que facilite el acceso de estas personas trabajadoras a mejores condiciones de vida no solamente es responsabilidad gubernamental, sino también de quienes requieren este servicio como empleadores, pues tienen mucho que aportar en la toma de conciencia y en el cambio de los comportamientos discriminatorios y violentos que reproducen y normalizan la exclusión social de estas personas trabajadoras.
4. Un paso fundamental para la transformación que se requiere es la formalización de los acuerdos que suelen hacerse verbalmente, para abordarlos con una nueva mirada: el de un trabajo en forma. Para ello es importante tener claros los elementos mínimos que deben contener estos acuerdos o contratos y los principios que planteen un horizonte de condiciones más justas, por ahora lejano, pero que es necesario alcanzar. En este sentido, sería de gran ayuda la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
5. Un contrato bajo la óptica de los derechos de las personas involucradas como el que se propone da claridad en temas fundamentales como las responsabilidades y obligaciones, prestaciones y contraprestaciones de cada parte, así como los mecanismos para solucionar situaciones emergentes. También aporta datos relevantes para futuros registros oficiales con fines de regulación, supervisión y toma de decisiones gubernamentales.

6. Es relevante también considerar en el abordaje de la problemática de estas personas trabajadoras, la diferenciación entre las actividades de mantenimiento y las de cuidado en el hogar que son de naturaleza distinta, pues en ambas se vislumbran áreas de oportunidad para la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social.
7. En todos los actores involucrados en el trabajo doméstico remunerado: gobierno, iniciativa privada y partes contratantes, recae la responsabilidad de crear una nueva realidad para estas personas trabajadoras quienes con su movilización de la última década, han llevado “hasta la cocina” el reclamo de sus derechos.

ELEMENTOS MÍNIMOS DEL ACUERDO DE VOLUNTADES (FORMA ORAL) O CONTRATO (POR ESCRITO) DE LA MODALIDAD «DE PLANTA»⁴¹

PRINCIPIO I

Reconocimiento mutuo como partes contratantes

- **Establecer el objetivo del acto:** pactar los derechos y obligaciones de esta relación laboral, lo que incluye condiciones y responsabilidades⁴².
- **Definir trabajo del hogar:** el que se realiza para o dentro de un hogar o varios hogares⁴³;
- **Destacar las partes que intervienen en este acto:**
 - La parte trabajadora⁴⁴ es quien presta el servicio, tiene derecho a recibir un salario e incluso a organizarse colectivamente⁴⁵.
 - La parte empleadora es quien requiere el servicio, lo remunera y tiene derecho a recibirlo con calidad.
- **Asentar los datos generales de las partes:** nombre, nacionalidad, estado civil, domicilio, edad⁴⁶, CURP⁴⁷ o RFC⁴⁸.
- **Puntualizar los datos del domicilio donde se laborará.**
- **Indicar fecha de la firma y duración del acuerdo⁴⁹.**

41 Cuando las personas trabajadoras residen en el hogar en que laboran.

42 Artículos 24 a 26 de la Ley Federal del Trabajo regulan las condiciones que deben dejarse por escrito.

43 Artículo 1º del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

44 Trabajador/a doméstica según la LFT (art. 331): quien presta servicios de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona o familia.

45 Recientemente en México se creó el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, mismo que tiene un ejemplo de contrato disponible en <http://www.hogarjustohogar.org/>.

46 Recuérdese que la edad mínima para trabajar es de 15 años (a fin de evitar el trabajo infantil) y entre esa edad y los 18 años no se puede trabajar más de seis horas. Existe la obligación para la parte empleadora de dejar a la parte trabajadora tiempo para estudiar. Véase el artículo 337 de la LFT. La parte empleadora deberá cuidar de no exponer a la parte trabajadora a labores de riesgo, tomando en cuenta su edad.

47 Clave Única de Registro de Población.

48 Registro Federal de Contribuyentes.

49 Con posibilidad de un período de prueba menor a 30 días (según el artículo 39 de la Ley Federal del Trabajo).

PRINCIPIO II

Claridad, confianza y respeto en la relación laboral

- **Inscribir este acuerdo en el marco de un trabajo digno:** el que permite el desarrollo de las propias capacidades, se realiza sin discriminación, con respeto a los derechos fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado y proporciona seguridad social.
- **Delimitar responsabilidades, tareas y actividades:** las que pueden incluir limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar personas, jardín o mascotas, apoyar administrativamente, realizar funciones de chofer o alguna otra relacionada con el hogar.
- **Especificar los días en que laborará la parte trabajadora.**
- **Determinar el salario mensual,** estableciendo la forma en que será calculado (de acuerdo con las tareas que se realizarán); caracte-
rísticas del mismo (puntual, no fraccionado, en efectivo o a través de un depósito bancario⁵⁰), días de pago (semanal o quincenal) y posible uso de tabulador⁵¹.
- **Pactar el horario:** jornada máxima ocho horas⁵² y forma de calcular horas extra⁵³;
- **Proporcionar alimentos:** desayuno, comida y cena y tiempo para ingerirlos (al menos media hora para cada uno). Deberán ser de buena calidad, nutritivos y suficientes.
- **Proporcionar lugar para dormir:** deberá tener condiciones dignas, cómodas, higiénicas, ventiladas, seguras y con privacidad para el descanso y aseo personal. Deberá estar alejado de todo riesgo para la salud (humo, químicos o cualquier sustancia tóxica), humedad y mascotas.

50 Con el previo consentimiento de la persona trabajadora.

51 El Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar ha creado un tabulador que también puede ser consultado en: <http://www.hogarjustohogar.org/>

52 Esta es una de las grandes deficiencias de la ley, pues el texto normativo abre la posibilidad de que exista una jornada de hasta 12 horas de trabajo, lo que va en contra de los estándares internacionales de derechos humanos.

53 La parte trabajadora tendrá derecho al pago correspondiente al 100% adicional hasta por nueve horas a la semana y cuando rebase estas, un 200% adicional.

PRINCIPIO II

Claridad, confianza y respeto en la relación laboral

- **Fijar los descansos:** existen diferentes tipos, descanso durante la jornada (al menos tres horas entre labores matutinas y vespertinas), nocturno (mínimo nueve horas sin interrupción), semanal (día y medio ininterrumpido, preferiblemente sábados y domingos) y los obligatorios⁵⁴ por ley⁵⁵. La persona trabajadora podrá disponer sin condiciones de su tiempo libremente fuera de su jornada de trabajo.
- **Otorgar a la parte trabajadora la seguridad social⁵⁶:** deberá cubrir accidentes, enfermedades, licencia de maternidad, pensión, guarderías y fondo de vivienda. Uno de los objetivos que persigue la formalización de esta relación laboral es proporcionar este blindaje a las trabajadoras y empleadoras (que por ahora es voluntario), pero en tanto se modifica la ley, se sugiere a la parte empleadora la inscripción.
- **Fijar las prestaciones** (vacaciones⁵⁷, prima vacacional⁵⁸, vacaciones de la empleadora⁵⁹, aguinaldo⁶⁰).
- **Clarificar lo relativo a las herramientas y materiales necesarios para el trabajo⁶¹:** la parte empleadora deberá proporcionar los utensilios, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, que deben ser de buena calidad, en buen estado y reponerlos cuando dejen de ser eficientes y suficientes.

54 Días de descanso obligatorios: 1 de enero, primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero, tercer lunes de marzo, en conmemoración del 21 de marzo, 1 de mayo, 16 de septiembre, 20 de noviembre, 1 de diciembre cada seis años cuando corresponda la transmisión de poder del ejecutivo federal y el 25 de diciembre.

55 En caso de tener que trabajar en los días inhábiles, se tendrá derecho a recibir, independientemente del salario que corresponda, un salario doble por el servicio prestado (esto es, el 300%, en total).

56 Este es un punto central de la problemática que sufren estas personas trabajadoras, ya que a pesar del contenido del artículo 123 constitucional que reconoce los derechos de los trabajadores domésticos, la legislación secundaria (Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social) otorga un tratamiento "especial" que resulta discriminatorio pues reduce en un menoscabo de sus derechos al no obligar a la persona empleadora a inscribir a la trabajadora en la seguridad social. Así, quedan sin protección frente a los riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, retiro y otras importantes prestaciones sociales. En caso de presentarse un imprevisto de esta naturaleza, ambas partes quedan con la carga de remontar esta situación, lo que a ninguna conviene.

57 A partir del primer año (y dentro de los seis meses siguientes a su cumplimiento) se otorgarán seis días laborables, mismos que aumentarán dos días más hasta llegar a 12 por cada año subsecuente de servicios.

58 Cuando no se ha cumplido el año deben ser proporcionales al tiempo trabajado. Durante las vacaciones deberá pagarse el salario íntegro.

59 Corresponde pagar al menos el 25% de las vacaciones otorgadas en el año. Cuando no se haya cumplido el año, se calcula proporcionalmente.

60 Las vacaciones de la parte empleadora en ningún caso serán consideradas vacaciones de la trabajadora, salvo mutuo acuerdo.

61 Al menos el equivalente a 15 días de salario y debe ser pagado antes del 20 de diciembre de cada año. Véase el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo.

PRINCIPIO III

Entorno laboral digno, seguro y libre de violencia

- Establecer la obligación de la parte empleadora de brindar condiciones dignas y seguras, es decir, el hogar será un espacio libre de violencia física, psicológica, económica o sexual, además se dispondrá de medicamentos y materiales de curación para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios a la trabajadora; en caso de enfermedad o muerte de la parte trabajadora, véanse los artículos 338 y 339 de la LFT a fin de clarificar las responsabilidades de la parte empleadora.
- Pactar el respeto a la privacidad de ambas partes, obligándose mutuamente a no difundir datos e información personal.
- Establecer, en caso de cualquier diferencia o imprevisto, el diálogo como vía para resolverlos.
- Pactar que en caso de incumplimiento del acuerdo y agotada la posibilidad de un arreglo, se puede acudir a la autoridad laboral⁶².
- Obligarse a una terminación justa del acuerdo (dar aviso, finiquito o indemnización proporcional al tiempo de servicios prestados).

PRINCIPIO IV

Espacio que concilie la vida profesional, personal y familiar de ambas partes

- Se establecerán medidas específicas a favor del cuidado y atención de sus respectivas familias.
- En caso de enfermedad/muerte, podrán pactar diversos tipos de apoyos además de los señalados por la ley.
- Con fundamento en el deber de protección al embarazo, este no podrá ser causa de despido ni impedimento para conseguir empleo.
- Acuerdo para que la persona trabajadora pueda capacitarse, profesionalizarse y acrecentar sus potencialidades.

62 Ahora Junta Local de Conciliación y Arbitraje, más adelante Tribunal Laboral.

ELEMENTOS DEL ACUERDO DE VOLUNTADES (FORMA ORAL) O CONTRATO (POR ESCRITO) DE LA MODALIDAD DE «ENTRADA POR SALIDA»⁶³

PRINCIPIO I

Reconocimiento mutuo como partes contratantes

- **Establecer el objetivo del acto:** clarificar los derechos y obligaciones de la relación laboral, lo que incluye condiciones y responsabilidades⁶⁴.
- **Definir trabajo del hogar:** el que se realiza para o dentro de un hogar o varios hogares⁶⁵.
- **Destacar las partes que intervienen en este acto.**
 - *La parte trabajadora*⁶⁶ es quien presta el servicio, tiene derecho a recibir un salario e incluso a organizarse colectivamente⁶⁷.
 - *La parte empleadora* es quien requiere el servicio, lo remunera y tiene derecho a recibirlo con calidad.
- **Asentar los datos generales de las partes:** nombre, nacionalidad, estado civil, domicilio, edad⁶⁸, CURP⁶⁹ o RFC⁷⁰.
- **Puntualizar los datos del domicilio donde se laborará.**
- **Indicar la fecha de la firma y duración del acuerdo**⁷¹.

63 Cuando las personas trabajadoras no residen en el hogar en que laboran.

64 Artículos 24, 25 y 26 de la Ley Federal del Trabajo regulan las condiciones que deben dejarse por escrito.

65 Artículo 1º del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo.

66 Trabajador/a doméstico: el que presta servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Artículo 331 de la LFT.

67 Recientemente en México se creó el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, mismo que tiene una propuesta de contrato disponible en HYPERLINK <http://www.hogarjustohogar.org/>

68 Recuérdese que la edad mínima para trabajar es de 15 años (a fin de evitar el trabajo infantil) y entre esa edad y los 18 años no se puede trabajar más de seis horas. Existe la obligación para la parte empleadora de dejar a la parte trabajadora tiempo para estudiar. Véase el artículo 337 de la LFT. La parte empleadora deberá cuidar de no exponer a la parte trabajadora a labores de riesgo, tomando en cuenta su edad.

69 Clave Única de Registro de Población.

70 Registro Federal de Contribuyentes.

71 Con la posibilidad de un período de prueba menor a 30 días (según el art. 39 de la Ley Federal del Trabajo)

PRINCIPIO II

Claridad, confianza y respeto en la relación laboral

- **Inscribir este acuerdo en el marco de un trabajo digno:** el que permite el desarrollo de las propias capacidades, se realiza sin discriminación, con respeto a los derechos fundamentales, permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado y se lleva a cabo con protección social.
- **Delimitar responsabilidades, tareas y actividades:** las que pueden incluir: limpiar, cocinar, lavar, planchar, cuidar personas, casa o mascotas, asistencia personal, jardinería, funciones de chofer, o alguna otra relacionada con el hogar.
- **Especificar día o días en que laborará la parte trabajadora.**
- **Determinar el salario:** estableciendo la forma en que será calculado (de acuerdo con las tareas que se realizarán), las características del mismo (cuyo pago debe ser puntual, no fraccionado, en efectivo o a través de depósito⁷²), días de pago (por jornada o semanal) y posible uso de tabulador⁷³.
- **Pactar el horario:** jornada máxima de trabajo de ocho horas, alimentos (de buena calidad, nutritivos y suficientes) y tiempo para ingerirlos (al menos de media hora para cada uno), forma de calcular el pago de horas extra⁷⁴ y descansos⁷⁵.
- **Otorgar a la parte trabajadora la seguridad social⁷⁶:** en caso de que se presten servicios a varios empleadores, se deberá tomar en cuenta la suma de los salarios percibidos en los distintos empleos procediendo cada empleador a pagar la parte proporcional de la seguridad social⁷⁷.
- **Fijar las prestaciones: vacaciones/prima vacacional⁷⁸,** vacaciones de la empleadora⁷⁹, aguinaldo⁸⁰.
- **Otorgar herramientas y materiales necesarios para el trabajo⁸¹:** la parte empleadora deberá proporcionar los que sean necesarios para la ejecución del trabajo; deben ser de buena calidad y reponerlos cuando dejen de ser útiles y suficientes.

72 Con el previo consentimiento de la persona trabajadora.

73 El Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar ha creado un tabulador que también puede ser consultado en <http://www.hogarjustohogar.org/>

74 Véanse los artículos 123 constitucional, así como 333 y 336 de la LFT. Para el caso de que se rebase la jornada ordinaria, deberá cubrirse el pago de tiempo extraordinario

75 Descanso durante la jornada, semanal y días inhábiles por ley.

76 A pesar de que el artículo 123 constitucional reconoce los derechos de los trabajadores domésticos, la legislación secundaria (Ley Federal del Trabajo y Ley del Seguro Social) otorga un tratamiento "especial" que resulta discriminatorio para este grupo, pues redundaría en un menoscabo de sus derechos al no obligar al empleador a inscribir a la persona a la seguridad social. Así, las trabajadoras quedan sin protección frente a los riesgos de trabajo, enfermedades, maternidad, invalidez, retiro y otras importantes prestaciones sociales. En caso de presentarse un imprevisto de esta naturaleza, ambas partes quedan con la carga de remontar la situación, lo que a ninguna conviene.

77 A pesar del contenido del artículo 33 de la Ley del Seguro Social, en la realidad no hay forma de hacer operativo este mandato por lo que es necesaria y urgente la adecuación legislativa a la luz del Convenio 189 de la OIT.

78 Dada la naturaleza de esta modalidad de jornadas parciales, las prestaciones de vacaciones y prima vacacional deben cubrirse de forma proporcional al número de horas trabajadas durante el año. Véanse los artículos 76 y 80 de la LFT.

79 Dejar claro cómo se procederá cuando la parte empleadora tome vacaciones, pues estas vacaciones en ningún caso serán vacaciones de la trabajadora, salvo mutuo y previo acuerdo.

80 Debe ser pagado antes del 20 de diciembre y dada la modalidad de trabajo que se realiza, deberá corresponder de forma proporcional al tiempo laborado. Véase el artículo 87 de la LFT.

81 No podrá obligarse a la persona trabajadora a usar un uniforme en espacios públicos.

PRINCIPIO III

Reconocimiento mutuo como partes contratantes

- Establecer la obligación de la parte empleadora de brindar condiciones dignas y seguras, es decir, el hogar será un espacio libre de violencia física, psicológica, económica o sexual, además dispondrá de medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios a la parte trabajadora. En caso de enfermedad o muerte de la trabajadora, véase artículos 338 y 339 de la LFT que establecen las responsabilidades de la parte empleadora.
- Pactar el respeto a la privacidad de ambas partes, obligándose mutuamente a no difundir datos e información personal.
- Establecer en caso de cualquier diferencia o imprevisto, el diálogo como vía para resolverlos.
- Pactar que en caso de incumplimiento del acuerdo y agotada la posibilidad de un arreglo, se puede acudir a la autoridad laboral⁸².
- Obligarse a una terminación justa del acuerdo (dar aviso, finiquito o indemnización proporcional al tiempo de servicios prestado).

PRINCIPIO IV

Espacio que concilie la vida profesional, personal y familiar de ambas partes

- Se establecerán medidas específicas a favor del cuidado y atención de sus respectivas familias.
- En caso de enfermedad/muerte, podrán pactar diversos tipos de apoyos además de los señalados por la ley.
- Con fundamento en el deber de protección al embarazo, este no podrá ser causa de despido ni impedimento para conseguir empleo.
- Acuerdo para que la persona trabajadora pueda capacitarse, profesionalizarse y acrecentar sus potencialidades.

82 Ahora Junta Local de Conciliación y Arbitraje, más adelante Tribunal Laboral.

Bibliografía general

- Alarcón, Mercedes (1985), *Violencia a trabajadoras del hogar: una realidad conocida pero callada* [en línea] <http://www.cesip.org.pe/publicaciones/violencia-trabajadoras-del-hogar-una-realidad-conocida-pero-callada> [fecha de consulta: 28 de marzo de 2018].
- Aquino Moreschi, Alejandra (2012), *De las luchas indias al sueño americano. Experiencias migratorias de jóvenes zapotecos y tojolabales en Estados Unidos*. Ciudad de México. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- _____(2010), *Las lógicas del no-reconocimiento y la lucha cotidiana de los migrantes zapotecos en Estados Unidos: breve etnografía del servicio doméstico*, vol. 17, N° 49, Cuicuilco, México, INAH, julio-diciembre.
- Durin, Séverine (2017), *Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género y etnicidad en Monterrey*, Ciudad de México, México, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social.
- Miranda, Francisca (2018), "El trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe: deudas de igualdad", *Documento preliminar de discusión*, División de Asuntos de Género, Santiago de Chile, CEPAL.
- Naciones Unidas (s/f), *Observación general N° 18, el derecho al trabajo*, aprobada el 24 de noviembre de 2005.
- Toledo González, Mónica Patricia (2014), *Entre muchachas y señoras: arreglos particulares en el trabajo doméstico remunerado en México*, tesis de doctorado, Ciudad de México, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS).
- Vela Barba, Estefanía (2017), *La discriminación en el empleo en México*, México, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República.
- Zelizer, Viviana A. (2012), "A economia do care", *Cuidado e Cuidadoras, as Varias Faces do Trabalho do Care*, Helena Hirata y Nydia Araujo Guimaraes (coords.), Sao Paulo, Editorial Atlas.
- _____(2009), *La negociación de la intimidad*, Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica.

¿Es posible incidir positivamente en las precarias condiciones en las que se desarrolla el trabajo del hogar en México? ¿Qué acciones concretas podrían emprenderse desde el ámbito público y privado? ¿Qué oportunidades trae consigo la firma de un contrato entre las personas empleadoras y trabajadoras? ¿Cuáles son sus elementos básicos?

Tales cuestionamientos forman parte de lo que la presente investigación intenta resolver a través de un análisis con enfoque de derechos y lenguaje ciudadano. Se proponen cuatro principios para abordar las problemáticas más acuciantes que viven las trabajadoras del hogar, los instrumentos jurídicos que existen para combatirlas y las sugerencias concretas y transformadoras que facilitarían su acceso a mejores condiciones de vida.

El texto es acompañado por un par de tablas que ilustran los elementos mínimos que habrían de contener los acuerdos sobre trabajo doméstico tanto en la modalidad de planta, como de entrada por salida. Así, la investigación ofrece medidas concretas para contribuir a cambiar la situación de casi dos y medio millones de personas, y se suma de ese modo a otras acciones que en la actualidad y desde varios frentes, intentan combatir la precariedad en el empleo y el colapso de expectativas vitales de estas trabajadoras y sus familias.