



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

STYFE
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

CAPACITAR^T

Ciudad de México

Número 1, año 2019



El trabajo del hogar en México

CIUDAD **INNOVADORA**
Y DE **DERECHOS**

Contenido

Editorial	5
Tenemos una deuda por Mtro. Adrián Escamilla Palafox	
Políticas públicas	8
La Entrevista a... Dra. Soledad Aragón Martínez	
Artículos	14
Propuestas de políticas públicas para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México por Mtra. Marta Cebollada Gay	
Datos y tendencias	20
El trabajo doméstico, una actividad productiva feminizada e informal Por Mtra. Claudina Arvizu Ortiz	
Trabajo remunerado del hogar en la Ciudad de México Por Mtra. Haydee Alejandra Munguía y Lic. Ariana Varela Díaz	31
La voz de...	42
Diana Alejandra Meza Pérez, usuaria del ICAT	
Conferencia-Taller de derechos laborales para las personas trabajadoras remuneradas del hogar	44
Capacítate	45
Ofertas de capacitación	
Reflexiones en torno al trabajo del hogar	47

Nota: Cabe aclarar que a lo largo de la revista se encontrarán las frases **trabajo doméstico** (concepto de la OIT) y **trabajo del hogar** las cuales serán usadas indistintamente.

Directorio

Dra. Soledad Aragón Martínez
Secretaría de Trabajo y Fomento
al Empleo en la Ciudad de México

Mtro. Adrián Escamilla Palafox
Director General del ICAT
Ciudad de México

Coordinadoras

Dra. Erika Guadalupe Álvarez Arámbula
Coordinadora de Apoyo a Estudios
del Trabajo y Comunicación,
STYFE

Dra. Diana Martínez Medina
Directora de Planeación, Control
y Evaluación de Resultados,
ICAT Ciudad de México

Mtra. Claudina Arvizu Ortiz
JUD de Planeación y Control
y Evaluación de Resultados,
ICAT Ciudad de México

Diseño Editorial

Alma Hernández García
Diseñadora Gráfica
Dirección General de Empleo,
STYFE

Erick Gutiérrez Rivera
Enlace de Promoción y Difusión
Dirección General de Empleo,
STYFE

Erika Nohemi Rivera Cortés
Diseñadora Gráfica
Secretaría Particular,
STYFE

Tenemos una deuda...

Por: Mtro. Adrián Escamilla Palafox

Jornadas laborales de más de 12 horas al día, trabajo infantil, nulo descanso, salarios poco remuneradores, inaccesibilidad a viviendas dignas, accidentes de trabajo frecuentes y malas condiciones de higiene y salubridad, intolerancia a la asociación de los trabajadores, inexistentes sistemas de seguridad social, entre otras condiciones laborales que enfrentaban las y los trabajadores en el México del siglo XIX, fueron motivos más que suficientes para que en 1917 los derechos inherentes al trabajo y a la previsión social se elevaran a rango Constitucional.

El texto aprobado por el Constituyente puso de manifiesto la necesidad que había por regular las relaciones laborales en el país. Si bien, lo que se buscaba era regular de manera general todo

contrato de trabajo, la redacción del Artículo 123 Constitucional permite apreciar un claro énfasis en ciertas ocupaciones de interés prioritario: obreros, jornaleros, empleados, **domésticos** y artesanos.

A más de un siglo de distancia, ese artículo —reformado en 27 ocasiones— mantiene su esencia y también ese énfasis que incluye a los **empleados domésticos** (trabajo del hogar remunerado).

Pero... ¿qué ha sucedido con el trabajo del hogar remunerado? Se trata de una de las ocupaciones más antiguas en nuestro mercado laboral que aporta un alto valor tanto al bienestar social como a la economía nacional; pero a pesar de ello, es aún una de las más vulnerables.

Tabla 1

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. (Texto original)	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917. (Texto vigente)
Artículo 123. El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.	Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:...

* Actualmente es el Director General del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, es Licenciado en Administración Industrial egresado con Mención Honorífica de la Unidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas del Instituto Politécnico Nacional IPN; Maestro en Administración Pública por el Instituto de Estudios Superiores en Administración Pública (IESAP), y Diplomado en Dirección Estratégica en la Administración Pública por el Instituto Tecnológico Autónomo de México ITAM .

Tenemos una deuda...

Por eso afirmo que ha sido poco valorada históricamente y que estamos en deuda, porque no basta con valorar algo en el discurso si las acciones y los hechos demuestran lo contrario.

Las y los trabajadores del hogar remunerados enfrentan condiciones laborales más precarias que el resto de los trabajadores asalariados; la inmensa mayoría labora en condiciones de informalidad, sin recibir seguridad social, ahorro para el retiro, crédito para la vivienda y otras prestaciones laborales que impactan en su calidad de vida y en la de sus familias.

Y es que con mucho atino se dice que la mejor política social es aquella encaminada a generar fuentes de empleo formal. Quienes cuentan con este tipo de empleo, al margen de las particularidades de cada caso, gozan de múltiples beneficios: salario que se traduce en ingresos, acceso a servicios de salud y de seguridad social y a créditos para vivienda, entre otros.

Si analizamos los indicadores a través de los cuales mide la pobreza el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), podemos apreciar con cierta claridad que quien cuenta con un empleo formal tiene muchas más posibilidades de escapar al lacerante fenómeno multidimensional de la pobreza.

El CONEVAL utiliza los siguientes indicadores en sus mediciones de pobreza: 1) Ingreso, 2) Rezago educativo, 3) Acceso a servicios de salud, 4) Acceso a la seguridad social, 5) Acceso a la alimentación, 6) Calidad y espacios de la vivienda, 7) Acceso a servicios básicos en la vivienda, 8) Grado de cohesión social y 9) Grado de accesibilidad a carretera pavimentada. Al menos 5 de esos 9 indicadores se relacionan de manera directa con el empleo formal:

1. El ingreso (salario de las y los trabajadores)
2. El acceso a servicios de salud (se materializa a través del Instituto Mexicano del Seguro Social)

3. Acceso a la seguridad social (se materializa a través del Instituto Mexicano del Seguro Social y del Sistema de Ahorro para el Retiro)

4. Acceso a la alimentación (el salario de las y los trabajadores permite acceder a este satisfactor necesario, aún con las limitaciones que enfrenta un gran porcentaje de la población ocupada)

5. Calidad y espacios de la vivienda (se materializa a través del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores)

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, un trabajador doméstico remunerado es cualquier persona que realiza trabajo doméstico dentro de una relación de empleo en o para un hogar. A escala mundial, alrededor de 67.1 millones de personas de 15 años y más años de edad se desempeñan como trabajadores domésticos, lo que representa el 3.8% del empleo asalariado.

En México cerca de 2.4 millones de personas se desempeñan como trabajadores del hogar, lo que representó el 4.4% de la población ocupada en 2018. Nueve de cada diez son mujeres y nueve de cada cien trabajadores del hogar residen en la Ciudad de México. A pesar de todo ello, México no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual promueve el respeto de los derechos laborales de las y los trabajadores domésticos.

Precisamente porque no solo es injusto, sino ilegal, que las y los trabajadores del hogar remunerados no puedan ejercitar los derechos laborales que les corresponden, estamos convencidos que ofrecer a ese grupo ocupacional posibilidades de capacitación y certificación de competencias laborales, no resuelve el problema de fondo pero contribuye sustancialmente a profesionalizar un gremio con el que sin duda, tenemos una gran deuda.

Tenemos una deuda...

El 45.3% de las y los trabajadores del hogar en la Ciudad de México cuenta con estudios de secundaria, lo que representa una oportunidad invaluable para continuar con su formación e incrementar su empleabilidad.

Justamente el objetivo de este número de la revista CapacitarT es contribuir al debate sobre la problemática que enfrenta ese grupo ocupacional, destacando la importancia de promover este trabajo como un oficio calificado que aporta valor social y económico y que, como todos, debe gozar de los derechos laborales que reconocen tanto la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como la Ley Federal del Trabajo y demás ordenamientos jurídicos aplicables.

Me complace por tanto, presentar la entrevista que la **Dra. Soledad Aragón Martínez**, titular de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, concedió a la revista para platicarnos sus puntos de vista sobre la importancia de diseñar e implementar políticas públicas que promuevan el respeto de los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar remunerados en la Ciudad de México.

En este número contamos también con la valiosa colaboración de la **Mtra. Marta Cebollada Gay**, reconocida catedrática e investigadora del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM). En su artículo explica con gran naturalidad que mejorar las condiciones laborales de las personas que se dedican al trabajo remunerado del hogar, implica cambios a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley del Seguro Social. También refiere que esas reformas son necesarias pero no suficientes, por lo que además se requiere una serie de medidas de política pública multifactorial que ayuden al cumplimiento efectivo de las normas.

Igualmente, aprovecho este espacio para agradecer a la **Señora Diana Alejandra Meza Pérez**, quien nos compartió generosamente su experiencia como usuaria de los servicios de capacitación que ofrece el Instituto de Capacitación para el

Trabajo de la Ciudad de México, particularmente su experiencia en el curso Capacitación en prestación de servicios y aseo del hogar. Sus opiniones nos enriquecen, motivan y ayudan a mejorar.

Lectores ávidos de información encontrarán en la sección **Datos y tendencias** un panorama sobre las características sociodemográficas y las condiciones laborales de las y los trabajadores del hogar remunerados en la Ciudad de México y una comparación de los datos con el entorno nacional.

Confiados estamos que este proyecto editorial en lo general, y el primer número en lo particular, serán de utilidad y cumplirán su cometido. §



Políticas públicas

La entrevista a...

Por: ICAT/CapacitarT a la Dra. Soledad Aragón Martínez*
Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo en la Ciudad de México

ICAT/CapacitarT: Todo el mundo está hablando de Roma, la película de Alfonso Cuarón ¿ya la vio? Platíquenos sus impresiones.

R/ ¡Es una gran película! Más allá de los aspectos técnicos que sin duda están ejecutados de manera virtuosa: todo lo que tiene que ver con el manejo de cámaras, la fotografía, los efectos para reconstruir la Ciudad de México de inicios de la década de los setenta, el guión, el sonido. Más allá de todo eso, el mensaje y el uso simbólico de varias imágenes hacen de la película una historia cruda que retrata la realidad mexicana de un sector de trabajadoras. No puedo dejar de reconocer que vi la película con ojos críticos, buscando cómo Alfonso Cuarón manejaba el papel de Cleo, la trabajadora del hogar protagonista de la historia. Confieso que me llevé una gran sorpresa, porque con imágenes simples nos dice todo. El gran racismo, clasismo y desigualdad social que padecen este grupo de trabajadoras. Me quedo con varias escenas: cuando Cleo desde el segundo piso de la casa en la que trabaja (y vive) va apagando una tras otra las lámparas, pero en otra escena se muestra que ella y su compañera deben estar a oscuras para no gastar luz. Otra escena: al regreso del paseo a la playa que hace la patrona con sus hijos y con Cleo, la familia llega a descansar, en cambio Cleo, que también regresa cansada del viaje, tiene que cargar con las maletas, lavar la ropa y dicho sea de paso, llevarle los gansitos a los niños que llegaron a ver televisión. Y así te podría dar ejemplos de ese simbolismo en varias escenas que hace Cuarón, y que hacen que para mí sea una gran película que pone sobre la mesa las diversas situaciones de exclusión, de desigualdad, que viven las mujeres con

orígenes indígenas, migrantes internas, que se emplean como trabajadoras remuneradas del hogar. Lo que impacta más es el hecho que la película retrata una historia que sucedió hace 50 años, pero que, tristemente, todo ese sistema sigue vigente. Eso a su vez sirve para que se tome con la seriedad que amerita la búsqueda de soluciones. La película es un llamado de atención a toda la sociedad mexicana, y en especial a quienes tenemos cargos públicos desde los que podemos impulsar políticas públicas que impacten positivamente en la vida de estas mujeres trabajadoras.

ICAT/CapacitarT: Considera importante que México ratifique el Convenio 189 de la OIT para proteger los derechos de las trabajadoras del hogar.

R/ ¡Claro! Incluso desde la STYFE hemos estado realizando una campaña en ese sentido.

Nos reunimos en varias ocasiones con la titular de la STPS Luisa María Alcalde, y después con el Senador Martí Batres con el objetivo de que la aprobación del Convenio 189 pueda avanzar. Estamos también iniciando mesas de diálogo para diseñar una agenda de acciones encaminadas a promover los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, en dichas mesas uno de los temas prioritarios es justo impulsar la ratificación del C189 de la OIT.

La importancia de la ratificación de este Convenio por parte de México radica en que se obligaría al gobierno federal a realizar reformas a la legislación a favor de las trabajadoras remuneradas del hogar, por lo que se lograría la igualdad de trato entre las trabajadoras del hogar remuneradas

* Doctora en Sociología por El Colegio de México. Maestra en estudios laborales por la UAM, Licenciada en Sociología por la UAM. Actualmente es Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo (STYFE), en la Ciudad de México.

La entrevista a...

y los trabajadores en general, en temas como: jornadas laborales, pago de horas extra, tiempo de descanso, vacaciones, establecimiento de un salario mínimo, seguridad social. En general, que se adopten normas para que las trabajadoras remuneradas del hogar disfruten de condiciones laborales dignas, en las mismas condiciones aplicables a los trabajadores en general y que la legislación laboral y del seguro social dejen de ser discriminatorias.

ICAT/CapacitarT: ¿Cómo contribuye la formación, la capacitación y el desarrollo de competencias en la profesionalización de las trabajadoras remuneradas del hogar?

R/ Los aspectos de formación y capacitación tiene un rol fundamental en el desarrollo exitoso que pueda tener una trabajadora remunerada del hogar. Primero me gustaría hacer una aclaración: no se trata sólo de otorgar capacitación para que, digámoslo así, una trabajadora pueda realizar una labor de mejor forma, eso está muy bien, pero es sólo una parte. La idea que tenemos es implementar programas integrales de formación que permitan junto al desarrollo de competencias, el desarrollo integral de las trabajadoras como seres humanos sujetos de derechos. Por eso en la STYE, a través del Instituto de Capacitación para el Trabajo Ciudad de México, se ha iniciado un programa de capacitación en derechos laborales, porque una de las razones de la precariedad en las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar es por el desconocimiento de sus derechos. Y sí, por otro lado, está el tema de la capacitación más enfocada en sus competencias, lo cual es muy necesario, hay estudios que demuestran que a mayor especialización, las trabajadoras del hogar tienen mejores ingresos: por ejemplo que además de las labores clásicas como la limpieza, tener una certificación en cocina les da un plus en el mercado, o tener una certificación en atención y cuidado de enfermos o adultos mayores, por poner ejemplos.

Ahora bien, la capacitación y certificación de competencias debería tener también un efecto social, es decir, dejar de ver ese empleo como algo denigrante, se debe revalorar, dignificar el trabajo del hogar remunerado.

Por otro lado, hay hasta ahora áreas no exploradas, y que desde esta administración queremos impulsar, por ejemplo, el tema de los empleos verdes, es decir empleos que no contribuyen a la huella de carbono y que son amigables con el medio ambiente. Esto puede estar incluso relacionado con el trabajo del hogar si las trabajadoras son capacitadas correctamente se beneficia la trabajadora, la familia, el medio ambiente y la sociedad en general. Por ejemplo, está todo el tema de sustitución de los productos químicos de limpieza por productos orgánicos de fácil preparación e incluso más baratos, el reciclaje, el manejo de los desechos del hogar. Por lo general son tareas que recaen en las trabajadoras remuneradas del hogar, entre muchos temas más, que con la adecuada capacitación pueden hacer que las trabajadoras tengan un mejor perfil en el mercado de trabajo, con impactos positivos en la calidad del empleo.

Además de ese tipo de capacitación estamos impulsando, como lo mencioné, una formación integral, enfocada incluso a que terminen sus estudios, que se capaciten en otros temas que les interesen, que conformen una cooperativa, una micro empresa, en fin, que se vuelvan mujeres más productivas y que se le otorgue el valor que se merece esta actividad productiva que es el trabajo del hogar remunerado.

ICAT/CapacitarT: Como funcionaria del Gobierno de la Ciudad de México ¿Qué tipo de políticas públicas impulsará para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras remuneradas del hogar?

Antes de incorporarme al equipo de trabajo de la Dra. Claudia Sheinbaum, yo trabajé en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entonces

La entrevista a...

sin lugar a duda eso marcará mi gestión ¿en qué sentido? pues en el sentido de que estoy convencida de que la mejor forma de enfrentar el problema de la informalidad laboral, particularmente en este sector, es con un enfoque integral, que considere el aspecto normativo (o sea la adecuación y armonización de la legislación, la simplificación administrativa, etcétera), el aspecto de la productividad (por medio de la capacitación), los incentivos (que las trabajadoras y los empleadores vean ventajas en la formalización) y la fiscalización (crear un buen programa de vigilancia/asesoramiento del cumplimiento). Todo esto desde un enfoque de derechos y por medio del diálogo social.

Es difícil explicarte en una entrevista todo lo que debe abarcar un tema tan complejo, sobre todo si consideramos la especificidad del trabajo del hogar: el lugar de trabajo es un domicilio particular, hay una alta flexibilidad funcional, salarial, horaria, se pueden tener múltiples empleadores, hay diversidad de modalidades de contratación, es una actividad feminizada, la inspección no puede darse dentro del domicilio. En fin, esta heterogeneidad hace que el diseño de políticas públicas laborales para este sector de trabajadores sea más complejo y por tanto debe hacerse con un enfoque integral como el que te mencioné.

Precisamente por ello en la STYFE estamos trabajando en varios frentes. Ya comenté parte de la dinámica que traería todo el proceso de capacitación, pero eso es solo una parte. También le comenté que hemos estado realizando diversas gestiones para que mediante la ratificación del Convenio 189 se den cambios en la legislación nacional. Ahora vamos a lanzar una campaña de sensibilización sobre los derechos laborales de este sector, una campaña que va enfocada hacia las trabajadoras, pero también hacia las y los empleadores, es decir, no solo se trata de que quienes trabajan en esa rama de la economía conozcan sus derechos, sino que quienes contratan

sus servicios se sensibilicen y respeten esos derechos, que los empleadores del trabajo doméstico sean parte de la solución.

En ese sentido, es importante difundir los beneficios que tendrán si logran cumplir con los derechos laborales de sus trabajadoras. Entonces se hará una campaña de información y sensibilización tanto para trabajadoras como para las personas que las emplean. También, desde la nueva Dirección de Economía Social y Solidaria estamos planteando fomentar organizaciones autogestionadas de trabajadoras remuneradas del hogar, es normal que existan agencias privadas que sirven como intermediarios entre trabajadoras y empleadoras, la idea que estamos desarrollando estaría enfocada en fomentar ese tipo de agencias pero autogestionadas por las mismas trabajadoras, que formen cooperativas.

Otra de las aristas del enfoque integral es elaborar propuestas del marco normativo que sea adecuado para la especificidad de la actividad del trabajo del hogar remunerado. Si bien el IMSS recientemente está impulsando una prueba piloto para asegurar a las trabajadoras del hogar, pensamos que hay áreas de oportunidad y algunos aspectos que deberán considerarse. Para ello estaremos, desde la STYFE, trabajando en alguna propuesta. Ahora bien, en este enfoque integral, es fundamental el diálogo social y la coordinación con varios actores involucrados en el tema, por eso es que estamos iniciando las mesas de diálogo con sindicatos, sociedad civil, academia, organismos del gobierno federal y local, organizaciones internacionales.

En fin, que para el diseño de una política pública para las trabajadoras del hogar, que logre realmente mejorar sus condiciones laborales y de vida, se deben tomar en cuenta varios factores, de lo contrario el avance será mínimo y lo que

La entrevista a...

la Jefa de Gobierno, Dra. Claudia Sheinbaum nos pidió, que esta ciudad se distinga por ser una ciudad de derechos, y que mejor que los derechos laborales de estas mujeres y hombres que se dedican al trabajo del hogar se hagan válidos. En la STYFE y en el ICAT estamos avanzando en ello, en contribuir un poco en esa deuda histórica. §



La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Gobierno de la Ciudad de México, convocan a la población que se encuentre en búsqueda de empleo y tenga interés en vincularse a un puesto de trabajo o actividad productiva, así como a los empleadores que requieran cubrir sus necesidades de personal, a participar en el Programa de Apoyo al Empleo

Convocatoria 2019

Beneficios que otorga

A LA POBLACIÓN:

Servicio gratuito, accesible, eficiente y ágil de:

- Información y vinculación con oportunidades de empleo que ofertan las empresas;
- Apoyos para capacitación que permitan a quienes enfrentan problemas para obtener un empleo: adquirir, incrementar o fortalecer sus capacidades productivas
- Apoyo en especie que consiste en mobiliario, maquinaria, equipo y/o herramienta a los Solicitantes de empleo seleccionados que cuentan con las competencias y experiencia laboral, para desarrollar una Iniciativa de Ocupación por Cuenta Propia
- Apoyo económico y vinculación con oportunidades de empleo en lugares distintos a los de su residencia

A LOS EMPLEADORES

Servicio gratuito, accesible, eficiente y ágil de:

- Promoción de sus vacantes entre los solicitantes de empleo;
- Reducción de costos de contratación de personal.

REQUISITOS PARA LA POBLACIÓN

- Ser Buscador de empleo;
- Tener 16 años o más;

DOCUMENTACIÓN REQUERIDA:

- Presentar una identificación oficial con fotografía
- Copia de la Clave Única de Registro de Población (CURP)

REQUISITOS PARA LOS EMPLEADORES

- Requerir personal para cubrir plazas vacantes
- Registrarse en el Servicio Nacional de Empleo
- Contar con su Registro Federal de Contribuyentes

INFORMACIÓN ADICIONAL

La presente convocatoria estará vigente durante todo el año.

Los beneficios, requisitos y documentación específicos para acceder a los Servicios de Vinculación Laboral y a los apoyos del Programa, se pueden consultar en las Reglas de Operación del Programa de Apoyo al Empleo, publicadas en el Diario Oficial de la Federación y en la dirección electrónica: <https://www.gob.mx/stps/es/documentos/programa-de-apoyo-al-empleo>.

Los interesados deberán presentarse en las Oficinas del Servicio Nacional de Empleo de la entidad federativa en que residan. Para obtener información sobre la ubicación que más le convenga, llame sin costo desde cualquier lugar del país al teléfono: 01 800 841 2020 o bien consulte en la dirección electrónica.

<https://www.empleo.gob.mx/sne/directorio-de-oficinas-sne>

Unidades Operativas del Servicio Nacional de Empleo

Álvaro Obregón

Canario s/n, esq. calle 10,
col. Tolteca.
Tel. 5276 6885

Coyoacán

Av. Sta. Úrsula s/n,
entre San Ricardo
y San Isauro,
col. Pedregal Sta. Úrsula.
tel. 5619 2852

Gustavo A. Madero

5 de Febrero s/n,
esq. Vicente Villada,
col. La Villa.
Tel. 5750 2955 y 5750 2952

Magdalena Contreras

Av. Luis Cabrera 1
Casa Popular,
col. San Jerónimo Lídice.
Tel. 1520 0795 y 5595 8208

Tláhuac

Nicolás Bravo
y Cuitláhuac,
barrio La Asunción.
Tel. 5842 6123 y 5842 1731

Azcapotzalco

Calz. Camarones,
esq. Norte 87 b, col. El Recreo.
Tel. 5341 0953 y 3000 2100
ext. 31710 y 31711

Cuajimalpa

Av. Veracruz 121,
(lechería), col. Cuajimalpa.
Tel. 5038 0200
ext. 3045

Iztacalco

Av. Añil y Río Churubusco,
col. Granjas México.
Tel. 5654 7055

Miguel Hidalgo

Lago Garda 124
col. Anáhuac 1ra. sección.

Tlalpan

Periférico Sur e Insurgentes
Sur, Villa Olímpica.
tel. 5528 5502 y 5665 5712

Xochimilco

Ejido s/n, esq. Durazno,
col. San José de las Peritas.
Tel. 5676 0465 y 5641 7065

Benito Juárez

Prolongación Uxmal
casi esq. Municipio Libre,
col. Sta. Cruz Atoyac.
Tel. 5604 5737 y 5605 7111

Cuauhtémoc

San Antonio Abad 32,
col. Tránsito.
Tel. 5812 2688 y 5038 0200
ext. 3047 y 3046

Iztapalapa

Ayuntamiento y Aldama,
barrio de San Lucas.
Tel. 1272 1894 y 5445 1158

Milpa Alta

Av. Nuevo México s/n,
esq. Simón Bolívar,
San Jerónimo Miacatlan
Tel. 5844 0088

Venustiano Carranza

Av. Francisco del Paso
y Troncoso 219,
col. Jardín Balbuena.
Tel. 5768 6460 y 5552 1844

Oficina Central

San Antonio Abad 32, piso 4, col. Tránsito,
alcaldía Cuauhtémoc. Ciudad de México



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE TRABAJO
Y FOMENTO AL EMPLEO

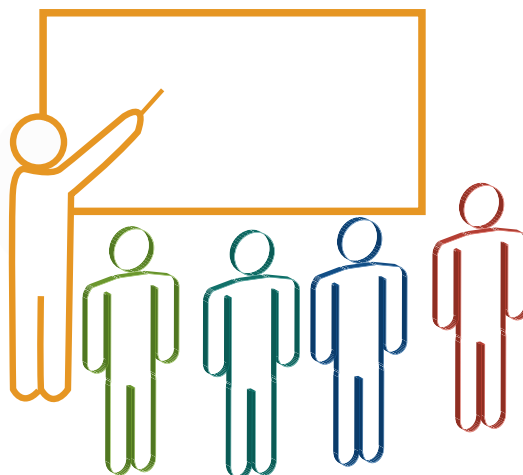
A través de la Dirección General de Empleo

CONVOCA

Instructores de capacitación

A personas desempleadas, subempleadas o buscadoras de empleo, que tengan más de un año de experiencia en capacitación para el empleo, la docencia y la facilitación para realizar cursos, talleres, y actividades de Capacitación en:

- 1.- Micro y Pequeñas empresas
- 2.- Autoempleo



¡Regístrate!

<https://csc19.webcindario.com/index.html>

- + info: Unidad Operativa de Servicio de Empleo de cada alcaldía, o acude a calzada San Antonio Abad 32, colonia Tránsito, piso 1, Coordinación de Capacitación, alcaldía Cuauhtémoc. Ciudad de México, C.P. 06820
Tel. 5709 3233 ext.3043

www.trabajo.cdmx.gob.mx/servicios/servicio/ofertas-de-empleo-cdmx

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos.

Artículos

Propuestas de políticas públicas para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México

Por: Mtra. Marta Cebollada Gay*

Resumen

Presenta una breve definición de las deficientes condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México amparadas por leyes claramente discriminatorias. Para mejorar las condiciones laborales de este colectivo, el texto apuesta por un cambio de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social. Siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, el estudio evidencia cómo estos cambios legales deben estar acompañados por una serie de medidas de políticas públicas multifactoriales que ayuden al cumplimiento efectivo de los textos legales.

El trabajo del hogar remunerado es, según la Ley Federal del Trabajo, aquel que se define como los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Otras de las características que definen este trabajo es que se realiza en un hogar ajeno al trabajador, se trata de un trabajo realizado de manera remunerada y de forma habitual y además el empleador no obtiene un lucro directo con esta actividad.

En México existen 2 millones 227 mil 225 personas que trabajan en el sector del trabajo del hogar remunerado, de los que menos del 3% (INEGI, ENOE, 1er. T de 2018) tienen derecho a sistemas de seguridad social por su trabajo, es decir de cada 100 más de 97 son trabajadores informales. Es, según la Organización Internacional del Trabajo OIT, el tercer país de América Latina con peor tasa de formalización laboral de trabajadores del hogar remunerados (OIT, 2017 Panorama Laboral).

Según la OIT, una de las causas principales para este triste liderazgo es la propia ley mexicana que considera como voluntaria la inscripción del trabajador del hogar remunerado en el sistema de seguridad social. Hay que señalar que la inscripción voluntaria al seguro social no incluye ciertas

prestaciones como el acceso a guarderías del IMSS, el Fondo de Ahorro a la Vivienda y la percepción de subsidios o prestaciones en dinero en caso de enfermedad producto de un accidente de trabajo que lo incapacite para su trabajo.

Además de la tasa tan baja de formalización otro problema de este colectivo son los bajos salarios que cobran; el 32.7% de las personas trabajadoras del hogar remuneradas cobran menos de un salario mínimo y el 74% cobran menos de dos salarios mínimos (INEGI, ENOE, 1er. T de 2018). Se trata de un colectivo laboral que además de unas malas condiciones laborales sufre la discriminación de una Ley Federal del Trabajo (capítulo XIII título sexto) que les permite cobrar hasta el 50% de su salario en especie (art. 334), esto es, el pago no monetario en concepto de alojamiento y comida, trabajar legalmente hasta 12 horas al día y no reconoce el pago de horas extra para este colectivo.

Se trata de población trabajadora que, además de sus bajos sueldos y su exclusión del sistema obligatorio de seguridad social, cuenta con una importante falta de acceso a prestaciones sociales tal y como se puede comprobar en el cuadro 1.

*Mtra. Marta Cebollada Gay, es profesora del Departamento Académico de Ciencia Política en el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM). Licenciada en Geografía e Historia por la Universidad de Zaragoza en España. Maestra en Políticas Públicas por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Actualmente es Coordinadora Académica de la carrera de Ciencia Política del (ITAM) y profesora en la licenciatura de la materia Historia Política Contemporánea.

Propuestas de políticas públicas para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México

Los datos de los cuadros 1 y 2 proyectan de nuevo las frágiles condiciones laborales del trabajo del hogar remunerado en México donde los porcentajes de trabajadores con acceso a instalaciones de salud por su trabajo han disminuido en últimos años.

Además ambas tablas reflejan también un tema fundamental: las condiciones de trabajo en este colectivo no sólo son peores para las mujeres (que representan más del 90% de los trabajadores del hogar) además, éstas están empeorando en los últimos años.

Cuadro 1

PORCENTAJE DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADOS, SEGÚN ACCESO A DETERMINADAS PRESTACIONES 2007 2012 2017					
HOMBRE			MUJER		
	Con acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades	Sin acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades		Con acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades	Sin acceso a aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo o reparto de utilidades
2007	38.6	61.4	22.8	77.2	
2012	36.2	63.8	20	80	
2017	40.8	59.2	18.7	81.3	

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE - INEGI. Para el caso específico del trabajo del hogar no se considera reparto de utilidades ya que se realiza en un domicilio.

Cuadro 2

PORCENTAJE DE PERSONAS TRABAJADORAS DEL HOGAR REMUNERADAS EN MÉXICO SEGÚN ACCESO A INSTITUCIONES DE SALUD. DATOS PORCENTUALES 2007 2012 2017*						
	Con acceso a Instituciones de Salud		Sin acceso a Instituciones de Salud			
HOMBRE	17.83	82.02	13.21	86.4	12.3	87.66
MUJER	5.17	94.76	2.11	97.81	1.86	97.99
	2007		2012		2017	

*Nota: la razón por la que los porcentajes no suman 100%, corresponde a datos no especificados.

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE - INEGI.

Propuestas de políticas públicas para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México

Ante esta situación es necesario plantear un cambio legal de sus condiciones laborales que regule temas como la limitación a 8 horas de trabajo y la disminución del porcentaje que la ley reconoce como pago en especie. Finalmente un tercer cambio fundamental sería la modificación de la Ley del Seguro Social para establecer el derecho obligatorio a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar sin exclusión de ningún tipo de prestación.

La experiencia de la Organización Internacional del Trabajo alerta que los cambios legales si bien son necesarios, no son suficientes para la mejora efectiva de las condiciones de trabajo. Es necesaria una visión multifactorial de políticas públicas que, considerando diversas acciones políticas y actores sociales, confluyan en una mejora efectiva de este colectivo laboral. A través de estas líneas vamos a ver algunos ejemplos de políticas públicas acompañadas de casos de éxito en varios países de América Latina.

Una política efectiva para el incremento de los salarios mínimos ha sido en países como Uruguay, el fomento de **mecanismos de negociación colectiva**. La institucionalización de un diálogo social entre representantes de trabajadores y empleadores con la mediación del Gobierno es un mecanismo internacionalmente reconocido para la mejora de condiciones laborales. En el caso de Uruguay, se creó en 2008 el Consejo de Salarios para el trabajo del hogar que desde entonces ha ido aprobando incrementos salariales regulares y la incorporación de primas por antigüedad, por despido, pago de horas extras, etc. En estos momentos el salario mínimo del trabajador del hogar en Uruguay es un 25% más alto que el salario mínimo general, en 2006 el salario mínimo para este colectivo era un 4% menor al general. Es decir, los mecanismos de negociación colectiva han sido efectivos en la defensa de los derechos de trabajadores del hogar. Esto ha garantizado una paz social en este sector que siempre impacta en la mejora de la productividad. En México ya existe un Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO).

Sería deseable, no sólo cumplir la Ley Federal del Trabajo que estipula que se fijará un salario mínimo para este sector (artículo 335, incumplido hasta el momento), sino que en la fijación y revisión periódica de ese salario mínimo participe el Sindicato de trabajadores y se reconozca una organización empleadora con la que poder negociar estos avances.

Fijar mecanismos de **incentivos fiscales y administrativos** es una medida de política pública que siempre resulta muy efectiva para fomentar el cumplimiento de la Ley. En el caso de Argentina, desde 2005 se estableció la posibilidad de deducir sobre el impuesto a las ganancias, los importes abonados por las remuneraciones y aportes a la seguridad social (ley 26 063). Posteriormente en 2008 se establecieron reducciones a las contribuciones a la seguridad social. Durante el primer año de afiliación se reduce en 50% la contribución patronal a la Seguridad



Propuestas de políticas públicas para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México

Social por el trabajador, el segundo año la reducción es del 25%.

Medidas como estas han incrementado muchísimo la afiliación a los sistemas de seguro social de los trabajadores del hogar argentinos. En 2005 había registrados 133 mil 031 trabajadores y 434 mil 760 inscritos en el 2007.

Otro tipo de incentivos son los administrativos. Lograr procesos simplificados de registro de las relaciones laborales, preferentemente por internet pero sobre todo **reconocer procesos que incluyan la heterogeneidad de formas de contrato** es un elemento crucial para favorecer la formalización laboral de este colectivo. En este sentido Costa Rica es un referente a partir de la aprobación y puesta en marcha en 2017 de la modalidad especial para afiliación obligatoria al Seguro Social de los trabajadores del hogar. Esta modalidad especial es una respuesta al bajo porcentaje de formalización del sector y reconoce que las trabajadoras laboran por jornadas parciales (70% del total), por lo que se permite su inclusión al seguro con un pago de contribuciones calculado según las horas trabajadas y el salario total percibido. Además reconoce que en la mayoría de los casos el trabajo del hogar es multipatrón, es decir, las empleadas trabajan en más de una vivienda. Por ello se permite que las trabajadoras puedan ser registradas por más de un empleador y la contribución total se divide entre los empleadores para los que laboran.

Además de acciones de fortalecimiento de la negociación colectiva y de aprobación de incentivos laborales, otro tipo de acciones de política pública para garantizar el cumplimiento de la ley son las **acciones fiscalizadoras y sancionadoras** para quienes no cumplen con la ley. Retomamos el caso uruguayo como un ejemplo en este tema también. En el país del Cono Sur, se estableció por ley un procedimiento de inspección laboral domiciliaria cuando hay presunción de incumplimiento de las normas laborales y se cuenta con orden judicial. Las inspecciones se realizan en la puerta del hogar sin acceder al interior y van acompañadas de un programa de sensibiliza-

ción y comunicación sobre los derechos de las personas trabajadoras. Con este tipo de procedimientos, que no violan la privacidad del hogar, se construye una política fiscalizadora y sancionadora que protege los derechos de los trabajadores y empleadores. Otras formas de fiscalización pueden ser mediante citatorios en oficinas administrativas donde los implicados deben llevar toda la documentación requerida que demuestre la existencia y características de su relación laboral (Cebollada Gay, 2017).

En este sentido y para favorecer la fiscalización de las relaciones laborales es de gran utilidad contar con un registro actualizado de las relaciones laborales. Para lograr esto, el uso de nuevas tecnologías ha resultado una herramienta muy útil. Brasil es un ejemplo de creación de una plataforma electrónica para el registro de relaciones laborales, pagos de salario y cálculo de impuestos. La plataforma eSOCIAL brasileña unifica toda la información sobre legislación del trabajo del hogar en Brasil y los procedimientos administrativos relacionados.

En eSOCIAL se puede registrar la relación laboral con sus principales características, realizar cambios de dichas características, registrar el pago de salarios y calcular el pago correspondiente de contribuciones fiscales. Se trata sin duda de una herramienta que facilita la inscripción laboral y a su vez es un eficaz instrumento de fiscalización de las relaciones laborales ya que supone un primer paso de control, sin necesidad de visita domiciliaria, que permite la revisión de expediente del trabajador en línea.

Finalmente otro instrumento de política pública para favorecer el cumplimiento de la ley para la formalización laboral son las **campañas de información y comunicación** por parte del Gobierno. La existencia de anuncios de televisión a horario de máxima audiencia, anuncios de radio, espectaculares en calles transitadas o reparto de folletos informativos son efectivas herramientas de difusión. A través de estos métodos se puede informar de las obligaciones y deberes de empleadores y empleados enfatizando las ventajas para ambas partes de registrar la relación laboral. La declaración de un

Propuestas de políticas públicas para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México

día dedicado a los trabajadores del hogar como sucede en Chile con el 21 de noviembre y la organización de eventos y celebraciones en torno a la fecha son actos de concientización sin duda fundamentales para fomentar el cumplimiento de la ley.

Otra herramienta de política pública fundamental son las **estrategias de formación y capacitación** de trabajadoras del hogar para profesionalizar sus labores y acompañar su educación profesional con educación laboral procurando su formalización o inscripción en el seguro social y el conocimiento de sus derechos. En este sentido los institutos de formación y capacitación para el empleo cobran importancia en países como Uruguay o la formación realizada a través de los sindicatos como en Argentina son fundamentales para esta labor. En los últimos años las capacitaciones se centran cada vez más en temas de labores de cuidado

sobre todo para poblaciones que, poco a poco pero sin pausa, tienden al envejecimiento.

Se trata, en definitiva de una serie de acciones colectivas multifactoriales, todas ellas de política pública que, de manera conjunta a los cambios legales, actúen en una estrategia coordinada de formalización de los trabajadores del hogar. Las exitosas experiencias internacionales de países de América Latina, así lo demuestran, son un ejemplo de que con voluntad política y acciones coordinadas se combate la discriminación laboral que sufren las personas trabajadoras del hogar.

A modo de conclusión, se incluye un esquema multifactorial de políticas públicas para la formalización del trabajo del hogar remunerado en México. El cuadro 3 está basado en la propuesta de la OIT (Panorama Laboral 2015) con aportaciones de la autora para adaptarlo al caso mexicano. §

Cuadro 3
Enfoque multifactorial

Normativa	Seguridad Social	Salario	Inspección	Incentivos	Negociación Colectiva
Eliminación de legislación laboral discriminatoria	Obligatoriedad	Cumplimiento de salario mínimo actual	Establecimiento de sistema de registro de relaciones laborales	Simplificación de trámites ante Secretaría de Trabajo, SAT e IMSS. Utilización de nuevas tecnologías	Reconocimiento de actores: trabajadores y empleadores
Equipación de derechos con el régimen general de trabajadores	Adaptación a las diferentes realidades laborales: multipatrono, tiempo parcial	Establecimiento de salario mínimo específico para sector TD	Creación de cuerpo específico de inspección laboral con estrategias de inspección sin ingreso a domicilios	Reducción en pago de multas	Creación de espacios de diálogo social para mejora de condiciones laborales
Incorporación de contenido del Convenio Internacional de la OIT 189	Trámites para su incorporación y utilización de nuevas tecnologías	Reducción del pago en especie del 50%		Beneficios fiscales y reducción en pago de cuotas	
Incentivos fiscales					
Campañas de información y sensibilización/ Capacitación laboral/ Asesoría legal / Estadísticas regulares sobre la situación de TD					

Fuente: Elaboración propia a partir de OIT, 2015.

BIBLIOGRAFÍA

Bravo David y Órdenes Claudia. “El mercado laboral del servicio doméstico en Chile”. 2015
https://www.sociedadpoliticaspublicas.cl/archivos/octavo/mercadodeltrabajoyprevision/MERCADO_Ordenes_Claudia.pdf

Cebollada Gay, Marta. Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública. México. CONAPRED, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. 2017.

FORLAC/OIT. Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2016.

FORLAC/OIT. Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo. Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Uruguay. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 2015.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Panorama laboral 2017. América Latina y el Caribe. Lima: Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2017.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay. Serie Condiciones de Trabajo y empleo núm. 84. OIT, 2016.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Panorama laboral 2015. América Latina y el Caribe. Lima, Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2015.

Datos y Tendencias

El trabajo doméstico, una actividad productiva feminizada e informal

Por: Mtra. Claudina Arvizu Ortiz*

Resumen

Presenta las principales estadísticas e indicadores sobre las condiciones sociodemográficas y laborales de las personas que se dedican al trabajo remunerado del hogar en la Ciudad de México comparándola con el entorno nacional. El objetivo es aportar información relevante al debate sobre la debilidad institucional para garantizar los derechos laborales de este sector poblacional, al tratarse de una actividad productiva feminizada e informal.

Algunas precisiones conceptuales

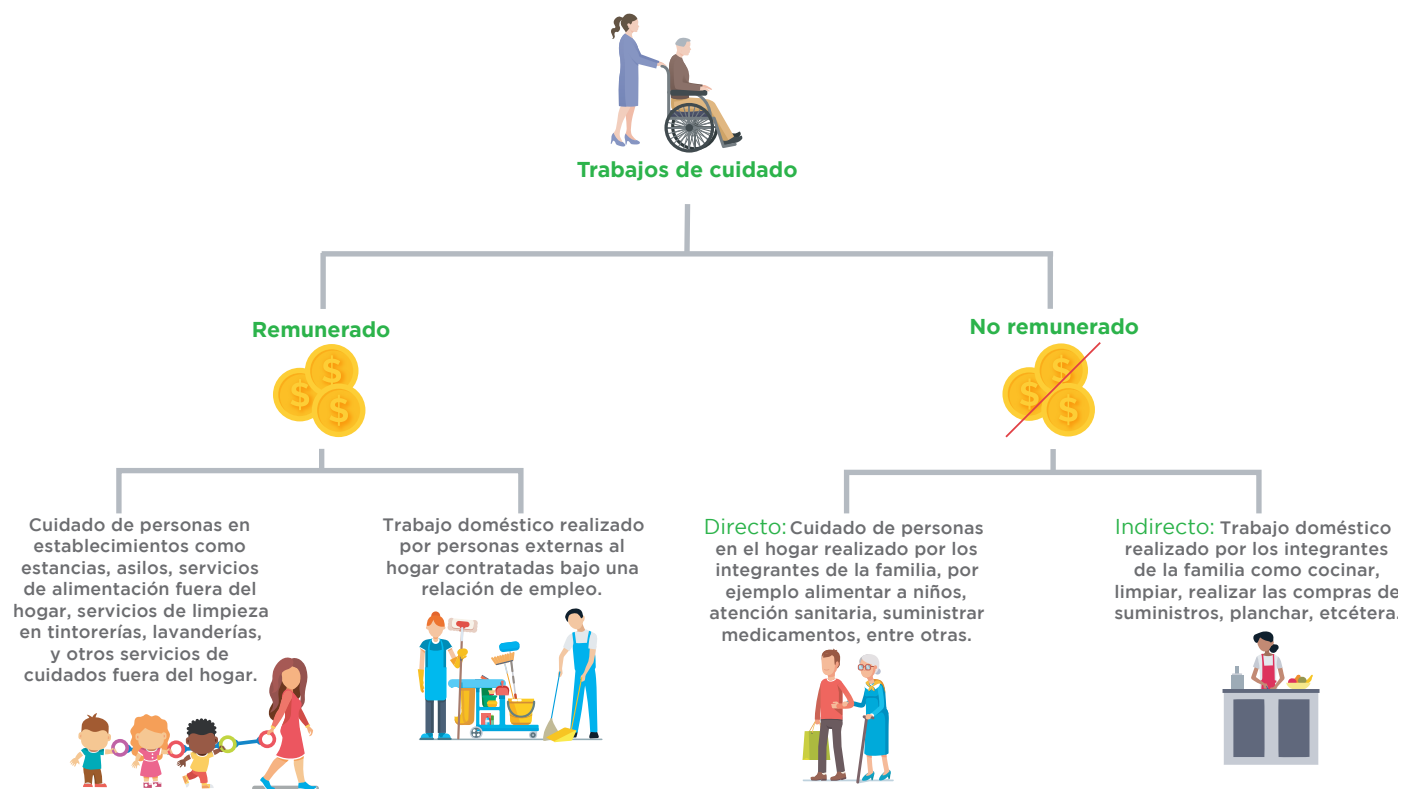
El trabajo remunerado del hogar se enmarca en un concepto más amplio y holístico que es la economía del cuidado, que incluye tanto al trabajo doméstico, también llamado trabajo reproductivo, que realizan las familias para sí, o mejor dicho que históricamente han desarrollado las mujeres para sus propias familias y que no es retribuido monetariamente.

En tanto que el trabajo del hogar remunerado es un desdoblamiento de estos trabajos de cuidados, que por la ausencia de las personas en el hogar debido a su incorporación al mercado de trabajo ha generado una demanda de servicios de cuidado en el ámbito del mercado, pero en condiciones similares de escasa valoración social y económica, como lo demuestran las condiciones laborales de las personas dedicadas a esta actividad productiva. El cuidado remite más claramente a la relación interpersonal: los cuidados se reciben y se dan, conllevan trabajo, producen beneficios y generan costos, independientemente de si se realiza en los hogares o fuera de ellos, o si son remunerados o no. El término economía del cuidado hace referencia a todas las actividades, remuneradas o no remuneradas,

que se realizan para el cuidado de las personas y espacios, independientemente del lugar en que se llevan a cabo, este concepto enfatiza que el cuidado es la piedra angular de la economía y de la sociedad (Esquivel, 2011). Para la Organización de las Naciones Unidas (2018) el cuidado es un derecho humano, un bien público y un pilar de la protección social. También es un aspecto importante de la agenda de igualdad de género, por lo mismo, este organismo internacional propone que se impulsen acciones que promuevan, de manera equitativa, la corresponsabilidad social entre el Estado, el mercado, las familias y el conjunto de la sociedad, acciones que tiendan a reconocer, redistribuir y revalorar el trabajo doméstico y de cuidados remunerado y no remunerado que realizan las mujeres principalmente.

*Claudina Arvizu Ortiz, es Licenciada en Economía por la Universidad de Sonora y Maestra en Planeación y Políticas Metropolitanas por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. Actualmente se desempeña como Jefa de Unidad Departamental en la Dirección de Planeación, Control y Evaluación de Resultados del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.

Cuadro 1



Fuente: Elaboración propia con información de la Organización Internacional del Trabajo.

Reconociendo que el trabajo de los cuidados es amplio, complejo e integral, en este número el énfasis se hace en las personas trabajadoras del hogar remuneradas, sector laboral expuesto a informalidad, bajos salarios y a discriminación. Al respecto, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un trabajador doméstico es cualquier persona que realiza trabajo doméstico dentro de una relación de empleo dentro o para un hogar (2010).

Los trabajadores domésticos constituyen una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y excluidos del alcance de la legislación laboral OIT (2019).

Panorama Mundial

El trabajo doméstico remunerado se ha expandido de 52.7 millones de personas que realizaban este tipo de trabajo bajo una relación de empleo en 2010 a 67.1 millones en 2013, lo que significa una tasa de crecimiento medio anual de 5.4%. Algunos factores asociados con esta tendencia son el envejecimiento de la población que au-

menta la demanda de cuidadores para las personas mayores, el aumento de la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo, y que muchas de estas mujeres de ingreso medio alto estén contratando a otras mujeres para realizar el trabajo doméstico de sus hogares.

El trabajo doméstico, una actividad productiva feminizada e informal

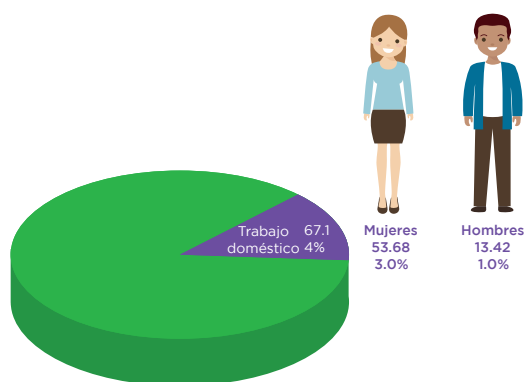
Cabe destacar que las mujeres que realizan trabajo del hogar remunerado, siguen teniendo una doble jornada, en muchas ocasiones aunque tengan la oportunidad de un empleo formal en otro tipo de actividad productiva, optan por el trabajo doméstico ante la insuficiente disponibilidad de empleos con jornadas parciales o flexibles que favorezcan la conciliación de los objetivos familiares y profesionales. Asia y el Pacífico, junto con América Latina y el Caribe, aportan 68% de los trabajadores domésticos remunerados en el mundo, según cálculos de la OIT (2016).

Un estudio realizado por este organismo internacional para la región de América Latina y el Caribe señala una transformación en el perfil sociodemográfico de las trabajadoras del hogar remunerado. En la década de los setentas la mayoría eran mujeres muy jóvenes que migraban de zonas rurales hacia las grandes ciudades, provenían de hogares muy pobres con padres analfabetas y de origen indígena, trabajaban muchas veces a cambio de un techo y alimentos. En la actualidad los trabajadores domésticos remunerados siguen siendo predominantemente mujeres (88% en la región), ahora son residentes de estas grandes ciudades, con una edad media de 40 años, trabajan a puer-

tas afuera y tienen sus propias familias (OIT, 2012). Lo que ha cambiado muy poco es la subvaluación del trabajo doméstico en general y del remunerado en particular, las condiciones laborales precarias y al margen de la legislación laboral vigente dan cuenta de ello. Los trabajadores remunerados del hogar enfrentan condiciones laborales adversas por la exclusión legal del sistema general de protección social vinculados a la ley laboral, la debilidad institucional de fiscalización, la discriminación por género, etnia y socioeconómica. Otros factores de mercado como el trabajar para varios patrones, en jornadas parciales o por horas y con ingresos irregulares también significan condiciones de trabajo más precarias que las que enfrentan el resto de los trabajadores asalariados e incluso otros trabajadores informales. Al respecto la OIT, a través del Convenio 189 y la recomendación 201, ha instado a los países miembros a proteger los derechos de los trabajadores domésticos remunerados, aunque México aún no lo ha ratificado. Trece países de América Latina han firmado dicho convenio: Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Guyana, Jamaica, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.

Gráfica 1

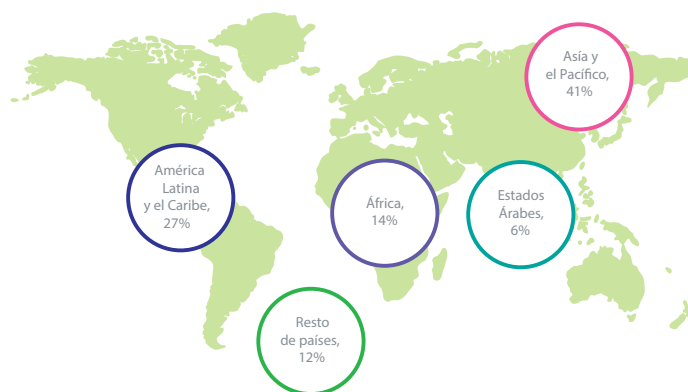
Personas trabajadoras del hogar remuneradas (millones)



Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT (2016)

Cuadro 2

Distribución mundial de las personas trabajadoras remuneradas, por región, 2013



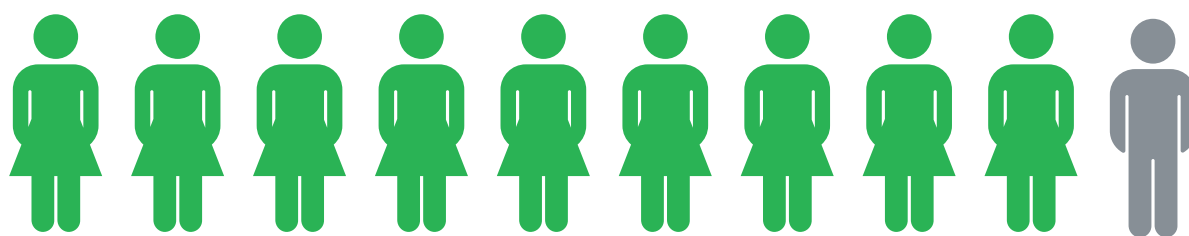
Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT (2016)

Perfil sociodemográfico de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en la Ciudad de México

En el país, cerca de 2.4 millones de personas se desempeñan como trabajadores del hogar bajo una relación de empleo, 4.4% de la población ocupada en 2018¹. Esta proporción de 4% es similar a la importancia del trabajo doméstico en el mundo, según cálculos de la OIT. De cada diez personas trabajadoras remuneradas del hogar, uno es hombre y nueve son mujeres.

Cuadro 3

Nueve por cada diez trabajadores del hogar remunerados son mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018).

En la Ciudad de México 225 mil personas realizan trabajo del hogar para el mercado, 5.3% de la población ocupada residente en la demarcación, esto también significa que nueve de cada cien personas trabajadoras del hogar remuneradas residen en la Ciudad de México, esta relación se ubica por encima de la aportación de la ciudad a la fuerza laboral total del país, ya que considerando a la totalidad de ocupados resulta que 8 de cada cien son residentes de la Ciudad de México.

Cuadro 4



Nueve de cada cien personas trabajadoras del hogar remuneradas residen en la **Ciudad de México**.

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018).

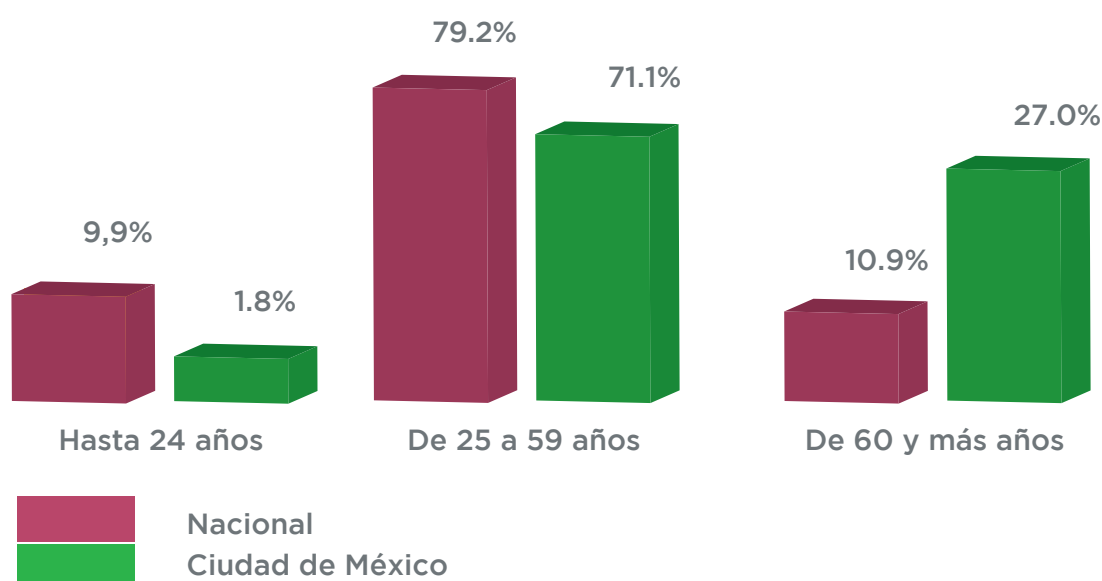
¹ Las cifras e indicadores presentados en esta sección corresponden al promedio anual de 2018 de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizadas por INEGI.

El trabajo doméstico, una actividad productiva feminizada e informal

Siete de cada diez personas que realizan trabajo del hogar para el mercado tienen de 25 a 59 años de edad en la Ciudad de México. Otro hecho relevante es la gran participación que tienen las personas de 60 y más años en la estructura por edad de los trabajadores del hogar remunerados, comparado con el entorno nacional, y la participación más baja de los menores de 25 años. La estructura etaria de las personas trabajadoras remuneradas del hogar residentes en la Ciudad de México, revela que los grupos de edad más avanzada tienen mayor participación que en el contexto nacional.

Gráfica 2

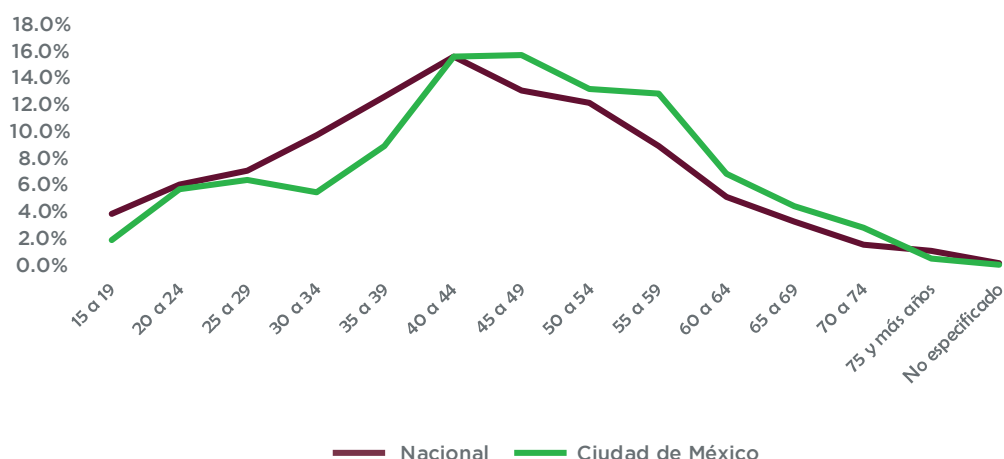
Distribución porcentual de las personas trabajadoras del hogar remuneradas por grupo de edad.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018).

Gráfica 3

Distribución porcentual de las personas trabajadoras del hogar remuneradas por grupo quinquenal de edad.



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018).

El trabajo doméstico, una actividad productiva feminizada e informal

En la gráfica 3 se observa que a partir de 40 y más años, la línea que corresponde a la Ciudad de México se ubica por encima de la línea que representa la distribución etaria de las personas trabajadoras del hogar remunerados a escala nacional, así la edad promedio de este colectivo laboral en la Ciudad de México es de 42 años de edad, frente a 40 años a nivel nacional.

En suma, las características demográficas de las personas que trabajan en servicios para el hogar destacan que es un grupo predominantemente femenino, que ocho de cada diez trabajadoras domésticas tienen hijos y, en la Ciudad de México, más del 70% son mayores de 40 años. Entonces los derechos laborales en torno a la maternidad, estancias infantiles, lactancia, servicios de salud y sistema de ahorro para el retiro cobran gran relevancia para las condiciones de vida de este grupo poblacional.

La escolaridad promedio de la población ocupada en el país es de diez años, lo que equivale a contar con el certificado de educación primaria y secunda-

ria, que corresponde a los requisitos de escolaridad que generalmente solicitan durante el reclutamiento en los empleos formales semicualificados. En la Ciudad de México la población ocupada tiene en promedio 12 años de escolaridad, es decir, educación media superior concluida.

En contraste, las personas trabajadoras del hogar remuneradas cuentan con siete años de escolaridad en promedio, a nivel nacional y en la Ciudad de México. Ello significa que en promedio han concluido la educación primaria, lo que implica un rezago promedio de cinco años frente a la población ocupada total en la Ciudad de México y hasta tres años menos que las personas trabajadoras que realizan tareas similares pero que trabajan para un establecimiento y no para un hogar.

El rezago educativo, considerando como obligatoria la primaria y la secundaria, involucra a 43.9% de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en la Ciudad de México; 13.5% porque carecen de un certificado de educación primaria y 30.4% que no cuentan con secundaria concluida.

Cuadro 5
Años promedio
de escolaridad



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018).

El trabajo doméstico, una actividad productiva feminizada e informal

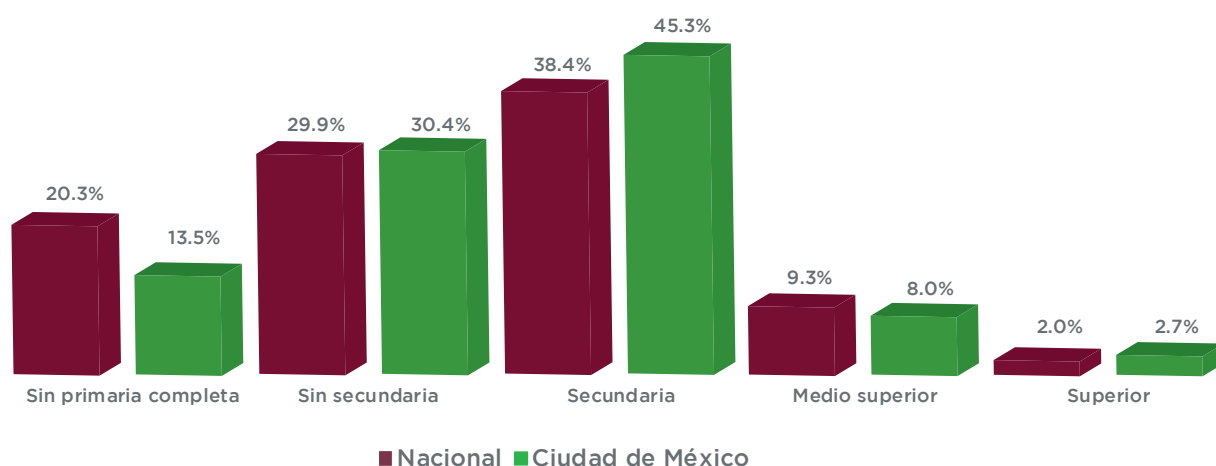
Esta magnitud de rezago es menor en la Ciudad de México que la presentada a nivel nacional, donde 20.3% carecen de educación primaria y 29.9% de secundaria, resultando en un rezago que reúne a la mitad de este colectivo laboral en el ámbito nacional.

Las personas que se desempeñan en este mismo tipo de funciones en establecimientos, tienen un rezago educativo significativamente menor que los que trabajan para los hogares.

En la Ciudad de México solo 3.8% carecen de primaria y 14.0% de secundaria; mientras que en el país estos porcentajes son de 5.3% y 20.2%, respectivamente. Esta información revela la importancia del combate al rezago educativo como una estrategia de formalización del empleo y para la movilidad social en general.

Gráfica 4

Distribución porcentual de las personas trabajadoras del hogar remuneradas por nivel de escolaridad



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018).

Condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en la Ciudad de México

En términos de la Ley Federal del Trabajo se considera que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar el trabajo. Según los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo al tercer trimestre de 2018, en nuestro país el promedio de horas trabajadas por la población ocupada de 15 años y más es de 43.1 horas por semana, mientras que la población trabajadora del hogar remunerada es de 33, es decir, 10 horas menos que el promedio

de horas trabajadas por todos los trabajadores ocupados. Esta diferencia se explica por la jornada promedio de las mujeres, ya que los hombres que realizan trabajo doméstico para el mercado generalmente lo hacen en jornadas completas. Esto revela que, si se cumplieran los derechos laborales, el trabajo del hogar sería un empleo flexible para combinar vida familiar y laboral, sin embargo esta jornada parcial para las mujeres significa bajos salarios e informalidad.

Cuadro 6

Horas semanales trabajadas en promedio por las personas trabajadoras del hogar remuneradas

43.1 horas promedio de los ocupados totales a nivel nacional



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018).

En México la informalidad laboral afecta a más de la mitad de la población ocupada. Esto genera una gran problemática social y fiscal para el Estado, por las presiones financieras sobre el sistema de salud y el sistema de pensiones. Los derechos sociales de acceso a los servicios de salud y a una vida digna en la vejez han estado vinculados a mantener un empleo formal durante más de diez años, con la antigua ley del IMSS y al menos veinticinco con la nueva ley de pensiones.

Si la estructura productiva fuese lo suficientemente robusta y fuerte para que mediante el empleo formal y con remuneraciones suficientes, los trabajadores ahorraran para vivir sin necesidades insatisfechas en la vejez, el Estado no tendría que hacer frente al gasto que ocasiona las condiciones actuales del mercado laboral y del aparato productivo nacional. Esta es la situación de la inmensa mayoría de las personas trabajadoras remuneradas del hogar, quienes laboran en condiciones de informalidad, lo que menoscaba sus derechos laborales, el acceso al sistema de ahorro para el retiro y el acceso a un crédito para la vivienda, así como una vida digna en la vejez. Al respecto, cabe señalar que sólo una por cada cua-

tro personas trabajadoras remuneradas del hogar cuenta con prestaciones sociales y laborales a nivel nacional y en la Ciudad de México, la relación es uno de cada tres.

Otro indicador importante para el esclarecimiento de las condiciones laborales de este grupo de trabajadores, es el relativo al ingreso por trabajo. El ingreso medio real mensual de la población ocupada es de \$5 mil pesos a nivel nacional y de \$6 mil 410 pesos en la Ciudad de México, lo que significa una brecha regional de 27.5%. A nivel nacional, las personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado reciben 43.3% menos que la población ocupada y 47.7% menos que la población ocupada en la Ciudad de México.

El nivel de cualificación podría explicar parte de esta diferencia, es decir, que estamos comparando trabajos de naturaleza distinta. Entonces comparemos el ingreso de las personas que realizan funciones de limpieza, cuidado, cocina, jardinería, conducción de autos, vigilancia, etcétera, para los hogares comparándolo con los que trabajan para establecimientos. Resulta que por cada cien pesos que ganan las personas que trabajan para establecimiento, los que tra-

El trabajo doméstico, una actividad productiva feminizada e informal

bajan para los hogares reciben \$61.6 pesos a nivel nacional y \$68.6 pesos en la Ciudad de México.

Sin embargo, cuando se utiliza la variable ingreso promedio por hora trabajada, la diferencia favorece a las personas trabajadoras del hogar, que reciben en promedio 1.7% más por hora trabajada en el contexto nacional y 10.4% más en la Ciudad de México.

Entonces, la principal ventaja del trabajo del hogar parece estar asociado a la flexibilidad horaria que pueden negociar con los patrones, y que los trabajadores en establecimientos presentan una gran rigidez o poca disponibilidad de empleos a jornada parcial.

En la Ciudad de México, la brecha por género en el ingreso mensual es de 13.1% menos en contra de las trabajadoras del hogar, cuando se controla la variable tiempo trabajado, resulta que las mujeres ganan 5.3% más que los trabajadores del hogar hombres. No obstante, cuando los hombres son contratados por los hogares, ellos realizan funciones específicas como cuidar el jardín, conducir, vigilar, en cambio las mujeres son contratadas generalmente para realizar funciones diversas y son pocas las contratadas en funciones específicas.

Cuadro 7

Tasa de informalidad laboral

Población ocupada	
Nacional	Ciudad de México
56.7%	49.0%
Personas trabajadoras del hogar remuneradas	
Nacional	Ciudad de México
97.4%	97.3%
Trabajadores en establecimientos	
Nacional	Ciudad de México
48.5%	52.2%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018).

Cuadro 8

Distribución porcentual de las trabajadoras del hogar por tipo de establecimiento

Ingreso mensual real (pesos)	Nacional	Ciudad de México	Brecha regional
Población ocupada	\$5,026	\$6,410	27.5%
Trabajadoras del hogar remuneradas	\$2,849	\$3,353	17.7%
Trabajadores en establecimientos	\$4,624	\$4,891	
Brecha respecto con la población ocupada	- 43.3%	- 47.7%	
Brecha respecto con los trabajadores en establecimientos	- 38.4%	- 31.4%	

El trabajo doméstico, una actividad productiva feminizada e informal

Ingreso promedio por hora trabajada (pesos)	Nacional	Ciudad de México	Brecha regional
Población ocupada	36.7	46.3	26.2%
Personas trabajadoras del hogar	28.9	32.6	12.8%
Trabajadores en establecimientos	28.4	29.5	3.9%
Brecha respecto con la población ocupada	- 21.3%	- 26.9%	
Brecha respecto con los trabajadores en establecimientos	1.7%	10.4%	

Asalariados

Prestaciones laborales

Nacional
63.0%
Ciudad de México
70.0%

Prestaciones sociales

Nacional
65.1%
Ciudad de México
71.8%

Personas trabajadoras del hogar remuneradas

Prestaciones laborales

Nacional
24.4%
Ciudad de México
37.6%

Prestaciones sociales

Nacional
24.4%
Ciudad de México
37.6%

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (2018).

Conclusiones

En el país cerca de 2.4 millones de personas se dedican al trabajo del hogar bajo una relación de empleo. Esta magnitud es superior a los trabajadores del sector salud y similar a los trabajadores en los servicios educativos. La débil organización del gremio, aunado a la escasa valoración social y económica de estas actividades productivas, ha derivado en condiciones laborales más precarias para estos trabajadores que las que tienen los asalariados e incluso otros grupos de trabajadores informales.

Hace más de ocho años que la Organización Internacional del Trabajo adoptó el convenio 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.

México aún no establece este compromiso con la OIT y con las personas trabajadoras del hogar remuneradas en el país. En ese contexto, la actual administración en la Ciudad de México ha incorporado a la agenda de las políticas públicas el trabajo del hogar remunerado, como uno de los sectores prioritarios por atender.

Los datos y tendencias muestran que seguimos ante una actividad productiva desarrollada principalmente por mujeres, con una edad promedio de 40 años, con hijos, que laboran en condiciones de informalidad con salarios medios ligeramente por arriba de los tres mil pesos mensuales.

El trabajo doméstico, una actividad productiva feminizada e informal

El nivel de escolaridad promedio de las personas que se dedican al trabajo del hogar bajo un relación de empleo es de siete años, tres años menos que la población ocupada del país, además a nivel nacional la mitad de estas personas carecen de un certificado de educación secundaria, lo que muchas veces constituye una barrera para incorporarse en un empleo formal. Al respecto cabe señalar que sólo uno de cada tres personas trabajadoras del hogar remuneradas cuentan con prestaciones sociales y laborales.

Por otra parte, para muchas personas, principalmente para las mujeres, el trabajo en funciones de cuidado presenta una alternativa de horario flexible que les permite obtener ingresos laborales y hacer frente a las tareas de cuidado en su propia familia, sin embargo, hoy en día ello significa el costo de la informalidad o renunciar a los derechos laborales. Esta es tarea aún pendiente. ¿Es posible tener ofertas laborales flexibles o con jornadas parciales que favorezcan la conciliación entre trabajo remunerado y vida familiar con pleno goce de los derechos laborales? §

Referencias

Esquivel, Valeria (2011). La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la Agenda. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Recuperado el 28/01/2019 de: <http://base.socioeco.org/docs/laeconomadelcuidadoenamricalatina.pdf>

OIT (2019). OIT. Quiénes son los trabajadores domésticos. Recuperado el 28/01/2019 de: <https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/who/lang--es/index.htm>

OIT (2016). Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas. Recuperado el 28/01/2019 de: https://www.ilo.org/secsoc/information-resources/publications-and-tools/policy-papers/WCMS_458939/lang--es/index.htm

OIT (2012). Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina. Informe, temas especiales. María Elena Valenzuela. Recuperado el 28/01/2019 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/article/wcms_195947.pdf

OIT (2010). Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Conferencia Internacional del Trabajo. Reunión 99, Ginebra. Recuperado el 6/02/2019 de: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Informe%20OIT%20Trabajadores%20domesticos%202010_01.pdf

ONU Mujeres (2018). Trabajo de cuidados: Una cuestión de derechos humanos y políticas públicas. Recuperado el 28/01/2019 de: <http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2018/05/libro%20de%20cuidados.pdf?la=es&vs=5608>

Trabajo remunerado del hogar en la Ciudad de México

Por: Mtra. Haydee Alejandra Munguía González* y Lic. Ariana Varela Díaz**

Resumen

Desde la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México asumimos nuestra obligación de apoyar a formalizar y mejorar las condiciones de empleo que se dan en el sector del trabajo del hogar remunerado. Es así que hacemos propio el compromiso de la Jefa de Gobierno Claudia Sheinbaum Pardo en trabajar para que la Ciudad de México se convierta en una ciudad de innovación y de derechos. Nuestro punto de partida es la aceptación de la situación de invisibilidad que vive el trabajo remunerado del hogar ante una buena proporción de la población. Con el fin de enriquecer el debate y apoyar en la toma de conciencia de las particularidades que este sector enfrenta, este artículo presenta la más reciente evidencia de la calidad del empleo remunerado del hogar.

Introducción

En primera instancia, este artículo profundiza en los perfiles sociodemográficos que componen a la población trabajadora, se destaca la elevada participación laboral femenina, lo que no solo contrasta fuertemente con lo observado en otros sectores económicos, sino que además crea el desafío adicional de atender las problemáticas que de por sí afectan a las mujeres en el mundo laboral. En segunda instancia, se identifican las brechas entre las condiciones laborales que deberían aplicar según el marco legal y las que realmente prevalecen en este sector, por ejemplo la informalidad a la que se le suman condiciones desfavorables en cuanto a la duración de la jornada laboral, el nivel de salarios, la nula protección social entre otros.

Desde la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo (STYFE) consideramos que es posible contribuir a la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar en el corto plazo, mediante dos actividades que se pueden desarrollar y en las

que convocamos a los diversos sectores de la sociedad a participar. La primera, en coordinación con el Instituto de Capacitación para el Trabajo ICAT, se enfatiza la importancia, el valor agregado y la contribución a mejores condiciones laborales que se generan a partir de una adecuada capacitación y certificación.

En esa línea, este artículo destaca la importancia de la certificación en estándar de competencia 0561 para el cual existen apoyos públicos. La segunda, también en el corto plazo, desde la Secretaría recientemente se rediseñó, de manera integral, el programa de Fomento, Constitución y Fortalecimiento de las Empresas Sociales y Solidarias (FOCOFESS) que puede apoyar con capacitación y con apoyos monetarios a personas trabajadoras del hogar que quieran asociarse para proveer el servicio como una empresa.

*Licenciada en Economía por la Universidad de Guadalajara. Maestra en Gobierno y Asuntos Públicos por la FLACSO-Sede Académica México. Actualmente es Directora de Análisis y Estudios en la STYFE.

**Lic. en Economía por el IPN. Se desempeña como Administrativo Asignado PR-A en la Dirección Ejecutiva de Estudios del Trabajo en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo.

Trabajo remunerado del hogar en la Ciudad de México

En el mediano plazo y dado el contexto actual, este artículo concluye con una breve revisión de experiencias internacionales que pueden nutrir el diálogo social para contribuir a elevar la calidad del empleo. Es importante conocer la experiencia de otros países que históricamente han tenido la misma deuda con este sector de trabajadores, y que han dado exitosos pasos hacia mejores condiciones laborales, no para imitarlos, sino para enriquecer el debate en torno al reconocimiento y garantía de los derechos laborales y en conjunto diseñar nuestras propias soluciones ajustadas a la especificidad en la Ciudad de México y al país en general.

En términos metodológicos, en este artículo nos apegamos al término trabajo del hogar del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2014). Éste se utiliza por dos razones: en primer lugar, es una reivindicación que las trabajadoras y los trabajadores del hogar han hecho en México y, en segundo lugar, porque el término trabajo doméstico, utilizado a nivel internacional, tiene una carga negativa o valoración despectiva en nuestro país. A su vez, cabe notar que la evidencia presentada se remite a la obtenida por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al cuarto trimestre 2018 producida por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

El trabajo del hogar en la Ciudad de México

El trabajo del hogar se entiende como aquel realizado en un domicilio particular, en el marco de una relación de trabajo por el que la persona empleada recibe una remuneración. Implica desempeñar tareas remuneradas dentro de la vivienda como limpieza, cocina, lavado, cuidado de infantes, enfermos de la familia, jardinería, vigilancia, chofer familiar y cuidado de animales domésticos. Es importante conocer el perfil de las trabajadoras y los trabajadores del hogar de la Ciudad de México con el objetivo de atender la precariedad de su situación laboral sin dejar de lado su perfil sociodemográfico.

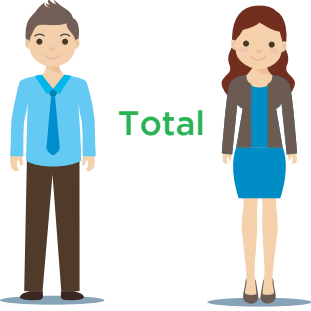
Perfiles sociodemográficos

La distribución de hombres y mujeres dentro del trabajo del hogar remunerado es bastante desigual. Existen 216 mil trabajadoras y trabajadores del hogar de los cuales el 86% son mujeres y el 14% son hombres. Esa composición tan inclinada hacia la participación femenina contrasta con la composición por sexo de la población ocupada en toda la economía de la Ciudad de México, con 44% de mujeres versus 56% de hombres que componen al total de la población ocupada en la Ciudad de México.

Cuadro 1

Composición por sexo de la población ocupada en la Ciudad de México, según sector laboral.

Sector laboral	Hombres (%)	Mujeres (%)
Instituciones financieras	50.45	49.55
Corporaciones y sociedades no financieras	59.05	40.95
Agropecuario	90.14	9.86
No agropecuario	61.37	38.63
Gobierno	54.89	45.11
Instituciones no lucrativas privadas	38.01	61.99
Instituciones no lucrativas públicas	45.78	54.22
Sector informal	63.25	36.75
Trabajo del hogar remunerado	13.87	86.13
Situaciones de carácter especial o no especificado	43.30	56.70



Total

56.02 43.98

Fuente: Elaboración de la Dirección Ejecutiva de Estudios de la STYFE, datos de la ENOE, 4t 2018, INEGI

Trabajo remunerado del hogar en la Ciudad de México

En cuanto a la composición etaria, destacan grupos de edades por arriba de los 40 años. El 59% de las personas trabajadoras del hogar se encuentran en un rango de edad de entre 40 y 59 años. El grupo de jóvenes de 20 a 29 años representan sólo el 12% del total. Lo que nos dice que las personas trabajadoras de este sector laboral en su mayoría son personas adultas.

Las personas trabajadoras del hogar se caracterizan además, por tener bajos niveles educativos. Sólo el 14.4 por ciento de los trabajadores y las trabajadoras del hogar cuentan con estudios de nivel medio superior y superior; el 44.4%, cuenta

con secundaria completa, mientras el 41% cuenta con educación primaria, ya sea completa o incompleta. Si se mira el nivel de educación y se compara con el resto de la población ocupada se observa que, a medida que incrementa el nivel educativo, la participación de los y las trabajadoras del hogar en esos niveles disminuye. Lo contrario pasa con el resto de los ocupados donde a mayor nivel educativo se incrementa la participación, concentrándose en nivel preparatoria y profesional. Lo anterior evidencia la existencia de un gran rezago educativo para las personas trabajadoras del hogar.

Cuadro 2

Nivel educativo: comparación entre trabajadoras(es) del hogar con el resto de los ocupados.

Nivel educativo	Personas		Porcentaje	
	Trabajo del hogar remunerado	El resto de los sectores	Trabajo doméstico remunerado	El resto de los sectores
Ninguno	9,804	36,476	4.5	0.9
Preescolar	0	1,585	0.0	0.0
Primaria	70,760	416,086	32.7	10.4
Secundaria	90,221	866,033	41.7	21.7
Preparatoria	34,441	1,004,206	15.9	25.1
Normal	0	7,888	0.0	0.2
Carrera técnica	6,728	236,531	3.1	5.9
Profesional	4,228	1,250,111	2.0	31.3
Maestría	0	144,943	0.0	3.6
Doctorado	0	29,606	0.0	0.7
No sabe	0	2,895	0.0	0.1
Total	216,182	3,996,360	100.0	100.0

Fuente: Elaboración de la Dirección Ejecutiva de Estudios de la STYE, datos de la ENOE, 4t 2018, INEGI.

Los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 123 establece el derecho al trabajo digno, mientras que la Ley Federal del Trabajo en su capítulo XIII regula el trabajo del hogar remunerado. Ésta última define como trabajador o trabajadora del hogar aquel que realiza servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. Este capítulo estipula en sus artículos los siguientes derechos laborales:

- Nueve horas de descanso nocturno continuo, en caso de habitar en el lugar donde prestan sus servicios
- Descanso diario de tres horas entre el horario matutino y el vespertino
- Un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferentemente en sábado y domingo
- Contar con una habitación cómoda e higiénica, en caso de habitar en el lugar donde prestan sus servicios
- Alimentación sana y suficiente
- Pago anual de 15 días de salario por concepto de aguinaldo o parte proporcional, según sea el caso
- Trato digno, respetuoso y amable
- Respeto a su condición física, étnica, religiosa, económica y preferencia sexual
- El trabajador doméstico podrá dar por terminada la relación de trabajo con ocho días de anticipación

El artículo 13 de la Ley del Seguro Social también regula a este sector de trabajadores. A febrero de 2019 todavía establece que, voluntariamente, los trabajadores y trabajadoras del hogar podrán ser sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad al quedar

sujetos a la acción de su empleador. Asimismo, quedan excluidos del resto de las prestaciones.

En otros artículos de la Ley Federal del Trabajo también se incluyen otros derechos que cualquier persona trabajadora debe gozar:

- Contrato de trabajo por escrito
- Jornada laboral justa
- Salario digno
- Horas extras
- Días de descanso obligatorio
- Vacaciones
- Aguinaldo
- Seguro social y jubilación
- Derecho a la asociación

El siguiente apartado describe las condiciones laborales en la Ciudad de México de las personas trabajadoras del hogar. Este apartado se realiza con la finalidad de contrastar la realidad de estos trabajadores al cuarto trimestre del 2018 con la regulación normativa.

Condiciones laborales

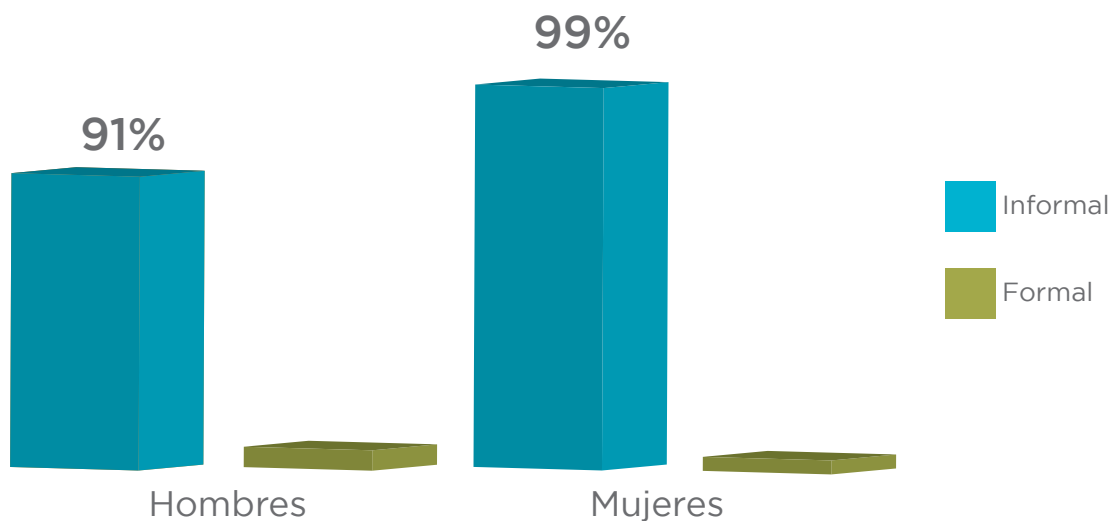
El trabajo doméstico remunerado genera el 5.1 por ciento del total de empleos en la Ciudad de México. Así, otros sectores de la economía generarán más empleo, pero no necesariamente de mejor calidad. El sector informal¹, por ejemplo, es el sector que más personas ocupa con el 29.3% de empleos, seguido de las corporaciones y sociedades no financieras.

El trabajo del hogar remunerado, incluyendo actividades tales como choferes, cocineros, jardineros, veladores, porteros, lavanderos, planchadores y mayordomos², ocupa al 10 por ciento de las mujeres. Así, este sector es el quinto más importante en generar empleos para mujeres en la Ciudad de México. En primer lugar, las mujeres se ocupan en corporaciones y sociedades no financieras.

En contraste, la distribución sectorial de los hombres es como sigue: sólo un 1.3 por ciento (del total de hombres ocupados) se emplea como trabajador del hogar, empleándose en primer lugar en el sector informal y en segundo en corporaciones y sociedades no financieras (cuadro 3).

Es importante destacar que este sector tiene la mayor tasa de informalidad con el 98%, y además, afecta particularmente a las mujeres, seguido por el sector agropecuario, con 64.6% de trabajadores informales. Del total de mujeres trabajando en el sector en cuestión, el 99% son informales, mientras que del total de hombres trabajadores del hogar sólo el 91% lo son (ver gráfica 1).

Gráfica 1
Informalidad en trabajadoras y trabajadores remuneradas(os) del hogar



Fuente: Elaboración de la Dirección Ejecutiva de Estudios de la STYFE con datos de la ENOE, 4t 2018, INEGI.

¹ Se compone de empresas privadas no incorporadas, esto es, empresas pertenecientes a individuos u hogares que no están constituidas como entidades legales separadas de sus dueños y para las cuales no se dispone de una contabilidad completa que permita la separación financiera de las actividades de producción de la empresa de otras actividades de sus dueños. INEGI, 2014, marco conceptual y metodológico.

² Según la clasificación 814110 del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte 2018 (SCIAN 2018).

Trabajo remunerado del hogar en la Ciudad de México

Es importante mencionar que en el sector gobierno se presenta un porcentaje de informalidad del 9.3%, lo que resulta incongruente dada la naturaleza de las instituciones de gobierno, las cuales no deberían tener ningún trabajador no registrado y sin protección social.

El trabajo del hogar es una de las ocupaciones más desprotegidas y mal remuneradas, con extensas jornadas de trabajo, sin cobertura de seguridad social y con mayor incumplimiento de normas laborales. En la Ciudad de México, el 99 por ciento de los trabajadores domésticos remunerados no cuentan con contrato laboral, el 60% no cuenta con aguinaldo y el 91.5% no cuenta con vacaciones (ENOE, datos del tercer trimestre de 2018).

Esto demuestra que la medición de la precariedad laboral de este sector debe extenderse hasta estas prestaciones, ya mencionadas, distintas a la del acceso a servicios de salud, típica medida de precariedad. El 98% de los y las trabajadoras del hogar no cuentan con acceso a instituciones de salud. (ENOE, datos del tercer trimestre de 2018).

Este sector se caracteriza por tener muy bajos salarios, afectando principalmente a las mujeres. Poco más de dos terceras partes (el 68%) percibe menos de dos salarios mínimos. Mientras que solo el 23% reporta percibir entre 2 y 5 salarios mínimos. Asimismo, ninguna mujer recibe más de 5 salarios mínimos mientras que el 1.2% de los hombres sí (Cuadro 3).

Cuadro 3

Nivel de ingresos: comparación entre trabajadoras(es) del hogar con el resto de los ocupados.

Rango de Ingreso	Trabajo doméstico remunerado	El resto de los sectores	Trabajo doméstico remunerado (%)	El resto de los sectores (%)
Hasta un salario mínimo	60,328	521,155	27.9	13.0
De uno a dos salarios	87,050	954,645	40.3	23.9
De dos a tres salarios	35,095	713,131	16.2	17.8
De tres a cinco salarios	14,525	605,682	6.7	15.2
Más de cinco salarios	2,722	292,245	1.3	7.3
No recibió ingreso	0	74,283	0.0	1.9
No especificado	16,462	835,219	7.6	20.9
Total	216,182	3,996,36	100.0	100.0

Fuente: Elaboración de la Dirección Ejecutiva de Estudios de la STYFE con datos de la ENOE, 4t 2018, INEGI.

Trabajo remunerado del hogar en la Ciudad de México

Cuadro 4

Ocupación de la población en la Ciudad de México por sectores de empleo.

Sector			Total		Porcentajes		Total
Instituciones financieras	49,730 16.38	48,846 14.81	98,576 10.72	2.1	2.6	2.3	
Corporaciones y sociedades no financieras	701,102 3.827	486,245 5.09	1,187,347 2.986	29.7	26.2	28.2	
Agropecuario	9,585 50.16	1,048 99.98	10,633 46.26	0.4	0.1	0.3	
No agropecuario	399,474 6.361	251,411 6.807	650,885 5.032	16.9	13.6	15.5	
Gobierno	166,678 8.807	136,966 9.017	303,644 6.62	7.1	7.4	7.2	
Instituciones no lucrativas privadas	55,664 17.25	90,764 11.53	146,428 10.23	2.4	4.9	3.5	
Instituciones no lucrativas públicas	158,984 8.371	188,278 8.312	347,262 6.687	6.7	10.2	8.2	
Sector informal	781,845 3.661	454,221 5.349	1,236,066 3.248	33.1	24.5	29.3	
Trabajo del hogar remunerado	29,988 24.87	186,194 7.94	216,182 7.929	1.3	10	5.1	
Situaciones de carácter especial o no especificado	6,720 50.45	8,799 36.21	15,519 29.84	0.3	0.5	0.4	
Total	2,359,770 1.234	1,852,772 1.571	4,212,542 1	100	100	100	

Fuente: Elaboración de la Dirección Ejecutiva de Estudios de la STYFE con datos de la ENOE, 4t 2018, INEGI.

Nota: Los números en gris y de menor tamaño representan los coeficientes de variación de las estimaciones

La importancia de la capacitación y sindicalización de los y las trabajadoras remuneradas del hogar

A través del Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México, (ICAT), se han capacitado a 70 personas trabajadoras del hogar que se han certificado en competencias laborales para el Estándar de Competencia EC0561 Prestación de Servicios de Aseo y Alimentación en el Hogar³.

La capacitación para trabajadoras y trabajadores del hogar es muy importante desde una perspectiva de seguridad en el trabajo, ya que entre otros riesgos, existe la exposición a daños por productos de limpieza y otras prácticas, por lo que su derecho a capacitación no debe ser violentado. Además, desde una perspectiva de ingresos, la capacitación aumenta las probabilidades de que los ingresos de las personas trabajadoras se incrementen a medida que se está más capacitada(o).

La STYFE ha brindado capacitación de nutrición y salud a las trabajadoras del hogar, en donde además recibieron una beca de mil 189 pesos mensuales, ayuda de transporte y un seguro contra accidentes. Mediante el programa Seguro de Desempleo, también se otorgó apoyos a trabajadoras del hogar que perdieron su empleo debido al sismo del 19 de septiembre del 2017 y se realizaron foros por los derechos de este sector donde se ha fomentado la capacitación.

La importancia de la sindicalización también debe ser expuesta con la finalidad de repensar este derecho. El artículo 356 de la Ley Federal del Trabajo, define al sindicato como la asociación de trabajadores o patrones, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses y los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos, sin necesidad de autorización previa.

Estándar de competencia 0561

Prestación de **SERVICIOS DE ASEO** y **ALIMENTACIÓN EN EL HOGAR**

Su propósito es servir como referente para la evaluación y certificación de las personas que prestan servicios en el hogar, desde las actividades de limpieza, aseo de las prendas, actividades de alimentación, y la atención de necesidades inmediatas de seguridad y protección en los servicios en el hogar realizando esto con calidad y eficiencia. Asimismo, puede ser referente para el desarrollo de programas de capacitación y de formación basados en Estándares de Competencia (EC), para certificarse no deberá ser requisito el poseer un título profesional. Se requiere en promedio, un año de experiencia laboral prestando servicios domésticos en casa habitación y 40 horas promedio de capacitación teórica-práctica para alcanzar la competencia en este EC, se fundamenta en criterios rectores de legalidad, competitividad, libre acceso, respeto, trabajo digno y responsabilidad social.

Para demostrar la competencia de este EC, se recomienda que se lleve a cabo de manera simulada.
Apoyos/Requerimientos:

Es necesario contar con los materiales, equipos, productos, aparatos y condiciones que permita evaluar el contenido del EC.

Duración estimada de la evaluación:

5 horas en campo y 1 horas en gabinete, totalizando 6 horas.

Perfil del Estándar de Competencia
Prestación de servicios de aseo y alimentación en el hogar

Elemento 1 de 4

Realizar actividades de limpieza en el hogar

Elemento 2 de 4

Asear las prendas en el hogar

Elemento 3 de 4

Realizar actividades de alimentación en el hogar

Elemento 4 de 4

Atender necesidades de planeación, seguridad y protección en el hogar

Fuente: CONOCER, 2019. Extraído de <http://200.76.60.180/CONOCER/fichaEstandar.do?method=obtenerPDFEstandar&idEstandar=1831>

³ Ver recuadro Estándar de competencia 0561.

Experiencia Internacional

Las experiencias de diversos países sobre la dignificación del trabajo remunerado del hogar pueden ser insumos para ejemplificar⁴ al caso mexicano sobre los posibles pasos a seguir para comenzar con el proceso de reconocimiento de esta relación laboral de los y las trabajadoras del hogar mexicanas(os) como trabajadoras(es) sujetos de derecho.

Según la OIT⁵ para 2015 existen en el mundo 67 millones de trabajadores y trabajadoras del hogar, de ahí que debemos prestar especial atención en sus condiciones de trabajo dado que conforman un grupo vulnerable y no menor de trabajadores.

Otros países han avanzado en aspectos sustanciales favoreciendo las condiciones de trabajo en este sector. Por un lado, garantizar el marco normativo adecuado resulta de importancia para promover el cumplimiento de los estándares internacionales en la materia. En 2013 Argentina, por ejemplo, dio lugar a una nueva legislación para la igualdad de derechos laborales, dejando de lado patrones normalizados de discriminación en la ley N.º 26,844 régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas Particulares. En este sentido, México ni siquiera ha ratificado el convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en contraste, Uruguay fue el primero en el mundo en ratificarlo y es considerado uno de los países con la legislación más avanzada en la protección laboral de las personas trabajadoras del hogar.

Acompañar esta política con un análisis y eventual ajuste a los salarios puede favorecer a un sector que históricamente y prácticamente en toda la región ha estado en desventaja. En 2006 en Uruguay la ley incorporó al trabajo del hogar al sistema de fijación de salarios vigente en el país y en 2008 se incorporó el trabajo del hogar a los Consejos de Salarios Mínimos donde se estableció un salario mínimo por 44 horas semanales de trabajo. En Chile, otro caso en progreso, se estableció que el salario del trabajo del hogar sería del 75 por ciento del ingreso mínimo mensual establecido para el resto de trabajadores. Un aspecto sustantivo que debe acompañar la adecuación de los salarios mínimos es la fiscalización laboral. Uruguay dictó la ley 18.065 que establece un procedimiento de inspección laboral domiciliaria cuando existe presunto incumplimiento de las normas laborales e incluye orden judicial. Las inspecciones se realizan en la puerta del domicilio, se interroga a la trabajadora o el trabajador y a la empleadora o empleador. En este sentido la fiscalización se acompaña de información y asesoría ya que las visitas se apoyan con un programa de sensibilización y comunicación sobre los derechos de las personas trabajadoras. Brasil también tiene prácticas de inspección laboral las cuales acompaña con el pago de multas para los empleadores de trabajadores del hogar que no cumplan con sus obligaciones laborales mediante su ley N.º 12964.

De la mano de todas las reformas a la ley con el objetivo de velar por los derechos del trabajo del hogar, Brasil fue un paso más allá y tocó el tema tecnológico al desarrollar un sistema de registro fiscal de las obligaciones tributarias, laborales y de seguridad social, conocido como eSocial. Mediante este el control de las obligaciones laborales es mayor al tener registro de las contrataciones, salarios además de la simplificación de trámites.

⁴ En la medida de lo posible y siempre tomando en cuenta que las realidades (políticas, sociales, culturales etc.) de los países son distintas.

⁵ Extraído de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_574115.pdf

Trabajo remunerado del hogar en la Ciudad de México

La importancia de ratificar el convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

México, junto con otros pocos países latinos, no ha ratificado el convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, condición que vulnera a los trabajadores de este sector. Desde la STYFE la actual Secretaria ha exhortado al senado a ratificar el convenio motivada por el interés por las condiciones laborales de estas trabajadoras(es). La ratificación es importante siempre que este convenio sienta las bases normativas para mejorar la calidad de este trabajo, el cual siempre ha sido subvalorado, y coloca a este sector a la par del resto en cuanto a importancia.

Según cálculos del INEGI, 9 millones de personas se benefician de los ingresos de este trabajo por lo que velar por mejores salarios para este sector beneficiaría a millones de mexicanos. El reconocer los derechos de los y las trabajadoras del hogar significa un gran avance no sólo de derechos laborales sino de derechos humanos si se mira desde un enfoque discriminatorio, mismo que este sector ha sufrido durante largo tiempo, esta es una de las razones por las que ratificar el Convenio 189 es tan importante.

En este sentido los sindicatos de trabajadores y trabajadoras del hogar deben conformarse con miras a la defensa en principio de los derechos laborales. En segunda instancia y dado que este sector de la población es altamente discriminado, también debe pugnar por la no discriminación por sexo, género, raza, color de piel o religión, la equidad, el valor social y económico y seguridad social para el mejoramiento de la calidad de vida de los y las trabajadoras del hogar (SINACTRAHO 2018).

Conclusiones

El análisis del caso de la Ciudad de México encuentra que los perfiles laborales y sociodemográficos de las personas trabajadoras remuneradas del hogar corresponden a la descripción de empleos precarios. El sector del trabajo del hogar es el más informal de los sectores que emplean a la población en la Ciudad de México, aunado a bajos salarios, nulas prestaciones y ausencia de seguridad social. La identi-

cación de estas condiciones debería ser provechosa para identificar posibles líneas de acción, las cuales deben girar en torno al cambio de normatividad, un reajuste en los salarios, la correcta implementación de inspecciones laborales, aunadas a sanciones por incumplimiento de las normas laborales, impulsar el diálogo colectivo de los y las trabajadoras del hogar de manera tripartita y establecer acciones para informar, capacitar y asesorar a este sector laboral.

Como una segunda conclusión se encuentra la importancia que debe darse a la propagación del conocimiento de los derechos laborales pero también de los derechos humanos con los que cuentan estos trabajadores. Debe ponerse especial énfasis en la discriminación que los trabajadores del hogar han sufrido por largo tiempo para erradicarla, no basta con tener líneas de acción sobre asesoría e información para dar a conocer sus derechos laborales únicamente, sino que debe darse un espacio para analizar qué tan discriminante es la legislación laboral. §

Referencias

Cebollada Gay, Marta. (2017). Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública. Ciudad de México, CONAPRED.

Cebollada Gay, Marta. (2017). La inspección laboral en el trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México. Ciudad de México, CONAPRED. Consultado en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Folleto%2005%20Inspeccion%20Laboral.Ax.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2013). Trabajo del hogar (tomo VI). Consultado en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/LSD_TrabajoHogarWEB_INACCSS.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Diario Oficial de la Federación, 5 de febrero 1917. Consultado en: <http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/dgsst/normatividad/1.pdf>

Investigaciones Jurídicas UNAM. Consultado en: https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Hacer_visible_lo_invisible_WEB.pdf

Ley del seguro social. Diario Oficial de la Federación, el 21 de diciembre de 1995. Consultado en: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/leyes/LSS.pdf>

Ley federal del trabajo. Diario Oficial de la Federación, 1º de abril de 1970. Consultado en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2015). Promoción de la formalización del trabajo doméstico en Brasil. Organización Internacional del Trabajo. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_371230.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2011). Un trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos: Convenio 189 y recomendación 201. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_168267.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Protección social del trabajo doméstico. Tendencias y estadísticas. Consultado en: <https://www.social-protection.org/gimi/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=53512>

Santiago, Andrea y Fernández, Luis. (2016). Convenio 189 de la OIT: Viabilidad y ventajas de su ratificación. CACEH, SINACTRAHO, NOSOTRXS, MIDI, ILSB y hogar justo hogar. Consultado en: https://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2016/03/TH_02_DIGITAL.pdf

SINACTRAHO, CACEH y OLOF PALME INTERNATIONAL CENTER. (2018). Guía de apoyo para empleadoras hacia un trabajo digno. 19 de febrero 2019. Consultado en: [file:///C:/Users/Disponible/Downloads/79fb04_57dd753d608f4d19adb349320ae702e5%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/Disponible/Downloads/79fb04_57dd753d608f4d19adb349320ae702e5%20(6).pdf)

Valiente, Hugo. (2016). Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina. Asunción, Paraguay. Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU mujeres. Consultado en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_476105.pdf

La voz de...

Diana Alejandra Meza Pérez, usuaria del ICAT

En este número queremos agradecer la entrevista concedida por **Diana Alejandra Meza Pérez**, usuaria del ICAT, quien participó en el Curso Capacitación en prestación de servicios y aseo del hogar, el cual fue parte de la oferta formativa que impartió el ICAT en 2018, en coordinación con la alcaldía Miguel Hidalgo.

Diana es una mujer de 38 años, estudió Carrera Técnica de Secretariado en Computación, vive con su esposo y su hijo Mateo de 4 años. Antes de dedicarse al trabajo doméstico, se desempeñó como secretaria en una empresa privada familiar durante 8 años. Sin embargo, cuando Diana se embarazó decidió dejar ese trabajo porque consideraba que los horarios le dificultarían conciliar la vida familiar y la vida laboral. En cambio, el trabajo remunerado en el hogar le permite a Diana tener esa flexibilidad que busca, aunque el precio que paga es la falta de prestaciones sociales.

Diana incluso ha buscado un empleo cercano a su hogar, en su recorrido diario invierte 20 minutos para llegar a su trabajo y su horario es de 10 a 16 horas.

Actualmente su hijo va al preescolar y cuenta con apoyo de su cuñada para recogerlo al salir de la escuela. -Pero sin bronca - comenta Diana - si no puedo llevarlo al kínder o si no hay clases o por alguna otra situación no va, no tengo problema con el patrón, me lo llevo (al trabajo).

Me vienen a la mente las mujeres de mi entorno que se apoyan en redes familiares o comunitarias para resolver el cuidado y atención de los hijos cuando ellas van al trabajo porque no siempre tienen una estancia infantil.

ICAT/CapacitarT: Y platicame ahí en tu trabajo ¿qué haces en particular?

Diana: Hago el aseo en general, limpiar muebles, cuadros, lavar la ropa, trastes, trapear, asear el

baño, tender camas, lavarles a los gatos, eso es lo complicado.

ICAT/CapacitarT: ¿los gatos?

Diana: Si porque huelen mal, tiran mucho pelo, hay que aspirar la casa.

Las personas trabajadoras remuneradas del hogar realizan sus actividades sin preparación previa, exponiéndose a riesgos laborales, a veces en condiciones insalubres y sin contar con prestaciones de seguridad social. En el caso de Diana ella cuenta con el servicio del Seguro Social por parte de su esposo, quien se desempeña como técnico en mantenimiento, sin embargo, no tiene las prestaciones de un empleo remunerado formal, como ahorro para el retiro o INFONAVIT.

A Diana le gusta lo que hace y le permite obtener ingresos.

-Es mejor que ir a una empresa - dice - ahí vas todo el día y por lo que te pagan, pues mejor no. Con quienes trabajo son una pareja joven, son conscientes, cuento con ellos, me echan la mano, si les pido prestado, me hacen el favor, (porque) ya saben que ahí estoy. Me tienen confianza y sin propasarse el patrón. Me siento a gusto y ellos también. Me pagan \$250 pesos diarios, son conscientes.

Ella acudió al ICAT porque vio la propaganda - vinieron al Deportivo Pavón y había cartulinas por toda la cuadra-. Dijo en tono alegre

ICAT/CapacitarT: ¿En qué curso participaste?

Diana: Del aseo, no me acuerdo del nombre porque era muy largo. Fue más práctica que teoría, estuvo súper bien, la maestra fue excelente. Nos enseñó las posturas, la diferencia entre los detergentes y para que eran. En un asilo hacíamos las prácticas, ahí barríamos.

ICAT/CapacitarT: Cuéntame, ¿por qué te decidiste a tomar el curso? ¿qué te motivó?

Diana: Mi suegra también se dedica al aseo. Me llevó a casas y yo empecé a trabajar en eso para no descuidar a mi hijo y fui al curso para mejorar lo que hago.

Diana considera que no hacía mal su trabajo pero el curso le sirvió para reafirmar, comenta que le sirvió mucho.

Son detalles dice pero me enseñaron a limpiar el lavabo, los mosaicos, el tendido de la cama. Por ejemplo yo pongo sólo la sábana y cobija, pero los patrones tienen la funda del colchón, la sábana, la colcha, yo no sabía. Me enseñaron cómo doblar la colcha, así como lo piden los patrones. También a sacudir y barrer, la postura y el modo de agarrar el palo de la escoba. Te digo son detalles, pero sirven para hacer mejor el trabajo.

Ante la pregunta de ¿qué es lo que más le había gustado del curso?

Diana respondió que -la práctica, aunque era pesada- pero los participantes se dividían para asear los baños, por ejemplo, y todo lo que se hacía a diario.

Lo que definitivamente no le gustó y sugiere que el ICAT mejore es una mayor supervisión en las prácticas, que mejoren la infraestructura y los materiales de los cursos, toda esta información aportada por Diana ayudarán a mejorar al Instituto. Diana considera que el Curso de Capacitación en prestación de servicios y aseo del hogar puede ayudarle a ganar más, a mejorar las condiciones de su empleo y a trabajar sin exponerse a riesgos.

ICAT/CapacitarT: ¿Les recomendarías el curso a tus compañeras?

Diana: Si, la verdad yo conozco gente que trabaja de aseo (haciendo el aseo) y si les he recomendado el curso.

Diana nos comenta que si en un futuro se le presenta la oportunidad de acudir a otro curso del ICAT sí lo haría. Le gustaría tomar uno en computación por ejemplo Excel, porque en su caso ayuda mucho con las fórmulas, todo está más avanzado de cuando ella estudio.

Además quiere otro empleo, quiere trabajar y tener una pensión a futuro, para que estudie su hijo, para que se defienda en la vida.

Aunque reflexiona y dice -pero pagan muy poco, ¿Por qué es así de injusto? ¿Por qué no valoran el trabajo de uno? Se gana más teniendo un puesto. Hace un tiempo sacaba un puesto afuera de la casa con papas y chicharrones y me iba muy bien. Pero sí quiero un empleo, con un empleo se le puede dar estudio a mi hijo, para que sea buena persona, él es muy inteligente.

50 minutos después de iniciada la entrevista, nos despedimos. Salí de la vivienda que Diana ocupa con su familia. En mi cabeza recree los sueños, expectativas y aspiraciones que la mayoría de las personas queremos cumplir, educación para nuestros hijos, una casa, una pensión... en suma, una vida digna.

Desde el ICAT seguiremos promoviendo los cursos de capacitación para el trabajo que permitan aportar al cumplimiento de las estrategias y objetivos que tiene la Secretaría de Trabajo y Fomento del Empleo para transitar del empleo informal al empleo formal y en el que uno de los sectores vulnerables por atender es precisamente el de las trabajadoras del hogar. **S**

Por Carolina Ledezma

Líder Coordinador de Proyectos de Información
ICAT Ciudad de México

Conferencia-Taller de derechos laborales para las personas trabajadoras remuneradas del hogar

El pasado 24 de febrero, el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México en colaboración con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), realizaron un taller sobre derechos laborales y detección de necesidades de capacitación para el desarrollo de las competencias laborales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas. La Conferencia-Taller fue impartida por el Director General del Instituto, Mtro. Adrián Escamilla Palafox, con la siguiente temática:

1. Derecho laboral mexicano: el Porfiriato
2. Artículo 123 Constitucional: un artículo vivo y en constante evolución
3. Trabajo doméstico: panorama general
4. Empleabiliza-T en el trabajo doméstico

En este último módulo del taller, las participantes realizaron una dinámica grupal donde aportaron información sobre las principales necesidades de capacitación que ellas enfrentan y sobre la infraestructura indispensable que debería tener un laboratorio de prácticas para una capacitación de calidad y pertinente. Dichas aportaciones, sin duda, ayudarán a mejorar los servicios del Instituto a favor las trabajadoras y trabajadores del sector. §

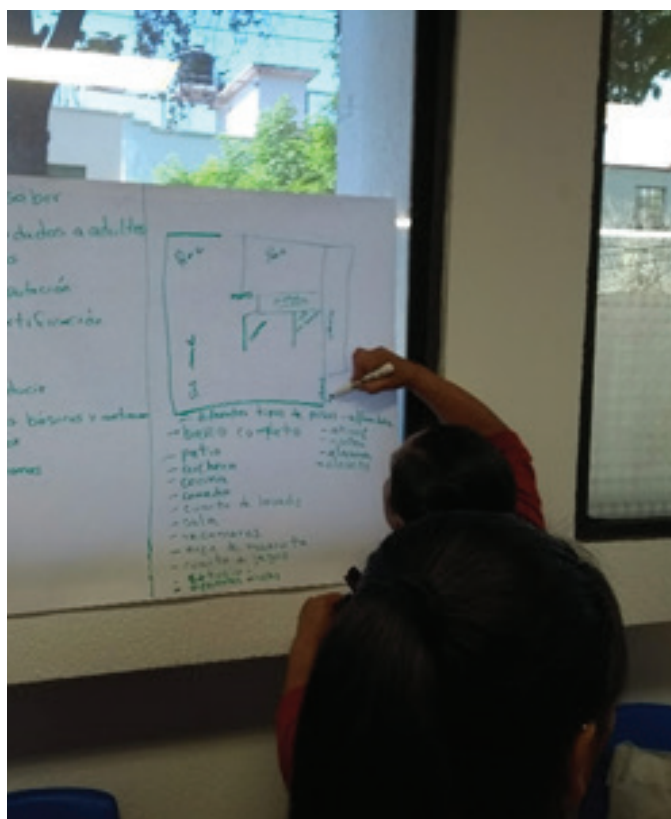


Foto: Conferencia-Taller de derechos laborales para las personas trabajadoras remuneradas del hogar, realizada el día 24 de Febrero de este año en el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México.

Capacítate

Oferta Capacitación y Certificación de competencias laborales

Oferta de capacitación y certificación de competencias laborales vinculadas al trabajo remunerado del hogar		
Bienestar y cuidado	Prestación de servicios y aseo en el hogar	Al finalizar el curso, las y los participantes desarrollarán las competencias laborales asociadas al estándar EC0361 Prestación de servicios de aseo y alimentación en hogar, que comprende las actividades de limpieza, aseo de prendas, actividades de alimentación, planeación, seguridad, protección y primeros auxilios en el hogar, así como que conozcan plenamente sus derechos básicos para dignificar su labor y brindar un servicio de calidad.
	Servicios de limpieza	Desarrollar las habilidades, destrezas y conocimientos alineados al estándar EC0572 Prestación de los servicios de limpieza integral, partiendo de un diagnóstico previo, en diferentes contextos y circunstancias, además de la capacidad de reaccionar ante las contingencias.
	Cuidador/a de niñas y niños en estancias infantiles	Al término del curso el participante Modelará las actividades que realiza en el cuidado de niñas y niños con relación a los requerimientos del estándar de competencia O435, impulsando y fortaleciendo el desarrollo integral en las áreas que requieren para su bienestar social, personal y cognitivo de los niños y niñas que asiste a centros de atención infantil.
	Orientación Nutricional	Al finalizar el curso, las y los participantes identificarán mejores prácticas de alimentación a nivel personal y familiar con un enfoque múltiple de los problemas más comunes de la alimentación moderna.
	Cuidador de personas adultas mayores (PAM) Cuidado integral	Al término del curso el participante mostrará destreza en las actividades y cuidado de personas adultas mayores con limitaciones a diferentes niveles, siguiendo los estándares de competencia laboral establecidos para estas actividades.
Turismo y gastronomía	Manejo Higiénico de los alimentos	Al finalizar el curso, las y los participantes desarrollarán las competencias laborales asociadas al estándar EC0081 Manejo higiénico de los alimentos por lo que aplicarán la normatividad en la materia y las mejores prácticas de seguridad alimentaria encaminadas a preservar la salud individual y colectiva con efectividad.
	Preparación de cocina mexicana	Ayudar al participante a que sus funciones laborales en la cocina sean óptimas con bases fundamentadas y de mejor calidad, teniendo en cuenta que tendrá los conocimientos básicos sobre la historia de la gastronomía en México y el desarrollo de la misma.
Negocios y administración	Como organizar mis finanzas Mi Casa - Mi Empresa	El participante identificará los elementos y las herramientas para la correcta administración y planificación de su economía personal y doméstica considerando sus ingresos y gastos así como el ahorro e inversión.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

SEDECO
DIRECCIÓN GENERAL DE DESARROLLO
Y SUSTENTABILIDAD ENERGÉTICA



Participa en el programa **Capacitación en ENERGÍA SOLAR**

- Sistemas fotovoltaicos (baja tensión)
- Sistemas de calentamiento solar de agua

¡Contáctanos!

Tel: 5682 2096 ext.723, 762 y 635

Horario de atención:

Lunes a jueves de 9:00 a 18:00 h y
viernes de 9:00 a 15:00 h.

La Secretaría de Desarrollo Económico (SEDECO) y el Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México (ICAT CIUDAD DE MÉXICO) para impulsar y profesionalizar el sector de las energías renovables, con beneficios en la generación de empleo y el fomento a la inversión en sistemas sustentables de abastecimiento energético en las **Micro, Pequeña y Medianas Empresas (Mipymes)** de la Ciudad de México. Bajo este programa, en su fase inicial se impartirán dos cursos para dos de los estándares de competencia establecidos por el CONOCER en materia de energía solar, que son:

- **EC0325** Instalación de sistema de calentamiento solar de agua termosifónico en vivienda sustentable
- **EC0586.01** Instalación de sistemas fotovoltaicos en residencia, comercio e industria

Para más información consulta las bases en:
<https://icat.cdmx.gob.mx/>



Reflexiones en torno al trabajo del hogar

Frases que inspiran

El trabajo doméstico es eso que no se nota a no ser que no se haya hecho. **(Anónimo)**

Yo hago lo que usted no puede, y usted hace lo que yo no puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas. **(Madre Teresa de Calcuta)**

Detrás de una gran mujer, hay otra gran mujer. **(Marcelina Bautista)**

El hogar es una producción cultural. Una obra genuina de trabajo artístico, un trabajo manual que no es irracional o esclavo. Es una actividad inteligente, basada en el conocimiento y en la práctica. **(Pablo Prieto)**

El sector más grande de la economía

De acuerdo con INEGI el valor del trabajo del hogar no remunerado representa 24.2% del PIB nacional en 2015. Esto representa más que lo que aporta el comercio al por mayor y al por menor en conjunto, 18.2% en 2017.

Robots domésticos

La empresa Kuka Alemana fue adquirida por la compañía china de electrodomésticos Midea Group para desarrollar autómatas capaces de cargar y descargar lavavajillas, preparar una bebida o un plato de comida, y ayudar a las personas mayores a levantarse de la cama. Estas tareas son complejas para las máquinas, pero poco a poco la capacidad de los robots está aumentando, por lo que no sería descabellado dentro de un tiempo. (MIT Technology Review).

Ahora si tendrán seguridad social

Lanza el IMSS programa piloto de incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen del instituto. Con este piloto las personas trabajadoras del hogar podrán disponer de los servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, obstétricos, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, así como servicio de guardería y velatorios.



GOBIERNO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO

STYFE
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN
PARA EL TRABAJO

Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Calzada San Antonio Abad 32, colonia Tránsito,

alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06820

Teléfono: 5709 3202 ext. 1020 y 5070

Correo electrónico: aac-styfe@cdmx.gob.mx

 /Trabajocdmx

 @Trabajocdmx

Instituto de Capacitación para el Trabajo de la Ciudad de México

Calle Dr. Lucio 220, colonia Doctores,

alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06720

Teléfono: 5709 0237 ext. 1017

Correo electrónico: icat@cdmx.gob.mx

 /ICAT CDMX

 @icat_cdmx

Si te interesa conocer más información, visita nuestras páginas

 www.trabajo.cdmx.gob.mx

 www.icat.cdmx.gob.mx