



**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**

**Facultad de Derecho**

**DERECHO A LA VIVIENDA DE LAS  
TRABAJADORAS DOMÉSTICAS**

**Tesina presentada para obtener el grado de  
Licenciado en Derecho**

**Presenta: Carlos Bernardo Blanco Navarro**

**Director de Tesina:  
Dr. Héctor Francisco González Fernández**

**Abril 2023**

**Puebla, México.**



Puebla, Puebla, 31 de mayo de 2023

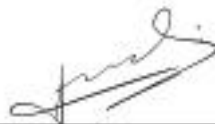
**Mtra. Georgina Tenorio Martínez**  
Directora de la Facultad de Derecho  
De la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla  
**PRESENTE**

**At'n Dr. Melvin Uziel Porras Reynoso**  
Coordinador de Titulación y Egreso  
De la Facultad de Derecho

Por este medio, les envío un cordial saludo, al tiempo que hago de su conocimiento que el(a) alumno(a) **Carlos Bernardo Blanco Navarro**, de la licenciatura en **Derecho**, con número de matrícula: 201233688, ha concluido su trabajo de tesina titulado "**Derecho a la vivienda de las trabajadoras domésticas**", del cual he fungido como **Director** de Tesina.

Dicho lo anterior, la tesina reúne los requisitos metodológicos, de contenido y forma, por lo anterior, emito el presente **VOTO APROBATORIO** para que el pasante pueda continuar con los trámites administrativos de titulación.

Sin más por el momento, agradezco su apoyo en este proceso, y quedo atenta a sus comunicaciones.



---

Dr. Héctor Fracisco González Fernández

## Agradecimientos

A lo largo de mi vida, realmente he tenido pocos momentos para reflexionar y agradecer a todas aquellas personas que me han acompañado en mi desarrollo personal, profesional y político; es este momento, cuando recuerdo a todos mis amigos que han decidido estar presentes en los buenos momentos, pero sobre todo, a aquellos que han caminado de la mano conmigo en los malos, así como, a los que han sido mis cómplices en la búsqueda de una sociedad libre, ordenada y generosa, a quienes agradezco infinitamente su apoyo.

De igual forma, agradezco a mi familia, quienes han sido el principal motor que me ha permitido alcanzar mis sueños y me han impulsado para seguir cumpliendo nuevos retos, pero en especial, quiero agradecer el incondicional apoyo de mi mamá, una mujer que me ha enseñado a crecer del trabajo honrado, quien me ha inculcado la cultura del esfuerzo, y quien me enseñó a vivir con los principios de solidaridad, subsidiariedad, bien común y dignidad de la persona humana.

Y no menos importante lo es en estos instantes, el agradecer infinitamente a mis dirigentes políticos, quienes me han inculcado el valor de la perseverancia y de cumplir con la palabra empeñada, pues con ello, me ha quedado claro que si es posible corregir el rumbo.

Finalmente agradezco a mi compañera de ilusiones, con quien comparto el anhelo y esperanza de construir un mundo mejor para las futuras generaciones.

## Índice

<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>Capítulo I</b>	
<b>Trabajo .....</b>	<b>10</b>
<b>Capítulo II</b>	
<b>El trabajo como Derecho Humano .....</b>	<b>14</b>
2.1 Derechos Humanos .....	16
2.2 Derechos Humanos y Calidad de Vida .....	28
2.3 Derechos Humanos que Surgen de una Relación de Trabajo .....	21
2.4 Derechos Inherentes a la Relación Laboral .....	22
2.5 Trabajo Doméstico .....	24
2.6 Derechos Reconocidos a las Trabajadoras de Hogar .....	32
<b>Capítulo III</b>	
<b>Derecho a la Vivienda Digna.....</b>	<b>39</b>
3.1 Discriminación .....	42
3.2 La discriminación que reciben las personas trabajadoras del hogar en México. ....	45
<b>Capítulo IV</b>	
<b>La Importancia de Legislar .....</b>	<b>51</b>
<b>Conclusiones y Propuestas .....</b>	<b>55</b>
<b>Fuentes de Información .....</b>	<b>60</b>

## Introducción

Nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos reconoce en el párrafo quinto de su artículo primero, el derecho de no discriminación, al prohibir cualquier distinción motivada, por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Es así como los Diputados previnieron la literalidad del artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que aquellas prácticas discriminatorias prohibidas, son las que tienen por objeto o como efecto, el impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades.

De esta manera podemos establecer que la finalidad suprema del derecho a la no discriminación es reconocer el valor supremo de la dignidad humana de las personas, es decir, a vivir en igualdad, con todos los derechos que le permitan desarrollarse integralmente en su persona, así como aquellas condiciones que permitan en el presente y futuro, un nivel de vida decoroso en forma individual, como en la organización y desarrollo de su familia.

En ese contexto, para garantizar la dignidad humana, el legislador previó en nuestra Constitución la libertad de trabajo como un derecho humano, pues prevé en su artículo 5º, que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando estos sean lícitos.

Es a través del ejercicio de la libre su decisión, que las personas puede dedicarse a actividad lícita alguna, como fuente de ingresos que le permitan el acceso a una vida digna; por otra parte, en su artículo 123 reconoce el derecho al trabajo digno y socialmente útil, es decir, del trabajo subordinado, o sea, el que se

presta por una persona a favor de otra, mediante el pago de un salario, teniendo como obligación a cargo del Estado, quedando como una facultad reservada al Congreso de la Unión, el expedir leyes sobre el trabajo, las condiciones y derechos mínimos en una relación de trabajo, de obreros, jornaleros, empleados domésticos entre otros, es decir, normas jurídicas generales, abstractas e impersonales que regulan las relaciones laborales de esta naturaleza.

Es en ese sentido, un tema de relevancia nacional, lo ha sido la falta de reconocimiento y distinción de los derechos, y condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar, que a todas luces constituyen actos discriminatorios.

Tan evidente resulta ello, que en los últimos años el Estado Mexicano ha pugnado por atender esta problemática, tratando de ajustar una legislación igualitaria que regule condiciones no menos favorables de este tipo de relaciones laborales a las que disfrutaban los trabajadores en general, empero. Esta suma de esfuerzos ha resultado insuficiente, en virtud de que no se han garantizado los derechos que conciben un trabajo digno como derecho humano reconocido en nuestra Constitución Mexicana.

Estos actos discriminatorios a los que nos referimos han sido materia del contexto internacional, pues al respecto debemos precisar que el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo buscó la eliminación de la discriminación laboral de las personas trabajadoras del hogar; mismo que fue ratificado por nuestro país en el 03 de Julio de 2020.

A través del Convenio 189 se logró reivindicar la deuda histórica con las 2.3 millones de personas que se dedican al trabajo del hogar remunerado en nuestro país (OIT, 2020, p. 1), pues con este instrumento adquirió la obligación de adecuar la ley laboral y eliminar las normas discriminatorias actuales, sobre todo mediante la fijación de una jornada de trabajo de ocho horas y la obligatoriedad de la formalización laboral de las personas trabajadoras del hogar con acceso a todas las prestaciones sociales, lo que incluye además de proporcionarles Seguridad

Social, el acceso a una vivienda digna a través del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT).

Fue de esta manera, que con fechas del 26 de marzo de 2019 y 1 de abril de 2019 se reformó respectivamente la Ley Federal de Trabajo y Ley del Seguro Social, con ello se garantizaron los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar, buscando eliminar desde el contexto jurídico, toda clase de discriminación de este sector laboral.

No obstante, el Poder Legislativo omitió pronunciarse y reconocer a las trabajadoras del hogar en su derecho humano de acceso a una vivienda, pues en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores no se ha previsto en forma alguna, el derecho que tienen de acceder al financiamiento que les permita obtener créditos baratos y suficientes para adquirir una vivienda digna o crear las condiciones para tener acceso a una.

Es de esta manera que al existir una omisión por parte del legislador federal, se hace evidente que no existen condiciones de igualdad para las trabajadoras domésticas, en virtud de que no se le permite gozar de los beneficios de acceso a financiamiento con el cual se les permita tener acceso a una vivienda digna, como si sucede en el resto del sector laboral y es en este sentido, que esta clase trabajadora es objeto de discriminación, al no tener las mismas condiciones legales a las cuales si tiene acceso el resto del sector laboral.

Lo anterior, no es un tema sencillo, ya que por muchas décadas las trabajadoras domésticas han sido objeto de vulnerabilidad y discriminación en virtud de haber desempeñado su trabajo sin existir formalidades en su contratación.

Datos estadísticos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) en 2017, arroja que, en nuestro país 4.8 millones de personas realizaban o habían realizado trabajo en el hogar remunerado, el 57.2% de ellas señaló que en México se respetan muy poco sus derechos como trabajadoras del hogar, el 32.2 % refirió que no se respetaran las jornada máxima de trabajo, la delimitación de sus labores,



el 48.3% destacó la falta del otorgamiento de seguridad social, sin posibilidades de ahorro ni pensiones, ni mucho menos de acceso a una vivienda digna a través de las instituciones que otorgan el financiamiento para acceder a ello y el 19.5% señaló los abusos o malos tratos que sufren por parte de las personas que las contratan, (OIT, 2022, p. 10).

Es por ello, que se busca exponer la presente problemática con el objeto de proponer una solución viable y concreta; que más allá de evidenciar las omisiones de los legisladores, permita generar las condiciones para erradicar cualquier tipo de discriminación manifiesta en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores.

Queda claro que este sector laboral dedica su tiempo y trabajo personal y subordinado en el cuidado a otras familias, por lo que consideramos necesario que se les otorguen condiciones, derechos y prestaciones de trabajo igualitarias, buscando desde luego, que se les garanticen mejores condiciones de acceso a una vida digna tanto para ellas como para sus familias y sobre todo para las futuras generaciones y así logre el bien común.

## **CAPÍTULO I**

### Trabajo

El trabajo es la esencia del hombre y los pensadores políticos del siglo XIX no cesaran de convertirse a esa manera de ver las cosas. (Dominique Méda, 2007, p. 23) Se entiende como concepto de trabajo el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, también puede definirse como la actividad que realiza una persona con el objetivo de producir algo útil o generar un valor económico.

El concepto de trabajo del que disponemos hoy presenta una doble característica, por un lado, es un conglomerado de capas de significación diferentes que fueron depositadas en los últimos siglos y que, de cierta manera, se sedimentaron olvidando su carácter histórico.

Hacemos como si, por siempre, el trabajo hubiera estado dotado, objetiva y subjetivamente, de todos los atributos y de todas las finalidades que lo caracterizan hoy: el esfuerzo, la obligación, la transformación creadora de algo dado, la creación de valor, la utilidad, la existencia de contrapartes.

En otras palabras, proyectamos sobre nuestro pasado más lejano categorías profundamente modernas y sin duda cometemos un grave error al imaginar a los antiguos, o hasta a Dios mismo, bajo la figura de un trabajador, (Méda Dominique, 2007, p. 17). Pero nadie como Marx, que reconocía al trabajo como la actividad propiamente humana: toda actividad verdaderamente humana se llama trabajo y el trabajo es la única actividad verdaderamente humana, con la cual el hombre se distingue definitivamente del animal. El hombre o el poder del negativo en acto.

El concepto de trabajo se refiere al conjunto de ocupaciones y empleos que existen en una sociedad, así como a la organización y regulación de las actividades realizadas; en ese sentido, el trabajo es un elemento fundamental de la economía y la sociedad y su importancia se extiende más allá del simple hecho de generar ingresos económicos. Este puede influir en la identidad, la autoestima y la

satisfacción personal de las personas, así como en su calidad de vida y bienes generados.

El trabajo puede realizarse de forma individual o colectiva, y puede requerir diferentes habilidades, conocimientos y herramientas; se puede realizar de tiempo completo o parcial, es una actividad remunerada realizada por el ser humano, para poder adquirir y cubrir sus necesidades básicas.

Así mismo, el trabajo es una actividad esencial para el funcionamiento de las personas y de la sociedad en general, a su vez contribuye al desarrollo económico, a la creación de empleos, a la innovación y al progreso tecnológico.

Sin embargo, también puede ser una fuente de desigualdad, explotación, discriminación, discriminación y precariedad laboral, por lo que es importante que existan leyes y regulaciones que protejan los derechos de las y los trabajadores para garantizar un trabajo digno y justo.

Adán Smith, considerado uno de los padres de la economía moderna, escribió sobre la teoría del trabajo en la creación de riqueza y la importancia del trabajo como medio para crear productividad. La teoría de Smith se deriva de la premisa de que los bienes que consumen los hombres son producidos por el trabajo propio o de otros, y por ende una persona será rica o pobre de acuerdo con la cantidad de trabajo que sea capaz de comprar o realizar. El trabajo es entonces la medida real del valor de todos los bienes, (Manganelli Máximo, 2010, p. 2).

En el artículo 8 de la Ley Federal del Trabajo, se establece al trabajo como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En ese sentido, la Ley Federal de Trabajo en nuestro país ha reconocido a la figura de trabajador, como aquella persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado y al trabajo como un derecho y un deber social que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad

ante la ley, prohibiendo condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana, previendo como de interés social, el garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, (LFT, 2015, parr. 3).

Desde el punto de vista del derecho laboral se señala la necesidad de proteger al trabajador ponderando de manera adecuada los aspectos sociales, económicos y políticos, ordenando las relaciones individuales y colectivas entre empresas y trabajadores, equilibrando los intereses de ambos y precisando sus derechos y labores, (Vega, 2001, p.12).

El trabajo requiere de una regulación que proteja los derechos de los empleados por lo que se requiere la regularización e intervención de los Estados, con la finalidad de disponer mecanismos para solucionar posibles contingencias y garantizar la protección del trabajador y su familia, es decir, garantizar la previsión social.

Jurídicamente, el concepto previsión social se refiere al apoyo económico que se otorga a obreros y empleados, así como a sus familiares, en el caso de sobrevenir la falta de medios para subsistir por motivos naturales o involuntarios derivado de accidentes, enfermedades, paros forzosos, invalidez, ancianidad o fallecimiento, (DJSS, 2005, parr.11).

Por lo tanto, puede entenderse como la serie planificada de actividades del Estado que tiende a desarrollar la difusión, la asesoría y la capacitación del sector laboral, así como a fomentar la formación y funcionamiento de instancias que permitan el adecuado cumplimiento de normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Es reconocido en el orden jurídico mexicano incluyendo los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos como un derecho humano, inherente a las personas y por lo tanto el Estado está obligado a garantizar las mejores condiciones, a fin de que todas las personas puedan ejercerlo en igualdad de condiciones y libre discriminación, lo que precisa hacer un análisis de las condiciones en que las personas que desempeñan el trabajo doméstico.

Finalmente, el trabajo es el eje fundamental de los seres humanos, gracias a esta actividad las personas se desarrollan y logran alcanzar diferentes niveles de vida al generar un ingreso económico.

## **CAPÍTULO II**

### El Trabajo como Derecho Humano

El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte indispensable e inherente de la dignidad humana, **toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad**. Es derecho y un deber social y debe efectuarse en condiciones que aseguran la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, (CNDH, 2016, p. 7).

Lo que quiere decir que cuando el trabajo se reconoce como objeto de un derecho humano, se asume a la persona en cuanto poseedora de una dignidad inherente, y se afirma que no puede reducirse solo a una parte del proceso productivo o a un elemento más del mercado.

El derecho al trabajo proyecta una serie de obligaciones para el estado que implican crear un sistema de protección que garantice el pleno empleo, su aceptación libre, la eliminación de cualquier trabajo forzoso y a no ser privado injustamente del mismo; pero no ha de entenderse como un derecho absoluto e incondicional para obtener empleo.

En consecuencia, el Estado debe elaborar medidas adecuadas para reducir el trabajo informal, la protección de los derechos laborales, la educación para el trabajo, el acceso al primer trabajo de los jóvenes, la protección de empleo, entre otros.

El trabajo se considera un trabajo humano porque es esencial para el desarrollo y la realización de otros derechos, como el derecho a la alimentación, la vivienda, la educación, la salud y la participación de una vida cultural. Además, el trabajo proporciona a las personas los medios para desarrollar su potencial, mantener su dignidad y participar plenamente en la sociedad.

Por lo tanto, implica que todas las personas gocen del derecho a buscar y obtener un empleo libremente elegido, con condiciones de trabajo justas y favorables, remuneración equitativa, seguridad social, así como a la protección al desempleo. A su vez ese derecho protege a las personas del trabajo forzoso, la esclavitud, la servidumbre y el tráfico de personas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha establecido el contenido del derecho internacional en materia de derechos humanos laborales a través de diversos convenios.

Los Convenios emitidos por dicha organización regulan temas relativos a accidentes de trabajo, enfermedad, indemnizaciones, administración del trabajo, descanso, recursos humanos, salarios mínimos, seguridad y salud, seguridad social, trabajo nocturno, vacaciones, entre otros.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo; toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, al igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios, (CNDH, 2016, p. 15).

El trabajo es un derecho que como seres humanos tenemos, pero, a su vez se busca que se tenga un trabajo digno, se entiende por trabajo digno, al empleo que proporcione condiciones laborales, justas, satisfactorias y equitativas. Un trabajo digno implica tener acceso a un salario justo y eficiente, seguridad social y protección contra el despido arbitrario, así como el derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable, sin discriminación ni acoso.

A demás, un trabajo digno debe permitir al trabajador o trabajadora desarrollarse profesional y personalmente, ofreciendo oportunidades de capacitación y formación; también se considera como trabajo digno aquel que

respetar los derechos humanos fundamentales y los derechos laborales, incluyendo la libertad de asociación y de negociación colectiva, y que promueve la igualdad de género y no la discriminación.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo digno como “una condición fundamental para el bienestar de las personas, las familias y la sociedad en su conjunto, y una necesidad para el desarrollo sostenible, (OIT, 2022, p. 3).

La OIT considera que un trabajo digno implica, entre otros aspectos, tener acceso a oportunidades de empleo productivo y de calidad, recibir un salario justo y adecuado, trabajar en un ambiente seguro y saludable, disfrutar de protección social y de derechos laborales, y tener la libertad de asociación y de negociación colectiva.

Así mismo, la noción del trabajo digno también abarca la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la no discriminación por motivos de género, edad, orientación sexual, raza, etnia, religión o discapacidad, y el respeto a los derechos humanos fundamentales y los derechos laborales.

## 2.1 Derechos Humanos

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DH), es quien reconoció por primera vez a escala internacional los derechos fundamentales de la persona, y ha adquirido en los años transcurridos un progresivo reconocimiento y presencia en la conciencia de los hombres, en los ordenamientos jurídicos de los Estados, y en las políticas de los gobiernos.

Sin embargo, sigue planteando la gran alternativa para el futuro de la humanidad: garantizar todos los derechos humanos para todos los seres humanos, evitando caer en la barbarie, para que esto pueda ser posible, es necesario que los gobiernos y la sociedad puedan dar difusión a los derechos humanos.



Tanto la Declaración de 1948, como los Pactos de 1966, recogieron los derechos procedentes de la tradición liberal los derechos civiles y políticos, que se conocen como derechos de la primera generación, o de la libertad; y los derechos procedentes de tradición socialista los derechos económicos y sociales calificados como derechos de la segunda generación, o de la igualdad, (García, 1999, p. 1).

Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua, religión o cualquier otra condición; mismos que están relacionados con la dignidad de la persona frente al estado, en consecuencia, el ser humano tiene derechos frente al estado que a su vez está obligado a respetar, garantizar y satisfacer sus denominados derechos humanos.

La igualdad que existe entre las personas desde el nacimiento es la igualdad de derechos; esto significa que en un plano social tengamos las mismas condiciones para relacionarnos entre sí, con los mismos derechos y deberes, esto al considerar que, en un plano de igualdad de derechos, no lo seremos en términos de orígenes, sexo, edades, sino más bien siendo todas diferentes, tenemos los mismos derechos universalmente reconocidos.

Bajo el principio de universalidad, todos los Estados, independientemente de los sistemas políticos, económicos y culturales, tienen la obligación de promover y proteger la igualdad de los derechos reconocidos a todos los derechos humanos. Es en este contexto que diversos tratadistas han definido que el término derechos humanos se debe utilizar al menos en dos acepciones: como los instrumentos y mecanismos para controlar y limitar la acción del Estado, y como la brújula de los esfuerzos sociales para conseguir el bien común.

Estos han de entenderse exclusivamente en el contexto de las obligaciones de los estados, que nacen en su Constitución y en el Derecho Internacional Público, pero el uso cotidiano de la expresión de los derechos humanos nos recuerda que como sociedad construimos el bien común, la cultura, desde el respeto y la promoción de la dignidad de la persona, (Ramírez y Pallares, 2012, p. 17).

Efraín González Luna señala que el estado de derecho es donde las personas conservan, promueven y realizan lo justo objetivo que se les debe, y no tanto por la cantidad de leyes que se tengan o las facultades que se les dé a los particulares, (Ramírez y Pallares, 2012, p. 13).

En su obra "Teoría de la Justicia" 1971, Rawls argumenta que los derechos humanos son esenciales para construir una sociedad justa y equitativa. El mismo autor sostiene que los derechos humanos son fundamentales porque son necesarios para proteger la libertad y la igualdad de las personas. En su teoría, Rawls establece que todas las personas tienen ciertos derechos básicos que deben ser respetados por el Estado y por la sociedad en general.

Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a la vida, el derecho a la libertad de pensamiento y de expresión, el derecho a la educación, y el derecho a la igualdad ante la ley. También enfatiza la importancia de los derechos humanos en la construcción de una sociedad democrática y justa. Según su teoría, una sociedad justa es aquella en la que se respetan los derechos de todos los individuos y en la que las instituciones y las leyes son diseñadas para promover la igualdad y el bienestar de todos sus miembros.

## 2.2 Derechos Humanos y Calidad de Vida.

A partir de los años 70 se habla de nuevos derechos -la tercera generación, o derechos de la solidaridad-, que tratan de responder a las nuevas exigencias de los tiempos: los avances científicos y tecnológicos, la globalización económica, los medios de comunicación de masas, la sociedad del conocimiento, la sociedad multicultural, el conflicto Norte-Sur, los movimientos migratorios, los nuevos grupos y sectores marginados.

La escala mundial de la relaciones económicas, científicas, políticas y culturales conlleva nuevos desafíos, problemas y soluciones, estrechamente

interdependientes. El desarrollo de las personas y de las sociedades requiere unas condiciones que permitan satisfacer determinadas necesidades y alcanzar niveles de calidad de vida digna, (García, 1999, p. 1).

El fundamento de los Derechos Humanos es la dignidad, inviolabilidad y autonomía de la persona. Por ello los derechos humanos son derechos personales, individuales, no colectivos, no hay seres humanos colectivos. Los derechos a la identidad cultural y autodeterminación de los pueblos, por ejemplo, que se basan en las dimensiones de la persona, no pueden llevar a violentar los derechos básicos de cada ser humano de carne y hueso, en tal caso quedarían deslegitimados.

Los derechos humanos no son de un hombre abstracto, o una humanidad general, se basan en la naturaleza concreta y única de cada ser humano, articulándose desde cinco dimensiones:

- Los Derechos de la persona como tal.
- Los Derechos de la persona en relación con los grupos sociales a los que pertenece.
- Los Derechos políticos.
- Derechos económicos, sociales y culturales.
- Los Derechos a un orden internacional justo

El artículo 3 de la Declaración proclama “Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de la persona”. (p. 2). El derecho a vivir no es mero existir, sino vivir una vida humana, que conlleva poder satisfacer determinadas necesidades que van desde las más biológicas como alimentación, salud, vivienda, etc., a las sociales y culturales.

Los Derechos Humanos especifican las condiciones que se han de garantizar para todos los seres humanos a fin de que todos y cada uno puedan desarrollar su personalidad, plantearse y poder llevar a cabo su proyecto de realización personal, (García, 1999, p. 11).

El artículo 1o de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”, (Naciones Unidas, 1948, p.1).

Se puede entender tal proclamación en el sentido de que todos los seres humanos nacen con el derecho a disfrutar de unas condiciones que les permitan ser libres, iguales en dignidad y derechos, desarrollar su identidad personal, sus capacidades mentales: conciencia y razón, y su comportamiento social fraternalmente en una sociedad justa, (García, 1999, p. 11).

La calidad de vida puede entenderse como el nivel de bienestar, comodidad, seguridad y satisfacción que experimenta una persona en la vida cotidiana. En términos generales se considera que una buena calidad de vida implica tener acceso a recursos y servicios que satisfagan las necesidades básicas como alimentación, vivienda, salud y educación, así como, la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente, tener relaciones sociales positivas.

Se considera un indicador importante del progreso social y económico de una sociedad, y su medición puede ayudar a identificar las áreas en las que es necesario mejorar y con ello, impulsar el bienestar y la satisfacción de las personas. Por lo tanto, la calidad de vida se plantea alcanzar el máximo grado de igualdad de oportunidades, reduciendo las diferencias actuales en disponibilidades de recursos.

En resumen, los derechos humanos y la calidad de vida están estrechamente relacionados, ya que los derechos humanos son esenciales para garantizar una vida digna y plena para todas las personas. Los derechos humanos son aquellos derechos que se reconocen a todas las personas sin discriminación alguna, y que son inherentes a la dignidad humana. Estos derechos incluyen, entre otros, el derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal, el derecho a la educación, el derecho a un trabajo digno y el derecho a una vivienda adecuada.

### 2.3 Derechos Humanos que surgen de una relación de trabajo

La Ley Federal del Trabajo define a la relación laboral como: la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario, (LFT, parr. 34). La relación laboral es una situación jurídica que se crea entre un trabajador y un patrón y que se deriva de la prestación de un trabajo subordinado.

La relación laboral implica una serie de derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador, en términos de derechos humanos, los más relevantes son derecho al trabajo, derecho a condiciones laborales justas y favorables, derecho a la libertad sindical, derecho a la igualdad de trato, derecho a la seguridad y salud en el trabajo, derecho a la protección social, derecho a la libertad de asociación y a la no discriminación.

Es importante destacar que estos derechos están reconocidos en diferentes instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación Racial, entre otros.

Los derechos de la persona, entre ellos, los derechos laborales son aquellos que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento del vínculo; estos derechos se encuentran ligados a la seguridad social, al derecho a la permanencia en un empleo, al derecho de ser indemnizado en caso de despido injustificado, a un salario, a una vivienda, a capacitación y adiestramiento, al reparto de utilidades, entre otros.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), tiene como objetivo proteger los derechos humanos a través de la capacitación, observancia, estudio y difusión a todo el público en general, lo anterior con la finalidad de que todas y todos conozcan sus derechos y sepan en qué momento sus derechos están siendo violados.

Uno de los autores que ha abordado ampliamente los derechos humanos en el ámbito laboral es el jurista y experto en derechos humanos, Kofi Kumado. En su obra "Los Derechos Humanos en el Trabajo" (2012), describe los Derechos Humanos como "un conjunto de normas, principios y garantías que protegen a los trabajadores en su lugar de trabajo y que aseguran su dignidad, seguridad, bienestar y desarrollo humano" p. 35.

Kumado destaca que los Derechos Humanos en el trabajo incluyen, entre otros, el derecho a un trabajo digno, la libertad de asociación, el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la no discriminación, la protección de la salud y seguridad en el trabajo, y el derecho a la seguridad social y a un salario justo.

Además, Kumado enfatiza que estos derechos no son solo importantes para proteger a los trabajadores individualmente, sino también para promover una economía justa y sostenible y para construir una sociedad democrática y equitativa. En resumen, la obra de Kofi Kumado ofrece un enfoque amplio y profundo de los Derechos Humanos en el trabajo y su importancia para el desarrollo humano y la justicia social.

#### 2.4 Derechos inherentes a la relación laboral

Los derechos inherentes de la relación laboral son aquellos derechos y obligaciones que corresponden tanto al empleador como el trabajador en el marco de su relación laboral y a su vez estos derechos son esenciales para garantizar una relación laboral justa. En general, los derechos inherentes a la relación laboral pueden agruparse en diferentes categorías. En primer lugar, se encuentran los derechos relacionados con las condiciones laborales, que incluyen el derecho a una jornada de trabajo adecuada, el derecho a descanso semanal, el derecho a vacaciones remuneradas y el derecho a un salario justo y equitativo.

Estos derechos son necesarios para garantizar que los trabajadores tengan un nivel de vida digno y puedan mantener su bienestar y el de sus familias. En segundo lugar, se encuentran los derechos relacionados con la protección laboral,

que incluyen el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, el derecho a la protección contra el despido arbitrario o injustificado, el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y el derecho a la protección social.

Los derechos inherentes a la relación laboral garantizan que los trabajadores estén protegidos contra cualquier tipo de abuso o discriminación, y para garantizar su seguridad y bienestar en el trabajo. En tercer lugar, se encuentran los derechos relacionados con la representación y la negociación colectiva, que incluyen el derecho a la libertad sindical y a la formación de sindicatos, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

Los derechos principales avalan que los trabajadores tengan voz y voto en su relación laboral, y para garantizar que puedan negociar en igualdad de condiciones con sus empleadores, los estados de gobiernos deben impulsar campañas de sensibilización sobre los derechos de las trabajadoras domésticas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), es una importante referencia para las normas del trabajo en el contexto de la globalización; el 11 de junio de 2022, por medio de la Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, añadieron las condiciones de trabajo seguras y saludables como el quinto principio y derecho, (OIT, 2022, p. 1).

La Declaración de la OIT, tiene como finalidad reafirmar los compromisos y obligaciones de los gobiernos y las empresas con las y los trabajadores, que tiene como base los derechos inherentes de la relación laboral. El trabajo es un derecho y un deber social, en cada trabajador se debe ver a una persona que merece un trato digno y respetuoso de su jefe, de los representantes de este y de sus compañeros del trabajo. A su vez, se debe el mismo respeto a su superior y a sus representantes.

En toda empresa y en cualquier lugar de trabajo se debe proteger la vida y la salud, y tanto el trabajador como su familia merecen, un nivel de vida decoroso; esto

obliga a los patrones a cumplir, entre otras, las disposiciones de seguridad, higiene y salubridad.

El artículo 123 de la Constitución Mexicana establece los derechos y garantías laborales, este artículo consta de 2 apartados; el apartado A, rige las relaciones de trabajo entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo, y la Ley Federal del Trabajo (LFT) rige las relaciones comprendidas en este apartado, es decir regula la relación laboral del sector privado; el apartado B, rige las relaciones de trabajo entre poderes de la Unión y sus trabajadores, es aplicable a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, es decir, regula la relación laboral pública, (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2023, p. 134).

## 2.5 Trabajo Doméstico

El trabajo informal incluye todo trabajo remunerado, como lo es el autoempleo o empleo asalariado que no está registrado, regulado o protegido por marcos legales o normativos, otra característica es que en estos empleos no se cuenta con contratos, seguros, prestaciones laborales, protección social, entre otros, (OIT, 2019, p. 6).

El trabajo domesticado aún es considerado como un trabajo informal, sin embargo, en México a lo largo de los años se ha ido regulando, lo que contribuye principalmente en las remuneraciones, salarios, descansos y prestaciones. Este concepto se refiere a las tareas y labores que se realizan en el hogar para mantenerlo en funcionamiento, como limpieza, cocinar, cuidar a los niños, la atención a personas mayores o con discapacidad, entre otras actividades. Este tipo de trabajo es realizado principalmente por mujeres, aunque también puede ser realizado por hombres y otras personas que se encargan de estas labores dentro de una casa o residencia.



Existen dos tipos de clasificación para la contratación de los trabajadores domésticos remunerados y los no remunerados: El trabajo doméstico no remunerado es aquel por el cual no se otorga un salario, ya que su desempeño va enfocado al beneficio propio de la familia a la que pertenece la persona que desempeña las actividades correspondientes, en consecuencia, podemos afirmar que en este tipo de actividad no existe una relación laboral, por lo que tampoco podemos encontrar a un patrón o a un trabajador.

El o los integrantes de la familia que se encargan del desempeño de estas labores invierten una cantidad de tiempo considerable para su realización; en consecuencia, regularmente descuidan sus actividades personales. Se le conoce como trabajo doméstico remunerado a todas aquellas actividades en las cuales, la persona que realiza recibe un pago o salario a cambio, dando origen a una relación laboral en la cual podremos encontrar a un patrón y a un trabajador doméstico, (Lóyzaga y Cuevas, 2014, p.355).

El empleo doméstico o trabajo remunerado del hogar es una de las principales ocupaciones de las mujeres en Latinoamérica el 13,8% de la población económica (PEA, 2021), esta ocupación tiene mayor representación en las mujeres indígenas, afrodescendientes y migrantes de varios países, así como de mujeres jefas del hogar.

En América Latina y el Caribe, entre 11 y 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico remunerado, de las cuales el 93% son mujeres; este sector emplea entre el 10.5% y 14.3% del empleo de las mujeres de la región (ONU, 2020, p.3). Los países con mayor proporción de mujeres empleadas en el servicio doméstico son Paraguay, Argentina y Brasil.

La concentración de los trabajadores domésticos remunerados se clasifica de la siguiente:

Trabajadores domésticos permanentes, de base o de planta. Se trata de aquellas personas que viven en el domicilio en el cual prestan sus servicios, esta es

la razón por la cual al momento en el que terminan sus servicios no se pueden retirar. Frecuentemente esta clase de trabajadores al aceptar el empleo indirectamente son obligados a ir a vivir al domicilio del patrón, en consecuencia, tienen que alejarse de sus familiares, (Lóyzaga y Cuevas, 2014, p.355).

Trabajadores domésticos de entrada por salida: son aquellos a los que se les asigna una serie de actividades o un horario que al momento de ser cubiertos dan al trabajador la posibilidad de retirarse del domicilio sin problema alguno. Dentro de esta clasificación, a su vez, existen diferentes tipos de trabajadores: de jornada diaria completa, de tiempo parcial, de jornada discontinua y por hora, (Lóyzaga y Cuevas, 2014, p.355).

1. Trabajadores domésticos de jornada diaria completa. Son aquellos que diariamente llegan al domicilio del patrón o aquel en el cual prestan sus servicios, cumplen una jornada laboral que mínimamente es de 8 horas y al terminar, se retiran.
2. Trabajadores domésticos de tiempo parcial. Al igual que los trabajadores de jornada diaria completa, deben llegar todos los días (salvo los de descanso) a desempeñar sus servicios al domicilio del patrón, la diferencia radica en que estas personas están contratadas por jornadas pequeñas, comúnmente es medio día (aproximadamente 5 horas) ya sea que los contraten para desempeñar sus labores por la mañana o por la tarde, al terminar su jornada de trabajo, se retiran. Este tipo de contratación da a los trabajadores la oportunidad de realizar diversas actividades familiares o, si lo desean, puedan buscar otro empleo para complementar sus ingresos.
3. Los trabajadores domésticos de jornadas discontinuas. Son aquellas personas que prestan sus servicios a un patrón en días u horarios variables, estos trabajadores tampoco viven en el domicilio de sus patrones, por lo cual al finalizar su servicio también deben de retirarse. Esta clasificación es de las más complejas, pues los trabajadores pueden acudir o bien 3 días de una

semana, 4 días de otra o 2 días seguidos, entre otros, situación que se complica más si tomamos en cuenta que el patrón comúnmente podrá solicitarle que vaya en horarios diferentes. Lo deseable en este tipo de relación laboral sería que el patrón le asignará al trabajador días y horarios específicos a la semana, de esta manera, se evitan problemas de carácter laboral.

4. Trabajadores domésticos por hora. Son aquellos a los que se les paga su servicio por cada hora de labores; para ello, los patronos les indican el orden o la importancia en la que deben desempeñar sus actividades, con lo cual el patrón garantiza que, si después de cierto tiempo los trabajadores aún no han terminado, solo pagan el tiempo de servicio hasta donde se hayan quedado sus actividades, manteniendo al menos lo más importante del domicilio en orden, (Lóyzaga y Cuevas, 2014, p.355).

El trabajo doméstico se muestra en la historia como una manifestación palpable de la sociedad atravesada y fraccionada en las clases sociales, en la que aquellas que tienen mayor riqueza y poder adquisitivo se hacen servir por quienes no cuentan con esos bienes, en este sentido, son “los trabajadores domésticos, los que en los siglos de esclavitud .... Los tiempos de feudalismo y posteriormente bajo el imperio del individualismo neoliberal-, sufren estragos en su salud física y mental debido a las condiciones precarias en los que desempeñan su trabajo, (Cueva, 2009, p. 571).

Esta clase de servicios ha inquietado a los tratadistas del derecho laboral en virtud de que a lo largo de la historia estos trabajadores han sido sujetos de una sobreexplotación llevada a sus últimos excesos y alcances. “como servidumbre humana, en la actualidad han sufrido los efectos de la marginación y el aislamiento que implica el utilizar el servicio doméstico en el hogar del patrono, por lo regular también viciado por la desinformación y los prejuicios”, (Santos, 1998, p. 347).

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en México existen casi 2.5 millones de personas trabajadoras del hogar. Se trata de una cifra que ha ido en aumento en los últimos 10 años. Sin embargo, el porcentaje de trabajadoras formales ha disminuido en 2005, 5.15% de este colectivo laboraba de manera formal (con prestaciones sociales y registro ante el IMSS); para 2015, el porcentaje era tan solo de 2.65%, (Cebollada, 2016, p. 10).

Los Estados en México con mayor número de personas trabajadoras del hogar remuneradas son: Veracruz, con 6%; Morelos con el 5.9%; Tabasco con el 5.8% y Querétaro con el 5%. Por lo contrario, los estados con menor número son: Oaxaca y Nayarit con 3.5%; Sonora con el 3.1; Baja California y Durango con el 3%, (CEAMEG, 2016, p. 8).

La última encuesta realizada en marzo de 2022, por el INEGI a propósitos del día Internacional de las Trabajadoras Domésticas, informa que, en México, hay 1.8 millones de trabajadoras domésticas que realizan limpieza y otras actividades complementarias del hogar, con las siguientes características:

En promedio, trabajan 30 horas a la semana y perciben un ingreso de 38 pesos por hora trabajada.

- Su edad promedio es de 44 años, 75% de ellas tienen entre 30 a 59 años.
- Su nivel promedio de escolaridad es de 8.2 años, equivalente al segundo grado de secundaria.
- De cada 100 trabajadoras domésticas, 99 prestan sus servicios sin un contrato escrito; solo 4 de cada 100 tienen acceso a servicios de salud; y 28 de cada 100 tienen algún otro tipo de prestaciones, como aguinaldo y vacaciones, (INEGI, 2022, parr. 8).

El Día Internacional de la Trabajadora Doméstica se conmemora el 22 de julio de cada año en honor a la aprobación del Convenio sobre las trabajadoras domésticas por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 16 de junio de 2011.

Este convenio, que entró en vigor en 2013, establece normas mínimas para la protección de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, incluyendo el derecho a un salario mínimo, el derecho a un horario de trabajo razonable, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho a la protección social.

La conmemoración del Día Internacional de la Trabajadora Doméstica tiene como objetivo reconocer y visibilizar el trabajo vital que realizan las personas que trabajan en el hogar, que a menudo se realiza en condiciones precarias y sin acceso a derechos laborales básicos. Además, busca sensibilizar a la opinión pública sobre las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las personas trabajadoras del hogar, y promover medidas para mejorar sus condiciones de trabajo y proteger sus derechos.

Por otra parte, en México, el Día de la Trabajadora del Hogar se conmemora el 30 de marzo de cada año, en honor a la aprobación en 1957 de la "Convención sobre el trabajo doméstico" por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta convención estableció por primera vez los derechos laborales mínimos de las personas que trabajan en el hogar.

La conmemoración de este día en México tiene como objetivo reconocer el trabajo indispensable que realizan las trabajadoras del hogar, y visibilizar las desigualdades y discriminaciones que enfrentan en su trabajo, como la falta de protección social, el acoso sexual y la discriminación por género, raza y estatus migratorio.

En México, se estima que hay más de 1.8 millones de trabajadoras del hogar (ENADIS, 2017, p. 6), la mayoría de las cuales son mujeres y enfrentan condiciones de trabajo precarias y sin acceso a derechos laborales básicos, como el derecho a la seguridad social, a la salud y a un salario justo.

La conmemoración del Día de la Trabajadora del Hogar en México busca promover la protección de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y promover su inclusión en la sociedad y en la economía formal; el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ofrece información estadística sobre las trabajadoras domésticas remuneradas.

De acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del cuarto trimestre de 2021, México cuenta con una población ocupada de 58.8 millones de personas de 15 y más años, de las cuales 2.3 millones (4%) realizaron trabajo doméstico remunerado; de ellas, 88% eran mujeres y 12% hombres.

La ocupación de trabajadora doméstica que predomina es la que se refiere a la realización de quehaceres de limpieza y otras actividades complementarias (86%). Le siguen, el cuidado de menores de edad, personas con alguna discapacidad y adultos mayores (11%), lavar y planchar ropa (2%) y las ocupaciones relacionadas con cocinar, cuidar jardín, vigilar o cuidar accesos a propiedades (1%), todas ellas en casas particulares, (INEGI, 2022).

El trabajo doméstico no remunerado es aquel por el cual no se otorga un salario, ya que su desempeño va enfocado en el beneficio propio de la familia a la que pertenece la persona que desempeña las actividades correspondientes, es decir, no se puede encontrar un patrón(a) o trabajador(a), muchas veces las amas de casa (esposas, madres) son quienes realiza esas tareas en beneficio del hogar.

Se le reconoce como trabajo doméstico remunerado a todas aquellas actividades en las cuales, la persona que las realiza recibe un pago o salario a cambio, dando origen a una relación laboral en el cual podemos encontrar a un patrón(a) y a una persona trabajadora del hogar.

El trabajo doméstico remunerado es una forma de empleo informal que a menudo se realiza sin un contrato formal o un acuerdo legal, lo que puede hacer

que sea más difícil garantizar que se respeten los derechos y las protecciones laborales básicas.

Sin embargo, la mayoría de los países de América del Sur, Argentina, Chile, Ecuador, Paraguay han implementado regulaciones en sus leyes, que establecen ciertos derechos y protecciones para los trabajadores domésticos remunerados, como el derecho a un salario justo y equitativo, el derecho a un descanso adecuado, el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el derecho a la protección social.

El 90% de personas que se dedican al trabajo doméstico en América Latina son mujeres (OIT, 2016), En México, 1.8 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, y 9 de cada 10 son mujeres” (INEGI, 2022). Además, en muchos casos, el trabajo doméstico remunerado se realiza en el contexto de una relación de empleador-empleado, lo que puede llevar a desequilibrios de poder y a situaciones de explotación.

Por lo tanto, es importante garantizar que los trabajadores domésticos remunerados tengan acceso a derechos y protecciones laborales básicas y que se aborden los desafíos y problemas asociados con este tipo de trabajo.

No obstante, por lo común, el resto de los familiares ven estas tareas como la obligación personal de quien las realiza, razón por lo que no reconocen los esfuerzos y dedicación que conlleva el hecho de mantener en condiciones apropiadas el hogar, convirtiéndose en una actividad con resultados invisibles en apariencia.

Un problema grave al cual se enfrentan miles de personas que realizan este tipo de trabajo es que se encuentran realizando actividades remunerables, es decir, son trabajadores que cumplen con una jornada laboral, pero al salir del trabajo, deben llegar a su hogar a desempeñar las actividades domésticas correspondientes, pues nadie más las hace por ellos; incluso, en algunas familias la solución que se ha encontrado para esta problemática es disponer de los menores

(que estén estudiando solamente) para que las realicen, lo anterior con la finalidad de que quienes trabajan puedan llegar a su domicilio a descansar.

## 2.6 Derechos reconocidos a las trabajadoras del hogar

La historia de las personas trabajadoras del hogar ha estado marcada por la discriminación, la explotación y la falta de protección legal y social; tradicionalmente esta labor es realizada por mujeres y personas de grupos marginados, como migrantes, afrodescendientes, indígenas y personas de bajos recursos. A lo largo del siglo XX, se han realizado esfuerzos para mejorar las condiciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras del hogar, mismos que han contribuido al reconocimiento del trabajo doméstico ante la ley federal del trabajo, entre otros.

Ante la necesidad de garantizar plenamente los derechos de quienes realizan los trabajos domésticos, quienes por su aislamiento y vulnerabilidad están expuestos a sufrir discriminación y violencia. Fue hasta finales de los noventa y principios de los 2000 cuando el tema de los derechos de las trabajadoras domésticas empezó a ser mencionado en los instrumentos internacionales de género.

En el marco del sistema internacional de derechos humanos, se han producido recomendaciones para lograr la igualdad legal del empleo doméstico, por ejemplo, las recomendaciones de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en diferentes países; Paraguay “aplicar el mismo salario mínimo a las trabajadoras del hogar como a los demás trabajadores”, El Salvador “Intensifique los esfuerzos para inscribir a las trabajadoras domésticas y acelere la ratificación del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores domésticos”, Guatemala “Agilizar la ratificación del Convenio 189 y que establezca el salario mínimo”, (CEDAW, 2017).

A nivel internacional, la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH) presentó en 2020 una declaración llamada Manifiesto sobre la Protección de



Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Hogar y la Lucha Contra la Pandemia del Coronavirus, establece 4 derechos, que son:

1. Derecho a un entorno de trabajo libre de peligros.
2. Derecho a salario por días de enfermedad y acceso a un seguro médico.
3. Protección de los derechos laborales.
4. Derecho a ser informados.

La OIT aprobó el Convenio 189 en la 100ª Conferencia Internacional del Trabajo que se realizó en 2011, en el que se aborda la situación de las trabajadoras domésticas en los países de la región de América Latina y se instó a los Estados Parte a implementar políticas públicas para mejorar las condiciones laborales en el empleo doméstico. Este Convenio lo han ratificado 15 países en los que se encuentra: Uruguay, Bolivia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Nicaragua, Argentina, Colombia, Costa Rica, Chile, Panamá, Jamaica, Perú, Granada y México, (Soto, 2022, p.23).

Países de América Latina que han ratificado el Convenio 189 de la OIT, tales como Chile, Argentina, Nicaragua, Paraguay y Perú han establecido leyes y regulaciones para proteger a estos trabajadores y garantizarles derechos laborales básicos, como el derecho al salario mínimo, el derecho al tiempo de descanso, el derecho a la protección social y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo, (CEAMEG, 2016, p.28).

En Argentina se desarrollaron dos estrategias novedosas vinculadas al tema tributario para impulsar el registro y la incorporación en la seguridad social de las trabajadoras domésticas o de casa particular, la estrategia de vincular el registro a medidas tributarias con especificaciones claras y la búsqueda activa de empleadores ha producido un aumento sustantivo, (OEA, 2022, p.57).

Por otra parte, Paraguay es el país de la región con mayor porcentaje de trabajadoras domésticas en la Población Económica Activa (PEA), hasta 2015 el empleo domestico desarrollaba condiciones de discriminación en casi todos los aspectos relativos a derechos laborales; tres años después, en 2019 se logró la aprobación de la ley 6388 que modifico el artículo 10 de la ley 5407 en el que se reconoció la igualdad en el salario, (OEA, 2022, p.57).

Asimismo, existen otros países que no han ratificado el Convenio 189 y que aún mantienen discriminaciones y violación a sus derechos como El Salvador, este país se rige por el Código de Trabajo de 1972 (Libro I, título II. Capitulo III). En honduras, el empleo domestico se rige por el código de trabajo de 1959, capítulo de regímenes especiales, artículos 149 al 165 con disposiciones discriminatorias sobre jornada laboral y disposiciones sobre días de descanso, feriados o de fiesta nacional.

En Panamá el empleo domestico está regulado por el código del trabajo, capítulo de regímenes especiales, artículos 230 y 231 que establecen discriminaciones relativas a la jornada laboral. República Dominicana el código del trabajo de 1992 regula el empleo domestico en los artículos 258 a 265, como un régimen especial al que se resta derechos como limite a la jornada laboral.

Sin embargo, estas protecciones todavía son limitadas en muchos países, y muchas personas trabajadoras del hogar siguen sin acceso a derechos laborales y sociales básicos. En los últimos años, ha habido un mayor reconocimiento de la importancia del trabajo doméstico y de la necesidad de garantizar derechos y protecciones para las personas que lo realizan.

En México hace más de dos décadas las personas trabajadoras del hogar iniciaron la lucha por el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, actualmente diversas acciones legislativas, judiciales y gubernamentales han ayudado a la regulación del trabajo del hogar remunerado y con los mismos derechos que tienen otros trabajadores, algunas de las principales acciones se mencionan cronológicamente a continuación:

➤ **2010 – 2011**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el Convenio 189 sobre trabajo decente para las y los trabajadores del hogar, que fue adoptado en 2011. Este instrumento internacional reconoce las condiciones específicas en que se realiza el trabajo del hogar, así como la importancia y la urgencia de garantizar a quienes lo desempeñan condiciones de trabajo dignas. México firmó este Convenio el 16 de junio de 2011, (CD, 2020, p. 7).

Con la reforma constitucional se establece en el artículo 1º que todas las personas gozarán de los derechos humanos establecidos en la Constitución mexicana y en los tratados internacionales, sin discriminación. Asimismo, en el artículo 123 se menciona explícitamente el derecho al trabajo y a las condiciones de trabajo de las personas empleadas domésticas, (CD, 2020, p. 8).

➤ **2018 - 2019**

El 5 de diciembre de 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación reconoció la inconstitucionalidad y discriminación de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al no dar seguridad social obligatoria a las personas trabajadoras del hogar y demás derechos laborales, por lo que ordenó al IMSS un plan piloto para su inscripción, mientras se realiza una reforma a la ley del IMSS para la obligatoriedad en materia de garantizar los derechos de las personas trabajadoras de este sector, (CD, 2020, p. 7).

Inició el Programa Piloto de Incorporación a Personas Trabajadoras del Hogar, que consiste en afiliar a las personas trabajadoras del hogar al IMSS para garantizar sus derechos humanos a la salud y a la seguridad social, (CD, 2020, p. 8).

La Ley Federal del Trabajo fue modificada en su capítulo XIII Personas trabajadoras del hogar (arts. 331-343), donde se establecen sus derechos, así como las obligaciones de las personas empleadoras para garantizarles un trabajo digno, (CD, 2020, p. 8). El 2 de julio de 2019 se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reforma al capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo en materia de personas trabajadoras del hogar. Tercero, el 12 de diciembre de 2019 México ratificó el Convenio 189 de la OIT, (CD, 2020, p. 8).

Ahora bien, entre los derechos como resultado de las diferentes legislaciones destacan los siguientes:

- Contrato de trabajo por escrito.
- Jornada laboral justa.
- Jornada extraordinaria u horas extras.
- Salario digno.
- Días de descanso.
- Trabajo digno.
- Días de descanso obligatorio.
- Seguro social y jubilación.
- Vacaciones
- Aguinaldo.

Sin duda se han logrado grandes avances para que se reconozcan los derechos de las personas trabajadoras del hogar, sin embargo, la lucha persiste, aún faltan leyes por modificar en favor de las personas trabajadoras del hogar. Acerca de las leyes y normas que regulan los derechos de las personas trabajadoras del hogar se encuentran las siguientes:

La Ley Federal del Trabajo dedica el capítulo XIII, del título VI, a definir las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar. El artículo 331 de la LFT define a este colectivo como “los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”, (LFT, 2015, p.72).

Se conoce como “trabajo doméstico”, esta definición acoge una gran diversidad de situaciones: trabajadoras/es con uno o varios patrones y que viven o no en el lugar de trabajo.

La primera Ley Federal del Trabajo se promulgó el 28 de agosto de 1931, esta ley que rige las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar en México. La última reforma que se realizó a esta ley fue el 1 de mayo de 2019, esta reforma ayuda a proteger a los trabajadores, por eso hace hincapié en cómo se establece un contrato y como se le da fin, así como las obligaciones patronales y el reconocimiento de las trabajadoras del hogar como fuerza laboral con los mismos derechos que cualquier trabajador, (CNDH, parr.5).

El capítulo XIII, título sexto “Trabajos Especiales”, se encuentra dedicado en exclusiva a este colectivo laboral. Se rigen en parte por artículos generales de la Ley Federal (artículo 21, para el establecimiento de un contrato escrito): el derecho a vacaciones pagadas (artículo 76), a percibir un aguinaldo (artículo 87), disfrute de licencia de maternidad (artículo 170), indemnización, etc. Sin embargo, la LFT recoge en su capítulo XIII del título sector una serie de artículos discriminatorios para las trabajadoras domésticas.

Por ejemplo, el artículo 334 reconoce que hasta 50% de la retribución del trabajador pueda ser en especie alimentación o habitación, lo que resulta excesivo en términos de la OIT, que recomienda que sea como máximo 33%, y se establece una jornada diaria que puede llegar a ser de 12 horas (artículo 333).

El Senado de la República realizó un informe en 2015 que analiza la ley mexicana al respecto y reconoce algunos de los avances que introdujo la reforma de 2012 en esta ley. En este sentido, el Senado de la República resalta que la legislación mexicana reconoce las horas de descanso laboral (pudiendo trabajar las doce horas que restan de los periodos de descanso establecidos) ni la remuneración de horas extras.

Además, el artículo 13 de la Ley del Seguro Social define como voluntaria la inscripción al mismo del trabajador/a; quienes son dados de alta en este esquema voluntario estarán cubiertos en temas de riesgos de trabajo, enfermedades, permiso de maternidad, retiro e invalidez. Sin embargo, quedan excluidas/os de prestaciones, como el acceso a servicios de guarderías del Seguro Social y al Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, INFONAVIT, (Conapred, 2013)

Por lo anterior, es importante que todas las personas trabajadoras del hogar conozcan sus derechos y los hagan valer, pues a lo largo de estos logros en los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, pero sobre todo, que las personas empleadoras, al adquirir obligaciones en el ámbito laboral, se comprometan, desde sus hogares, a alimentar una cultura a favor de la dignidad humana y de la no discriminación hacia las personas empleadoras, al adquirir obligaciones en el ámbito laboral, se comprometan, desde sus hogares, a alimentar una cultura a favor de la dignidad humana y de la no discriminación hacia las personas trabajadoras del hogar.

## **CAPÍTULO III**

### **Derecho a la Vivienda Digna**

El derecho a una vivienda digna es un derecho humano reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos, así como por muchas constituciones nacionales, incluyendo la de México. Este derecho se refiere al derecho de todas las personas a tener acceso a una vivienda adecuada y suficiente; se considera como el derecho a vivir en seguridad, paz y dignidad, una vivienda adecuada debe brindar más que cuatro paredes y un techo, misma que debe reunir como mínimo los siguientes criterios.

- La seguridad de la tenencia: los ocupantes requieren contar con cierta medida de seguridad de la tenencia que les garantice protección jurídica contra el desalojo forzoso, el hostigamiento y otras amenazas.
- Disponibilidad de servicios, materiales, instalaciones e infraestructura: la vivienda debe contar con agua potable, instalaciones sanitarias adecuadas, energía para la cocción, la calefacción y el alumbrado, y conservación de alimentos o eliminación de residuos.
- Asequibilidad: la vivienda debe tener un costo accesible que garantice su adquisición y el goce de otros derechos humanos para sus habitantes.
- Habitabilidad: Debe garantizar la seguridad física o no proporciona espacio suficiente, así como protección contra el frío, la humedad, el calor, la lluvia, el viento u otros riesgos para la salud y peligros estructurales.
- Accesibilidad: Se deben considerar las necesidades específicas de los grupos desfavorecidos y marginados.
- Ubicación: Tiene que ofrecer el acceso a oportunidades de empleo, servicios de salud, escuelas, guarderías y otros servicios e instalaciones sociales, o si está ubicada en zonas contaminadas o peligrosas.

- Adecuación cultural: la vivienda no es adecuada si no toma en cuenta y respeta la expresión de la identidad cultural, (NUDH, 2010, p. 4).

Cabe señalar que, el derecho a la vivienda digna no exige que el Estado construya viviendas para toda la población, en lugar de ello, el derecho a la vivienda comprende las medidas necesarias para prevenir la falta de un techo, prohibir los desalojos forzosos, luchar contra la discriminación, centrarse en los grupos más vulnerables y marginados.

El derecho a una vivienda puede ser la condición previa para el disfrute de otros derechos humanos, en particular en la esfera del trabajo, la salud, la seguridad social, el voto, la privacidad y la educación. Es decir, si las personas no tienen una vivienda digna (que tenga una distribución, que el baño, la habitación y la cocina estén divididos por una pared, un techo, piso, etc.) no se está gozando de sus derechos y por ende no tiene una vida digna, o bien lo que significa que su trabajo no cubre las necesidades básicas que la persona y su familia requieren.

A su vez, el derecho a una vivienda puede verse afectado por la medida en que se garantizan otros derechos humanos, el derecho a la vivienda está en mayor peligro para las personas a las que se niega el derecho a la educación, el trabajo o la seguridad social. Este es un derecho humano reconocido en la normativa internacional de los derechos humanos como elemento integrante del derecho a un nivel de vida adecuado. Una de las primeras referencias a este derecho es la del párrafo 1 del artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Otros tratados internacionales de derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, entre otros se han enfocado el derecho a una vivienda adecuada de distintas formas, Algunos de ellos son de aplicación general, en tanto que otros abarcan los derechos humanos de determinados grupos, como las mujeres, los niños, los



pueblos indígenas, los trabajadores migrantes y sus familias, o las personas con discapacidad.

Algunos grupos o personas enfrentan dificultades aún mayores para ejercer su derecho a una vivienda adecuada como resultado de sus características personales, de la discriminación o los prejuicios, o de una combinación de estos factores.

Para proteger efectivamente el derecho a la vivienda, es necesario prestar atención a la situación de ciertos individuos o grupos, en particular los que viven en situaciones de vulnerabilidad. Los Estados deben adoptar medidas eficaces para asegurar que no se discrimine contra ellos, deliberadamente o no. Por ejemplo, deben ajustar sus leyes y políticas en materia de vivienda para las personas trabajadoras del hogar.

La lideresa de Perú expresa que el acceso a la vivienda digna es una demanda importante que realizan las trabajadoras del hogar, por ello menciona que es importante que existan políticas que ayuden y apoyen para que las trabajadoras del hogar adquieran una vivienda, ya que, los créditos suelen ser muy altos.

En México, existe el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), que es una institución pública que administra y otorga créditos para la adquisición de vivienda a los trabajadores que cotizan en el régimen de seguridad social. Este instituto se fundó en 1972 para dar cumplimiento al derecho a la vivienda de los trabajadores, y tiene como objetivo promover y facilitar el acceso de los trabajadores a una vivienda digna y adecuada a sus necesidades y posibilidades económicas.

El Infonavit financia mediante las aportaciones que hacen los patrones en nombre de sus trabajadores, en función de un porcentaje establecido por la ley, y con los recursos obtenidos se otorga créditos para la adquisición, construcción, ampliación o mejoramiento de viviendas. Estos créditos se otorgan en condiciones

favorables, con plazos y tasas de interés competitivas y ajustadas a los ingresos y capacidad de pago de los trabajadores.

Además de la administración de créditos hipotecarios, el Infonavit también ofrece otros servicios como el Programa de Retiro, el Programa de Ahorro 72 y el Programa de Apoyo Infonavit, entre otros, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

### 3.1 Discriminación

La discriminación se manifiesta en múltiples escenarios y relaciones, se practica de manera consciente o inconsciente, y se sustenta en prejuicios de todo tipo y en barreras de exclusión a oportunidades de desarrollo individual y colectivo en todos los ámbitos de la existencia humana: social, político, económico y cultural

A su vez puede ser definida como una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales, (COPRED, 2022, p.1). El estudio realizado por la COPRED sobre la discriminación en el empleo en México destaca información estadística sobre las características sociodemográficas de los grupos y sobre el acceso que tienen a distintos servicios, como la educación, la salud, la vivienda y el empleo.

Sin embargo, no necesariamente aportan información detallada sobre las causas detrás de las brechas. Donde es posible, atribuyen las diferencias en el goce de derechos a la discriminación; donde no lo es, lo sugieren.

La discriminación tiene consecuencias negativas para la persona o grupo que la sufre, como la exclusión social, la marginación, la falta de oportunidades, el trato injusto, la violencia o el acoso. Además, puede perpetuar y agravar las desigualdades existentes en la sociedad, generando situaciones de injusticia y vulneración de los derechos humanos.

Por lo tanto, es importante que los ciudadanos, así como las autoridades promuevan la igualdad y el respeto hacia la diversidad, luchar contra la discriminación y fomentar una cultura de inclusión y tolerancia en todos los ámbitos de vida, esto a través de la implementación de políticas públicas incluyentes.

En México la discriminación está prohibida por mandato constitucional; el artículo 1º de la Carta Magna señala dicha prohibición y algunas de las condiciones de las personas que motivan estas prácticas. Jesús Rodríguez Zepeda señaló que la discriminación es una conducta de desprecio causada por prejuicios y estigmas, en relaciones de carácter inequitativa y asimétrico, que afecta derechos:

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada y socialmente extendida; de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de prejuicios o estigmas relacionados con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales, así como su acceso a las oportunidades socialmente relevantes de su ambiente social.

La discriminación debe ser entendida como desigualdad de trato, lo que significa, en primera instancia que tiene que ver con relaciones políticas o de dominio siempre de carácter inequitativo o asimétrico que acontecen entre los grupos sociales pero en general entre las relaciones entre individuos; y en segundo lugar, que se trata de un fenómeno de naturaleza fundamentalmente cultural, que halla sus motores o fuerzas propulsoras en las representaciones simbólicas que los sujetos tenemos sobre los grupos humanos, en los prejuicios y en los procesos de estigmatización de los "otros", (Colchero y Téllez, 2016, p. 117).

El empleo doméstico no es la excepción de la discriminación, en esta labor la discriminación se expresa en los horarios extendidos de trabajo sin compensaciones adecuadas, salarios más bajos, falta de inclusión en el seguro

social y otras violaciones a las disposiciones ya establecidas en otros países como Perú, Argentina y Paraguay.

En la esfera de la vivienda, la discriminación puede adoptar las siguientes formas: legislación, políticas o medidas discriminatorias; ordenación territorial; desarrollo excluyente; exclusión de los beneficios de la vivienda; denegación de la seguridad de tenencia; falta de acceso al crédito; participación limitada en la adopción de decisiones; o falta de protección contra las prácticas discriminatorias aplicadas por agentes privados.

El carácter normativo de la no discriminación contra las mujeres obliga a los Estados Nación a garantizar la erradicación de prácticas discriminatorias, particularmente la discriminación institucional o indirecta. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por siglas en inglés) establece una ruta de acción nacional para poner fin a las diversas formas de discriminación. La Convención se enfoca en la construcción sociocultural como la generadora de delinear los roles de género; por este medio, la Organización de las Naciones Unidas insta a los Estados a que adopten las medidas necesarias para prevenir, reducir y eliminar las condiciones y actitudes que generan o perpetúan la discriminación sustantiva o de facto (ONU, 2009).

Los Estados tienen la obligación de prohibir y eliminar la discriminación en todas sus formas y garantizar a todos la igualdad de hecho y de derecho en el acceso a una vivienda adecuada y la protección contra el desalojo forzoso.

Entre los principales instrumentos vinculantes en México se encuentra la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), es el principal instrumento de reconocimiento de los derechos humanos femeninos, que basa los principios de igualdad y no discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral, a fin de asegurar condiciones de igualdad con los hombres.

Así mismo, se tiene el Convenio número 100 de la OIT, sobre Igualdad de Remuneración, este convenio garantiza la aplicación a todos los trabajadores del municipio de igualdad de remuneración entre la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El Convenio 111 de la OIT, acerca de la Discriminación, establece las medidas aplicables para asegurar los derechos de quienes realizan trabajo doméstico.

### 3.2 La discriminación que reciben las personas trabajadoras del hogar en México.

México ha sido históricamente un país en el que se han presentado numerosos actos discriminatorios en diferentes ámbitos, incluyendo el laboral, algunos de los antecedentes más significativos de la discriminación en México son:

1. **Discriminación racial:** Durante la época colonial, los españoles establecieron un sistema de castas que establecía jerarquías sociales y raciales. Los indígenas y los afrodescendientes estaban en la parte inferior de la jerarquía y enfrentaban discriminación en diferentes ámbitos.
2. **Discriminación de género:** En México, las mujeres han enfrentado discriminación en el ámbito laboral durante décadas. Han sido marginadas de puestos de liderazgo y han sido objeto de acoso y violencia sexual en su lugar de trabajo.
3. **Discriminación contra personas con discapacidad:** Las personas con discapacidad han enfrentado barreras para acceder a oportunidades laborales y han sido objeto de estigma y de discriminación en su lugar de trabajo.
4. **Discriminación por orientación sexual e identidad de género:** Las personas LGBT+ han enfrentado discriminación en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso sexual y la negación de oportunidades laborales, (COPRED, 2017, p.6).

El proceso de alianzas construido entre feministas en los diversos espacios de debate internacional promovió acuerdos mundiales y regionales que incorporaron instrumentos para la aplicación práctica de los cambios conceptuales. A partir de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995) se instala la puesta en valor del trabajo del hogar y de cuidados y la importancia de cuantificarlo y registrarlo con las encuestas de uso del tiempo y la implementación de las cuentas satélites del trabajo no remunerado del hogar y de cuidados. A partir de entonces, y sobre todo en la siguiente década, los acuerdos e instrumentos internacionales regionales van incorporando disposiciones que comprometen a los Estados a reconocer plenos derechos al empleo doméstico.

Así mismo, en México, las personas trabajadoras del hogar han enfrentado situaciones de discriminación y exclusión en el ámbito laboral, entre los principales antecedentes se encuentran los siguientes:

- La falta de reconocimiento legal de las personas trabajadoras del hogar como trabajadores, lo que ha llevado a que sean excluidos de las protecciones laborales básicas, como el salario mínimo, las prestaciones sociales, el derecho a sindicalización y la seguridad social.
- La falta de regulación y supervisión del empleo doméstico, lo que ha permitido la explotación y el abuso laboral, incluyendo jornadas excesivas, bajo salarios, ausencia de descansos, maltrato y violencia.
- La discriminación basada en la condición social y de género, ya que la mayoría de las personas trabajadoras del hogar son mujeres, muchas de ellas indígenas, migrantes o de bajos recursos.
- La falta de acceso a la justicia y la protección legal, ya que muchas personas trabajadoras del hogar son contratadas de forma verbal y no cuentan con contratos de trabajo o registros formales, (CONAPRED, 2018, p.1).

Estos antecedentes han llevado a la necesidad de implementar medidas y políticas para proteger y garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en México, incluyendo la incorporación en el régimen de seguridad social, la regulación del empleo doméstico y la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo y la protección social.

Derivado de la demanda interpuesta por una trabajadora del hogar a sus empleadoras, al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), la instancia judicial local determinó en contra de la trabajadora en lo referente a su derecho a la inscripción y esta promovió un recurso de amparo ante la SCJN, apoyada por organizaciones de trabajadoras entre las que se encontraba el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CAECH).

La junta local de la ciudad de México emitió un laudo en el que sostuvo que la parte patronal no estaba obligada a la inscripción de la trabajadora en el IMSS, absolviendo al IMSS y al INFONAVIT de las prestaciones de las cuales fueron reclamadas debido a que el artículo 13 fracción II, de la ley del seguro social (LSS) implica que la labor doméstica se encuentra excluida del régimen obligatorio del seguro social, lo cual perjudica desproporcionadamente a las mujeres.

Por lo cual, se considera un trato discriminatorio al excluir al trabajo doméstico del régimen obligatorio del seguro social, lo que ha generado y permitido que se incremente la condición de vulnerabilidad de este grupo social (las mujeres trabajadoras del hogar).

Los argumentos esgrimidos por la Corte tienen clara perspectiva de género e incluyen el reconocimiento de la discriminación que implica la exclusión de las trabajadoras, así como el carácter violatorio de sus derechos humanos de la disposición discriminatoria.

En virtud de lo anterior, se declaró inconstitucional el artículo 13, fracción II, de la LSS que excluye a las trabajadoras domésticas del régimen obligatorio del IMSS, al estimarse discriminatorio y violatorio del derecho humano a la seguridad social en condiciones de igualdad.

Con el objetivo de diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar el 1 de abril de 2019 se puso en marcha el programa denominado “Prueba Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar al Régimen Obligatorio del Seguro Social (PPIPTH)”. Dicha prueba se basó en los lineamientos que se mencionan a continuación:

- *Contar con condiciones no menos favorables que las establecidas para las demás personas trabajadoras. Tomar en cuenta las particularidades del trabajo del hogar.*
- *Resultar de fácil implementación para las personas patronas en función de maximizar su aplicación en la práctica y evitar que se eluda su cumplimiento*
- *No puede ser de carácter potestativo, sino imperativo.*
- *Debe ser viable para el propio IMSS desde el punto de vista financiero. Deberá considerarse un salario base de cotización específico que atienda a la realidad social y al pago promedio que se realiza como contraprestación por la realización del trabajo del hogar.*
- *Deberá explorarse la posibilidad de facilitar administrativamente a las personas patronas el cumplimiento de las obligaciones que deriven de este régimen, tomando en consideración que se trata en su mayoría de jefas de familia, principalmente poderse que la incorporación al nuevo régimen especial debe hacerse eximiendo a las personas patronas de encontrarse inscritas ante el servicio de administración tributaria (SAT), lo cual se estima viable en tanto con el IMSS, en su actuación fiscal, no depende de la referida*



*autoridad, sino que cuenta con las facultades suficientes para fiscalizar suficientes para fiscalizar, determinar, sancionar y ejecutar cualquier incumplimiento en la materia.*

- *En un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del referido programa piloto, el IMSS debería encontrarse en aptitud de proponer al congreso de la unión las adecuaciones normativas necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social.*
- *En un plazo no mayor a tres años, se buscaría lograr obtener la seguridad social efectiva y suficiente a la totalidad de las personas trabajadoras del hogar, (Senado de la República, 2021, p. 3).*

Posteriormente, y a consideración de las normas subsecuentes, entró en vigor el decreto del 2 de julio de 2019 para dar certeza y hacer valer los derechos de las personas trabajadoras del hogar.

Así mismo, el 4 de noviembre de 2020 el IMSS, remitió a la Mesa Directiva del Senado un informe detallado acerca de los resultados obtenidos con la implementación de las Reformas a favor de los derechos laborales de las personas que trabajan en el hogar, en dicho informe se destacan los siguientes resultados:

Con corte al mes de febrero de 2021, el IMSS tuvo una afiliación de 27,295 personas trabajadoras del hogar lo que representa 7 veces más que el número de puestos registrados en abril 2019 a través de la modalidad 34, considerada como su máximo registró histórico, (Senado de la República, 2021, p. 5).

El salario promedio diario del Piloto de personas trabajadoras del hogar era de \$210 pesos diarios, lo que representaba un aumento del 48% a comparación de lo que ganaban en la modalidad 34, lo que equivale a \$141 pesos diarios, (Senado de la República, 2021, p. 4).

Así mismo, de las 27,295 personas vigentes ante el IMSS, 17,866 se registraron a 22,673 beneficiados, principalmente hijos de las personas trabajadoras del hogar. El 98.7% de las personas trabajadoras del hogar vigentes tienen un solo patrón, (Senado de la República, 2021, p. 8).

Esta iniciativa, sin duda ha sido un gran avance para garantizar los derechos de las trabajadoras del hogar, es por ello, que debemos trabajar todos en una misma dirección con rumbo para erradicar esta brecha de discriminación que existe para las empleadas domésticas y sus familias en nuestra sociedad.

Aún falta mucho por hacer para garantizar una calidad de vida mejor a través de los derechos que el empleo que realizan les otorgue, actualmente una necesidad es el acceso a una vivienda digna, a través de la incorporación al INFONAVIT.

Incluso esta es una demanda importante de las políticas públicas que las apoyen para mejorar sus vidas, tales como facilidades para obtener viviendas dignas, salud, educación, entre otras. En países como, Perú, Panamá, Republica Dominicana y Nicaragua, los principales aliados en la lucha por la igualdad de derechos de las trabajadoras provienen de sectores estatales, de la sociedad civil y organismos internacionales, en México no puede ser la excepción.

## **CAPÍTULO IV**

### La Importancia de Legislar

Se puede definir la técnica legislativa como el arte y la destreza necesarias para para llegar a una correcta y eficaz elaboración de la ley. Se alude a un conocimiento especializado referente a las aplicaciones y aspectos prácticos que son necesarios en la redacción, composición y elaboración de las leyes en general, (DUTP, p.720).

La Técnica Legislativa, es una parte del Derecho Parlamentario que tiene como objeto de estudio el conocimiento de los pasos que se adoptan para la adecuada para la elaboración y redacción de las leyes en general y de las disposiciones normativas particulares, así como para sus reformas o enmiendas. Por ello es importante que las y los diputados, así como, las y los senadores realicen mesas de trabajo en conjunto con la sociedad, para realizar un mejor análisis de las necesidades de la población, en este caso escuchar y conocer las necesidades de las trabajadoras del hogar.

La acción legislativa desarrollada por los parlamentos debe ajustarse a reglas o normas técnicas en general, pero por lo que atañe al proceso de creación de las normas, su propósito al legislar debe ser el de interpretar la realidad para normarla elaborando leyes eficaces que garanticen su vigencia, (Berlín, 1997, p. 720).

El objeto de la técnica legislativa está comprendido en dos partes: la general y la especial. En la primera su contenido está formado por: Los temas relativos al lenguaje legal (legal writing), que se consideran tienen una relativa autonomía y especificidad; y

Los temas referentes a la estructuración, composición y sistemática de las leyes y disposiciones jurídicas en general. En la segunda, que es la parte especial, se consideran los criterios que deben observarse para elaborar los diversos tipos de disposiciones legales, entre los que se pueden mencionar las leyes procesales,

las económicas, así como las que tienen por objeto introducir reformas a normas ya existentes, (Berlín, 1997, p. 720).

En los artículos 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (p.) se establecen el derecho de iniciativa de leyes o decretos que compete a: Presidente de la República, los diputados y senadores del Congreso de la Unión y a las legislaturas de los estados. En un contexto más amplio, a estas figuras se les denomina “Legisladores”, este concepto, se refiere a quien hace, establece o da las leyes para la ordenación de la sociedad. En un sistema de parlamento bicameral, como el de México: se les denomina diputados o senadores.

Los legisladores tienen la responsabilidad de analizar y discutir las propuestas de ley que se presentan en el parlamento o asamblea legislativa, y de tomar decisiones en nombre de los ciudadanos. Para ello, deben estar informados sobre los temas que se discuten y tener un conocimiento profundo de los procedimientos y reglas del proceso legislativo.

Además de crear, modificar o eliminar leyes, los legisladores también tienen otras responsabilidades, como la supervisión del trabajo del gobierno, la elaboración de presupuestos y la aprobación de tratados internacionales. Los legisladores también pueden desempeñar un papel importante en la promoción y defensa de los derechos humanos y la igualdad.

Son integrantes del Poder Legislativo y su actividad principal es la presentación, creación, modificación, adición y derogación de las leyes que le correspondan según su esfera de competencia. También ejercen actividades de carácter administrativo, jurisdiccional y de control financiero o presupuestal. En México, existen diputados en el ámbito federal o local y senadores solamente en el ámbito federal. Pueden ser electos por los principios de mayoría relativa y representación proporcional (diputados y senadores) o primera minoría (sólo senadores), (SIL, 2004).

También se entiende por legislar al proceso mediante el cual se crean, modifican o eliminan leyes en un sistema jurídico determinado, es decir puede ser Presidente o ciudadanos quien presente alguna iniciativa de modificación a las leyes a través de los Diputados, a su vez ellos la presentan para que se ponga a discusión y votación; en caso de ser aprobada pasa al Senado de la República para que nuevamente sea expuesta y votada, si esta, fue aprobada se presenta ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación, donde nuevamente es analizada para su aprobación y finalmente pueda entrar en vigor.

La legislación es una actividad propia del poder legislativo de un Estado o país, y se lleva a cabo a través de un proceso formal que implica la presentación de propuestas de ley, la discusión y el debate en el parlamento o asamblea legislativa, y la votación para su aprobación o rechazo.

El objetivo principal de la legislación es establecer normas y regulaciones que permitan el funcionamiento ordenado de la sociedad y la protección de los derechos y libertades de las personas.

Las leyes pueden abarcar una amplia gama de temas, desde la protección de los derechos humanos, la regulación de la economía y el comercio, la protección del medio ambiente, hasta la seguridad ciudadana y la justicia.

Para legislar, es necesario contar con un marco legal y constitucional que establezca los procedimientos, las reglas y los límites de la actividad legislativa. Además, es importante que el proceso legislativo sea transparente y participativo, para garantizar que se tomen en cuenta las opiniones y necesidades de todas las partes interesadas.

Por lo tanto, los legisladores tienen la responsabilidad de crear, modificar y presentar iniciativas de ley para que estas sean revisadas y en su caso aprobadas, para que posteriormente entren en vigor y sean aplicadas correctamente.

Como se mencionó en el Capítulo II sección 2.6 acerca de los derechos reconocidos a las trabajadoras del hogar, ya se ha legislado a favor de este sector,

y como resultado de la iniciativa presentada el pasado 20 de diciembre de 2020, se logró la incorporación de las y los trabajadores domésticos al Instituto Mexicano de Seguridad Social, dicha reforma entró en vigor el 1 de abril de 2019. Con esta reforma, se dio un paso importante en la lucha contra la discriminación y la invisibilidad de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado en México.

Sin embargo, se tuvo una omisión en la reforma, pues no se garantiza que las personas trabajadoras domésticas que cotizan en el régimen de seguridad social tengan acceso al Infonavit, que como se menciona en el Capítulo III de esta tesina, las personas que laboran y están dentro del régimen del seguro social en México pueden adquirir una vivienda a través de los créditos que el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores otorga y financia mediante las aportaciones que los patrones hacen a los trabajadores.

Por lo anterior, en la reforma que entró en vigor el pasado 1 de abril de 2019, no se consideró otorgar también el Infonavit a las personas trabajadoras del hogar, quienes como cualquier otra persona tienen derecho a una vivienda digna.

## Conclusiones y Propuestas

Del tema sujeto a estudio podemos concluir válidamente que el marco constitucional que rige a nuestro país obliga a cualquier autoridad, a respetar, proteger y garantizar Derechos Humanos; así como a no hacer distinción alguna en cuanto a ellos, pues como ha quedado de manifiesto, que, al proceder de otra forma, se haría distinción de derechos entre personas que tienen acceso a los mismos en forma igualitaria.

Es en este sentido que hoy existe un nivel de exigencia por reconocer la suma de derechos laborales a el sector de las trabajadoras domésticas, pues es por este conducto, que se dignificara en forma plena, la labor de aquellas personas que ejecutan actividades subordinadas en favor de los hogares de muchos mexicanos, y que, como cualquier otro trabajo, es merecedor garantizar el acceso a un derecho de trabajo digno, con la suma de derechos que nacen del vínculo obrero patronal.

La investigación planteada nos permite hacer conciencia social respecto los derechos laborales a los que tienen acceso las trabajadoras domésticas, esto en virtud de que a pesar de existir compromisos sociales que han obligado al Estado Mexicano a implementar y modificar la legislación laboral y de seguridad social en beneficio de las trabajadoras domésticas.

Sin embargo, estos compromisos han resultado insuficientes para garantizar un trabajo digno a este sector de trabajadores, esto en virtud de que siguen enfrentando limitantes en el acceso a los derechos que surgen de la relación laboral, tal y como lo es la inclusión al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, ya que al no reconocer sus derechos en la ley de la materia, se es impide el acceso a financiamientos por los cuales el Estado garantice su derecho a una vivienda digna.

Es en ese sentido que mientras no se prevean dichos derechos en la legislación aplicable, además de existir distinción de derechos laborales que desde luego constituyen actos discriminatorios. Es decir, que sin considerar lo anterior se

continuará privando del acceso a una vivienda digna como derecho humano, por carácter de las condiciones legales que garanticen el acceso a dicho derecho.

Es por ello, que resulta necesario, indispensable, e inminente, una iniciativa de reforma que proponga la adición y/o modificación de diversas prerrogativas de la Ley del Instituto Nacional del Fondo para la Vivienda de los Trabajadores, en la que se incluyan los derechos de las trabajadoras domésticas, principalmente:

- El acceso de financiamiento que permita a las trabajadoras domésticas.
- Obtener un crédito barato y suficiente para la adquisición en propiedad de habitaciones cómodas e higiénicas.
- La construcción, reparación, ampliación o mejoramiento de sus habitaciones.
- El pago de pasivos contraídos por los conceptos anteriores, así como la adquisición de propiedad en suelo, destinado para la construcción de sus habitaciones, (LIFNT, 2022, p. 1).

Es a través de esta forma, que se les garantizaría su derecho de acceso a una vivienda digna, incluso resulta irrisorio e irracional, que las trabajadoras de hogar, como aquellas prestadoras de servicios personales en hogares mexicanos, que generan mejores condiciones de vida en los hogares mexicanos, que incluso fungen como motor de cambio en el sector de la economía, no tengan acceso a un hogar o vivienda.

Lo anterior no resulta imposible, ni inalcanzable, pues basta que el ejecutivo, los senadores o el propio congreso federal, a través de sus diputados se preocupen por establecer, proponer e impulsar su aprobación de una iniciativa a través de la cual se incluya a las trabajadoras domésticas en la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.

Así como, en el Reglamento de Inscripción, Pago de Aportaciones y Entero de Descuentos al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores, esto con el objeto de que se generen igualdad de condiciones respecto a los derechos y prestaciones que nacen de una relación laboral, pues como se ha dicho



con esto podrían tener acceso a una vivienda digna, como hasta hoy lo tienen el resto del sector obrero patronal.

Lo anterior no queda únicamente en el marco constitucional, pues sería a través de esta reforma, que el Estado Mexicano estaría cumpliendo a cabalidad con sus compromisos adquiridos tanto en los convenios suscritos en la Organización Internacional del Trabajo, así como en aquellos que han surgido de los acuerdos comerciales con los países vecinos de Norteamérica, pues ha sido por estos medios que se ha buscado dignificar las condiciones laborales del todo el sector laboral.

No menos importante es que, mediante las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación en data primero de mayo del año dos mil diecinueve, se buscó dignificar los derechos de asociación del sector laboral, a través de la libertad sindical y negociación colectiva, permitiendo de esta forma que de manera libre y voluntaria se asocien, pero no solo eso, que elijan a sus representantes, así como conozcan el contenido de los acuerdos contenidos en los contratos colectivos, pero sobre todo que aprueben el mismo.

Es en este sentido, por medio de las organizaciones sindicales, cámaras empresariales, asociaciones civiles y dependencias de gobierno encargadas del trabajo y la previsión social se impulsen campañas de concienciación y educación dirigidas a los empleadores y patrones, para fomentar un trato justo y digno hacia las trabajadoras domésticas.

Lo anterior, permite desde luego generar condiciones de igualdad que permitan una vida digna a este sector de la población, que se dedica a las labores domésticas, sin distinción alguna. Es necesario reconocer el valor y la importancia del trabajo doméstico remunerado y trabajar hacia la construcción de una sociedad más justa y equitativa que garantice el respeto y la protección de los derechos de todas las personas, incluyendo las trabajadoras domésticas a través del trabajo del sector social, gobierno y patronal, pues ha quedado demostrado que a través del trabajo en equipo se alcanzan y generan mejores condiciones para la sociedad mexicana.

Es de esta forma que tenemos la plena confianza en nuestras autoridades, pues ante la adversidad derivada de pandemias, inseguridad, crisis económica, y desempleo, tienen un gran reto de generar mejores condiciones de vida, sin que sea menos importante que al tratarse de trabajadores, constituyen derechos laborales que deben considerarse como primordiales.

No resulta complejo ser empáticos con este sector de la población, pues desde luego que a ninguna persona le agrada ser víctimas de injusticias, desigualdades o impedimentos de acceso a derechos que constitucionalmente se encuentran garantizados y protegidos, pues espíritu del constituyente fue crear condiciones que permitan el acceso a una vida digna, lo que se logra al permitir gozar en forma plena de los derechos humanos reconocidos en el texto constitucional.

Ahora bien, la importancia de tener derecho a una vivienda digna y decorosa, se refiere a contar con una vivienda que cuente con los requisitos mínimos de habitabilidad y accesibilidad.

Lo anterior con el objetivo de garantizar el derecho reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, mismo que fue acogido en el texto del artículo 4 de la Constitución Federal, el cual prevé que toda familia tiene derecho a disfrutar de vivienda digna y decorosa, así como que la ley establecerá los instrumentos y apoyos necesarios a fin de alcanzar tal objetivo.

Es de esta manera que, se pone en evidencia las omisiones en la Ley del Instituto del Fondo Nacional para la Vivienda de las Trabajadoras, pues es esta la ley secundaria que se consideró en el artículo 4 del pacto federal, misma que establece los instrumentos y apoyos necesarios a fin de que los trabajadores alcancen el objetivo de una vivienda digna.

Ahora bien, si en dicha ley no existe prerrogativa alguna que garantice dicho derecho a las trabajadoras domésticas, es claro que a la fecha son víctimas de

discriminación, pues si el resto del sector laboral si está considerado y no se contempla a las trabajadoras domésticas, es claro que se hace una distinción de acceso a los derechos consignados en dicho instrumento legal.

Por lo anterior, resulta oportuno, prudente y atinado, que, en el marco jurídico mexicano, se garantice a las trabajadoras domésticas, sin distinción alguna, el derecho que tienen a una vivienda digna, esto desde luego, por medio de las mismas condiciones de las que goza el resto del sector laboral.

## Fuentes de Información

- MÉDA, D., (2007), **¿Qué sabemos sobre el trabajo?**, recuperado el 12 de abril de 2023, [http://polsocytrabiigg sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda\\_Que-sabemos-del-trabajo\\_RevistaMT.pdf](http://polsocytrabiigg sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/152/2021/09/Meda_Que-sabemos-del-trabajo_RevistaMT.pdf)
- MANGANELLI M., (2010), **“Teoría del valor trabajo: los enfoques de Smith y Ricardo”**, recuperado el 26 de febrero de 2023, [https://ucema.edu.ar/~jms/cursos\\_grado\\_y\\_posgrado/historia\\_del\\_pensamiento\\_economico/monografias\\_anteriores/2010\\_gabriel\\_manganelli.pdf](https://ucema.edu.ar/~jms/cursos_grado_y_posgrado/historia_del_pensamiento_economico/monografias_anteriores/2010_gabriel_manganelli.pdf)
- CNDH, (2016), **“Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo”**, recuperado el 3 de marzo de 2023, <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>
- CABALLERO J., (2006), “La teoría de la Justicia de John Rawls”, recuperado el 5 de marzo de 2023, [https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco\\_caballero.pdf](https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf)
- GARCÍA E., (1999), **“Derechos Humanos y Calidad de Vida”**, recuperado el 03 de marzo de 2023, [https://eprints.ucm.es/id/eprint/8606/1/DERECHOS\\_HUMANOS\\_Y\\_CALIDAD\\_DE\\_VIDA.pdf](https://eprints.ucm.es/id/eprint/8606/1/DERECHOS_HUMANOS_Y_CALIDAD_DE_VIDA.pdf)
- RAMÍREZ H., (2012), **“Derechos Humanos”**, México, OXFORD.
- OIT, (2022), **“Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”**, recuperado el 28 de marzo de 2023, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)
- OIT, (2019), **“Estándares internacionales para medición de informalidad”**, recuperado el 20 de mayo de 2023, [https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403\\_5.velasco-oit.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/20190403_5.velasco-oit.pdf)
- CURIEL, V. (2014), “El trabajo doméstico”, México, Alegatos.

CUEVA, M., (2009), “**El nuevo derecho mexicano del trabajo**”, México, Editorial Porrúa.

SANTOS, H., (1998), “**Derecho del trabajo**”, México, McGraw-Hill.

CEBOLLADA M., (2016) ***El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación en México***, Ciudad de México, IEPSA.

INEGI, (2022), “**Estadísticas a propósito del... Día Internacional de las Trabajadoras Domésticas**”, recuperado el 11 de abril de 2023.

NACIONES UNIDAS DERECHOS HUMANOS, “**El derecho a una vivienda adecuada**”, recuperado el 13 de marzo de 2023.  
[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FS21\\_rev\\_1\\_Housing\\_sp.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FS21_rev_1_Housing_sp.pdf)

INFONAVIT, “**El Instituto**”, recuperado el 21 de abril de 2023,  
[https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/portal/infonavit.web/el-instituto/el-infonavit/acerca-de-nosotros!/ut/p/z0/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zizdwNDDycTQz9LHy8TQ0CDQK83Q28DAyDPQz1C7ldFQE0QU1x/](https://portalmx.infonavit.org.mx/wps/portal/infonavit.web/el-instituto/el-infonavit/acerca-de-nosotros!/ut/p/z0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfljo8zizdwNDDycTQz9LHy8TQ0CDQK83Q28DAyDPQz1C7ldFQE0QU1x/)

CNBV, (2020), “**Descripción INFONAVIT**”, recuperado el 21 de abril de 2023,  
<https://www.cnbv.gob.mx/SECTORES-SUPERVISADOS/BANCA-DE-DESARROLLO/Descripcion-del-Sector/Documents/Descripcion%20INFONAVIT.pdf>

CIUDAD DEFENSORA, (2020), “**Derechos de las trabajadoras del hogar**”, recuperado el 4 de abril de 2023. [https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/Ciudad\\_Defensora\\_05\\_DD\\_laborales\\_trabajadoras\\_del\\_hogar.pdf](https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/Ciudad_Defensora_05_DD_laborales_trabajadoras_del_hogar.pdf)

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, (2015), “**Ley Federal del Trabajo**”, recuperado el 25 de abril de 2023,

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044\\_Ley\\_Federal\\_del\\_Trabajo.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf)

COPRED, “**El fenómeno de la discriminación en la Ciudad de México**”, recuperado el 9 de mayo de 2023, <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/uploads/public/599/e45/51e/599e4551edd55282339351.pdf>

COLCHERO P., (2016), “**Modelo para la defensa en casos de discriminación**”, Ciudad de México, IEPSA.

VELA, E. (2017), “La discriminación en el empleo en México”, recuperado el 11 de mayo de 2023, [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf)

SENADO DE LA REPÚBLICA, (2021), “**Iniciativa en materia de personas trabajadoras del hogar**”. Recuperado 18 de febrero de 2023, [https://senadoresciudadanos.mx/sites/default/files/inic\\_ctps\\_ley\\_seguro\\_social\\_pmc.pdf](https://senadoresciudadanos.mx/sites/default/files/inic_ctps_ley_seguro_social_pmc.pdf)

Berlín, F. (1997), “**Diccionario universal de términos parlamentarios**”, recuperado el 13 de abril de 2023, *chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgkclefindmkaj/https://www.diputados.gob.mx/sedia/biblio/virtual/dip/dicc\_tparla/Dicc\_Term\_Parla.pdf*

Smart, S. “Derecho a una Vivienda Digna en Latinoamérica”, recuperado el 24 de abril de 2023, <https://www.trust.org/contentAsset/raw-data/d54c4446-8a0c-4000-b30e-3672a1f52dd0/file>

SIL, (2004), “**Legislador (a)**”, recuperado el 13 de abril de 2023 <http://sil.gobernacion.gob.mx/Glosario/definicionpop.php?ID=143>

OEA, (2022), “Derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar de las Américas”, recuperado el 19 de mayo de 2023, [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Informe-ESP\\_TDH-OEA.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Informe-ESP_TDH-OEA.pdf)

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN, “**Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores**”, recuperado el 21 de abril de 2023, *efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LIFNVT.pdf*