

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL LOGRO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

ECONOMÍA DEL CUIDADO, TRABAJO GENERADOR DE RIQUEZA.

Fecha de Publicación: 10 de Julio de 2019

Este material, su divulgación, integridad de la obra y colección del mismo, es propiedad de la Cámara de Diputados en términos de lo dispuesto por el artículo 83 de la Ley Federal del Derecho de Autor. Las opiniones expresadas en este documento reflejan el punto de vista de su autora o autor, investigadora o investigador, y no necesariamente el del CELIG.

Contenido

Introducción	3
I. Marco teórico-conceptual	6
1. Economía del cuidado y su evolución para la preservación de la vida	6
2. Marco Legal	8
3. México en la Agenda 2030	10
4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)	11
5. Ley Federal del Trabajo	12
6. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)	18
7. Uso del tiempo, un indicador	18
II. ¿Qué se considera trabajo doméstico?	19
III. Trabajo doméstico no remunerado o trabajo familiar sin remuneración	21
1. Trabajo doméstico y economía del cuidado	23
2. Trabajo doméstico remunerado y no remunerado	24
3. Regulación de las personas trabajadoras del hogar y la protección social	25
IV. Trabajo doméstico y extradoméstico	27
1. Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un pendiente del Estado Mexicano	30
2. El trabajo doméstico no remunerado en México	32
3. La economía del cuidado y las responsabilidades familiares	34
4. Características generales relevantes del trabajo doméstico realizado por las mujeres en México	34
5. La inserción de las mujeres en el mercado laboral. Dobles y triples jornadas	36
V. Políticas Públicas del cuidado y la inclusión en la agenda pública	40
VI. Valor Económico de la Economía del Cuidado	44
VII. Consideraciones finales	51
Glosario	54
Anexo 1	55

Introducción

El objetivo del Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género (CELIG) contempla “Apoyar en forma objetiva, imparcial y oportuna el trabajo legislativo mediante la información analítica y servicios de apoyo técnico que contribuya a promover el adelanto de las mujeres y la equidad de género”, entre las actividades asignadas específicamente a la Dirección de Estudios Sociales de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género (DESPCMEG), figuran poner especial atención a diversas problemáticas que atañen a la sociedad y en especial a las mujeres, desde una perspectiva de género con el objetivo de contribuir y enriquecer el trabajo de las y los legisladores a fin de impulsar el reconocimiento y goce de los derechos humanos de las mujeres.

De acuerdo con el Programa Anual 2019 y al seguimiento de la Agenda Política se elaboró el documento **Economía del cuidado, trabajo generador de riqueza**. Para ello se revisó la información existente entre otros El portal cuéntame¹ a cargo del Inegi y los resultados obtenidos de la *Encuesta Intercensal 2015*, a esa fecha, había una población que rebasaba ligeramente los 119 millones y medio de personas con lo que se ubica a nuestro país entre los países más poblados de todo el mundo, de igual manera en el portal se precisa que de 2010 a 2015 la población se incrementó en 7 millones de personas lo que se traduce en un incremento anual del 1.4%. Refiere que la población del país está conformada por 51.4% de mujeres y 48.6% de hombres. La incorporación de la perspectiva de género en el análisis económico resulta complejo, en virtud de que en del mundo real dar cuenta de las razones y raíces de las inequidades históricas persistentes es por demás complicado.

Actualmente, si observamos la distribución de la población en una pirámide poblacional agrupada por grupos quinquenales se tiene que la población menor de

¹ <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/default.aspx?tema=P>

15 años y la población en edad avanzada², en conjunto, ambas representan poco más del 34% de la población, en consecuencia la población que se encuentra entre los 15 y 64 años representa aproximadamente el 65% del total de la población del país. Por lo que es necesario aprovechar el potencial productivo-económico a razón de que la mayor parte de la población está en edad de trabajar (bono poblacional).

Por otro lado, el trabajo doméstico no remunerado es la contribución de las mujeres menos reconocida al desarrollo y a la supervivencia económica de los hogares. Sin embargo, dados los intereses del presente trabajo, sobre la Economía del cuidado, es que resulta importante anticipar la más probable evolución demográfica y contribuir a alzar la mirada sobre los requerimientos de la población en las décadas venideras, ya que la situación de bono demográfico no es una condición perpetua y aunado a la esperanza de vida y el incremento en la preponderancia de personas que padecen enfermedades crónicas en el país (entre otras cuestiones), se estima un incremento considerable en la población dependiente de cuidados en el país.

Por lo tanto, con la correspondiente baja en la proporción de personas en posibilidades de trabajar y el potencial incremento en la demanda de cuidados por parte de la población dependiente, aunado a la estructura de cuidados que prevalece en el país se anticipa que el modelo de provisión de cuidados actual (a cargo principalmente del hogar y en específico de las mujeres), mismo que se reproduce en condiciones históricas de desigualdad y abuso existentes, será incapaz de atender la demanda de cuidados.

El tema no es nuevo, ya se ha abordado en distintos lugares (incluido México) y desde diversas perspectivas, prestando atención a diversas variables, todas ellas partes importantes de esa compleja realidad sobre los hogares, el estado, los cuidados, y la posición y condición de las mujeres.

² Conjuntamos ambas poblaciones, la menor de 15 años y la población en edad avanzada considerando que serían la población que al día de hoy en general demandara más cuidados del total de la población.

La Encuesta Nacional Sobre Uso del Tiempo (ENUT, 2014) (misma que según algunos analistas debería de llevarse a cabo con mayor regularidad) permitió obtener información sobre la participación y el tiempo que le dedican a cada una de las actividades, domésticas y extra domésticas, los hombres y mujeres, pero sobre todo de éstas últimas, de 12 años y más; así como los diferentes roles que juegan cada uno de ellos, datos imprescindibles para determinar la cantidad de trabajo no remunerado, la potencial oferta de cuidados y también, visualizar, en su caso, doble o mayor carga de trabajo a expensas de las mujeres.

De igual manera, en el país se han llevado a cabo algunos esfuerzos por afinar la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) misma que para 2014 tenía como objetivo proporcionar un panorama estadístico del comportamiento de los ingresos y gastos de los hogares en cuanto a su monto, procedencia y distribución, que adicionalmente, ofrece información sobre las características ocupacionales y sociodemográficas de los integrantes del hogar, así como de las características de la infraestructura de la vivienda y el equipamiento del hogar.

Con base en las anteriores y sirviéndose también de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) es relativamente posible tener información demográfica puntual y precisa a nivel federal (en algunos casos representativa a nivel de entidades federativas) con la cual se puede visualizar como está ocupada la población³, los ingresos que tienen los hogares y como se erogan los mismos, así como características relevantes de sus principales actividades económicas, sociales o recreativas, información por demás útil y necesaria a la hora de plantear una política pública en términos de conciliación trabajo-familia, trabajo no remunerado y cuidados, que atienda condiciones específicas de la población y que tenga impacto positivo.

El estudio de las especificidades del trabajo no remunerado de las mujeres, que es el que se realiza sin pago alguno, tanto en la esfera productiva como en la

³ Población en edad de trabajar.

reproductiva es decir, tanto el trabajo que las mujeres realizan en el ámbito del intercambio mercantil, como el que realizan en el ámbito del hogar (esfera privada), vinculado con la atención, cuidado y reproducción de sus miembros. La división sexual del trabajo en estas dos esferas se encuentra en la raíz de las inequidades de género existentes. Se mide cuantificando el tiempo que una persona dedica a las labores domésticas y al trabajo de cuidado sin recibir pago o remuneración alguna.

Es necesario impulsar la corresponsabilidad en los cuidados, con políticas públicas, buenas prácticas, el Estado y el hogar así como entre las mujeres y los hombres, para conseguir una sociedad más democrática, igualitaria e incluyente, con una mejor calidad de vida para toda su población.

¡La cuestión del cuidado no debe ser más un asunto de mujeres!

I. Marco teórico-conceptual

La Teoría de género se desarrolló principalmente desde la sociología americana, e implica reconocer en el análisis que el comportamiento de las mujeres y los hombres está afectando, además de factores como la generación y la clase social, por un entramado de creencias, actitudes, valores, normas y representaciones que se construyen a nivel social para distinguir a hombres y mujeres. (Rivero E., 2018)

En los estudios de uso del tiempo se pueden distinguir enfoques de esta perspectiva, los cuales sugieren que las mujeres y los hombres realizan distintas tareas debido a los roles y construcciones sociales de género. Lo cual implica que los roles de género son los que imperan aun sobre la posición social, la escolaridad y los ingresos.

1. Economía del cuidado y su evolución para la preservación de la vida

El peso de las desigualdades sociales y de género se evidencia en el trabajo, fuente principal de ingreso en todos los estratos sociales y en el bienestar de la población, teniendo en cuenta que la población no es homogénea, su diversidad impacta en las formas de participación en las actividades que generan un ingreso. La brecha entre los grupos más favorecidos y los más rezagados se amplía o reduce dependiendo de las políticas sociales y económicas que se desarrollan, principalmente, las que inciden en las condiciones de trabajo.

A. Economía del cuidado

Las mujeres en México se han insertado en el campo del trabajo remunerado, con el consecuente cambio en algunos roles familiares. No obstante el cambio en la dinámica familiar no ha permeado en la redistribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidado.

La economía del cuidado se refiere a todas las actividades y prácticas que son necesarias para la reproducción social; incluye el cuidado de sí y para sí, es decir el autocuidado, y también el cuidado de otras personas: la atención de niñas, niños, jóvenes, personas mayores, enfermas, o con alguna discapacidad y también de las que podrían proveerse a sí mismas cuidados. Cuando se asocia la idea del cuidado a la economía, se visibilizan los elementos que contribuyen a reconocerle un valor económico, es así como el concepto de economía del cuidado tiene dos elementos: en primer lugar, visibiliza el papel del trabajo de cuidado que se ha naturalizado a lo largo de los siglos para las mujeres; y en segundo término, la importancia económica de este trabajo que no se remunera, pero que potencialmente podría serlo y también la pertinencia de políticas públicas y presupuestos para que el Estado atienda los cuidados⁴.

B. Sistema de Cuidados

⁴ Lamas, Marta “Una mejor división del trabajo implica más igualdad en la calidad de vida” en CDMX, (2016), El descuido de los cuidados.

Conjunto de acciones públicas dirigidas a la promoción de la autonomía personal, con especial énfasis en la atención y asistencia de la población que requiere cuidados, así como también busca la regulación de las personas que trabajan en los cuidados (remunerados y no remunerados). Por lo tanto, se trata de un mecanismo a través del cual se ofrece un cuidado de calidad a la población a la vez que se garantiza que el mismo se realice en condiciones dignas de trabajo para las y los cuidadores, por medio de impulsar una organización social de los cuidados más justa a través de la corresponsabilidad social entre Estado, mercado y comunidad, así como también entre hombres y mujeres con vistas a revertir las desigualdades sociales y de género existentes.

C. Trabajo de cuidado

Es una labor que implica relaciones tendientes a promover el desarrollo de la autonomía y atención a las personas que requieren cuidados por medio de un trabajo que supone la interdependencia humana y de los diferentes sectores sociales (Estado, mercado, familia y sociedad civil). El trabajo de cuidado adquiere una temporalidad cotidiana, puede ser directo -involucrando relaciones cara-a-cara y contacto físico directo-, indirecto -alude a las pre-condiciones del cuidado: provisión de alimentos, limpieza de ropa y del hogar, provisión de servicios básicos como agua, luz, calefacción, energía para cocinar, etc.-, y de gestión mental -alude a las tareas de gestión y coordinación de tiempos, personas, espacios y dinero- (Carrasco, 2011). El trabajo de cuidados alude a una dimensión material, emocional y física, y puede ser remunerado y no remunerado. Por lo tanto, el trabajo de cuidado es fundamentalmente multidimensional.⁵

2. Marco Legal

⁵ Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (2011) "El trabajo de cuidados: antecedentes históricos y debates actuales" En Carrasco, C., Borderías, C. y Torns, T. (eds.) El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas, Los Libros de la Catarata.

De la estructura social derivan la política social y el marco jurídico, ambos dependen de lo avanzado que esté la sociedad, lo que le sigue es la conquista de los derechos constitucionales, el acceso a la educación, salud, derechos humanos, derecho a la información, etcétera (Pedrero M. 2018).

A. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) reconoce la contribución de las mujeres a la economía mediante el trabajo doméstico no remunerado que realizan. En la Recomendación General Núm. 17 (1991), se enfatiza la necesidad de medir y cuantificar el trabajo doméstico no remunerado para visibilizar la función económica que desempeñan las mujeres y su contribución al desarrollo (ONU-Mujeres, 2016).

B. La Plataforma de Acción de Beijing (1995) subraya el impacto que tiene en las mujeres la desigual distribución del trabajo remunerado y no remunerado, así como la relación entre el trabajo no remunerado y la incidencia de la pobreza y la vulnerabilidad de las mujeres a ella. Dentro del marco de acción, insta a los Estados parte a desarrollar un conocimiento integral sobre todas las formas de trabajo y empleo a través de la recolección de datos y métodos de medición y valoración del trabajo doméstico no remunerado.

C. El Consenso de Brasilia, adoptado durante la décima Primera Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe (2010), reconoció que el trabajo doméstico no remunerado es una carga desproporcionada para las mujeres y es un subsidio no regulado al sistema económico. Los Estados acordaron impulsar cambios en el marco jurídico y programático para el reconocimiento del valor productivo del trabajo doméstico no remunerado en las cuentas nacionales.

D. En la Décima Novena Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (2013) se reconoció la necesidad de proporcionar una medición completa de la

contribución de todas las formas de trabajo al desarrollo económico, al sustento de los hogares y al bienestar de los individuos y la sociedad, incluido el trabajo no remunerado.

E. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (csw) remarcó, en su 58° periodo de sesiones (2014), la necesidad de fomentar el reparto igualitario, entre hombres y mujeres, de las responsabilidades y tareas referidas al cuidado de las personas a su cargo y a las labores domésticas para reducir la carga de trabajo doméstico que realizan las mujeres y las niñas.

3. México en la Agenda 2030

La Resolución de la Asamblea General de la ONU del 25 de septiembre de 2015, “Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible”, considera la perspectiva de género de manera transversal, “con 17 Objetivos y 169 metas que pretenden combatir las desigualdades y generar oportunidades para mejorar la calidad de vida de la población en un marco de desarrollo sostenible” (ONU-México, ODS).

Una de las metas del **Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas:**

5.4 “Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la corresponsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país” (ONU, ODS).

De acuerdo con este objetivo, así como en el Segundo Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación 2013-2018, México mantuvo su

participación activa en la implementación de la Agenda 2030⁶:

- Fue uno de los dos países voluntarios en la región para presentar avances sobre los ODS ante el Foro Político de Alto Nivel en Desarrollo Sostenible.
- Se instaló el Comité Técnico Especializado en Desarrollo Sostenible (Presidencia de la República-Inegi), con la participación de las dependencias de la Administración Pública Federal.
- El Senado de la República instaló el Grupo de trabajo sobre la Agenda 2030, el cual dará seguimiento y respaldo desde el poder legislativo al cumplimiento de los ODS.
- Desarrollo del Plan de implementación de los ODS por parte de la Presidencia de la República y la Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo AMEXCID con apoyo del PNUD.
- Instalación del Consejo Nacional de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

4. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM)

En el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y en el apartado A de la Ley Federal del Trabajo, se rigen los principios de convivencia laboral.

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley. *(Párrafo adicionado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008).*

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: *(Párrafo reformado DOF 06-09-1929, 05-12-1960. Reformado y reubicado DOF 19-12-1978. Reformado DOF 18-06-2008).*

⁶ <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>

a. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: (Párrafo adicionado como encabezado de Apartado A) (DOF 05-12-1960)

b. Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores: (Párrafo reformado DOF 08-10-1974)

5. Ley Federal del Trabajo

Existen importantes avances en la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo⁷, que establece en su artículo 2° que el trabajo digno o decente incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, así como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Además, se tutela a la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón, indicando que:

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y 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. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. (Párrafo reformado DOF 01-05-2019).

⁷ Ley Federal del Trabajo, 2019 consultada en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_040619.pdf

Esta reforma reconoce la importancia del trabajo en el hogar en el Capítulo XIII “Personas Trabajadoras del Hogar”⁸ y en su artículo 337 fracción IV como obligación especial de la parte patronal el inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

A continuación, se presentan las reformas y adiciones en el capítulo referido:

Capítulo XIII

Personas Trabajadoras del Hogar

Artículo 331.- Persona trabajadora del hogar es aquella que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral que no importe para la persona empleadora beneficio económico directo, conforme a las horas diarias o jornadas semanales establecidas en la ley, en cualquiera de las siguientes modalidades:

- I. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- II. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para una persona empleadora y que no residan en el domicilio donde realice sus actividades.
- III. Personas trabajadoras del hogar que trabajen para diferentes personas empleadoras y que no residan en el domicilio de ninguna de ellas.

Artículo 331 Bis.- Queda prohibida la contratación para el trabajo del hogar de adolescentes menores de quince años de edad.

Tratándose de adolescentes mayores de quince años, para su contratación el patrón deberá:

- I. Solicitar certificado médico expedido por una institución de salud pública por lo menos dos veces al año.
- II. Fijar jornadas laborales que no excedan, bajo ninguna circunstancia, las seis (6) horas diarias de labor y treinta y seis (36) horas semanales.

⁸DOF (2019) consultado en https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019

III. Evitar la contratación de personas adolescentes mayores de quince años que no hayan concluido cuando menos la educación secundaria, a excepción de que la persona empleadora se haga cargo de que finalice la misma.

En el caso en el que la adolescente habite en el domicilio en donde realiza sus actividades y preste sus servicios para una sola persona, deberá garantizarse que el espacio en donde pernocte sea seguro.

Todo lo dispuesto en este artículo queda sujeto a la supervisión de la autoridad laboral competente.

Artículo 331 Ter.- El trabajo del hogar deberá fijarse mediante contrato por escrito, de conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, que incluya como mínimo:

I. El nombre y apellidos de la persona empleadora y de la persona trabajadora del hogar;

II. La dirección del lugar de trabajo habitual;

III. La fecha de inicio del contrato y, cuando éste se suscriba para un período específico, su duración;

IV. El tipo de trabajo por realizar;

V. La remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos;

VI. Las horas de trabajo;

VII. Las vacaciones anuales pagadas y los períodos de descanso diario y semanal;

VIII. El suministro de alimentos y alojamiento, cuando proceda;

IX. Las condiciones relativas a la terminación de la relación de trabajo, y

X. Las herramientas de trabajo que serán brindadas para el correcto desempeño de las actividades laborales.

Los alimentos destinados a las personas trabajadoras del hogar deberán ser higiénicos y nutritivos, además de ser de la misma calidad y cantidad de los destinados al consumo de la persona empleadora.

Queda prohibido solicitar constancia o prueba de no gravidez para la contratación de una mujer como trabajadora del hogar; y no podrá despedirse

a una persona trabajadora embarazada, de ser el caso, el despido se presumirá como discriminación.

En caso de que la persona empleadora requiera que la trabajadora del hogar utilice uniforme o ropa de trabajo, el costo de los mismos quedará a cargo de la persona empleadora.

El contrato de trabajo se establecerá sin distinción de condiciones, al tratarse de personas trabajadoras del hogar migrantes.

Queda prohibida todo tipo de discriminación, en términos de los artículos 1º. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 1, fracción III de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, en todas las etapas de la relación laboral y en el establecimiento de las condiciones laborales, así como cualquier trato que vulnere la dignidad de las personas trabajadoras del hogar.

Artículo 332.- No se considera persona trabajadora del hogar y en consecuencia quedan sujetas a las disposiciones generales o particulares de esta Ley:

I. Quien realice trabajo del hogar únicamente de forma ocasional o esporádica.

II. Quien preste servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos.

Artículo 333.- Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, y de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas, sin que la jornada diaria diurna pueda excederse de las ocho horas diarias establecidas en la presente Ley.

Los periodos durante los cuales las personas trabajadoras del hogar no disponen libremente de su tiempo y permanecen a disposición del hogar para responder a posibles requerimientos de su trabajo y/o cuando se excedan las

horas establecidas en la Ley para cada tipo de jornada, deberán considerarse como horas extras, conforme a lo dispuesto en los artículos 58 a 68 del presente ordenamiento.

Artículo 334.- Las personas empleadoras garantizarán en todos los casos los alimentos para las personas trabajadoras del hogar.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora resida en el domicilio donde realicen sus actividades les será garantizada además de los alimentos, la habitación.

...

El salario a que tienen derecho podrá efectuarse a través de transferencia bancaria o cualquier otro medio de pago monetario legal, con el consentimiento de la persona trabajadora del hogar interesada.

Artículo 334 Bis.- Las personas trabajadoras del hogar contarán con las siguientes prestaciones conforme a las disposiciones de la presente Ley y estarán comprendidas en el régimen obligatorio del seguro social:

- a. Vacaciones;
- b. Prima vacacional;
- c. Pago de días de descanso;
- d. Acceso obligatorio a la seguridad social;
- e. Aguinaldo; y
- f. Cualquier otra prestación que se pudieren pactar entre las partes.

Artículo 335.- La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a las personas **trabajadoras del hogar.**

Artículo 336.- Las personas trabajadoras del hogar, tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo. Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.

Los días de descanso semanal se aplicarán a las personas trabajadoras del hogar conforme a lo dispuesto en el presente artículo.

Las personas trabajadoras del hogar tendrán derecho a los días de descanso obligatorio previstos en el artículo 74 de esta Ley.

Para los efectos de los párrafos anteriores, en caso de que estos días se laboren se aplicarán las reglas previstas en esta Ley.

Artículo 336 Bis.- Las vacaciones que se otorguen a las personas trabajadoras del hogar, se regirán por lo dispuesto en el Título Tercero, Capítulo IV de la presente Ley.

Artículo 337 Bis.- Las personas migrantes trabajadoras del hogar además de lo dispuesto en el presente capítulo, se regirán por las disposiciones de los artículos 28, 28 A de esta Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte y en las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Artículo 338.- Se deroga.

Artículo 339.- Se deroga.

Artículo 340.- Se deroga.

Artículo 341.- Es causa de rescisión de las relaciones de trabajo el incumplimiento de las obligaciones consignadas en esta Ley.

Se considerará despido injustificado de las personas trabajadoras del hogar todas aquellas contempladas en la presente Ley, así como aquellas que se den por motivos de violencia de género en el trabajo de manera explícita y discriminación conforme lo establecido en el artículo 1°. de la Constitución Política de los Estados Mexicanos y la legislación aplicable.

Para los efectos del párrafo anterior, la indemnización será la prevista en el artículo 50 del presente ordenamiento.

Artículo 342.- Las personas trabajadoras del hogar podrán dar por terminada en cualquier tiempo la relación de trabajo, dando aviso a la persona empleadora con ocho días de anticipación.

Artículo 343.- La persona empleadora podrá dar por terminada dentro de los treinta días siguientes a la iniciación del trabajo; y en cualquier tiempo la

relación laboral, dando aviso a la persona trabajadora del hogar con ocho días de anticipación pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50.

6. Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV)

Los artículos 10 y 11 definen la violencia laboral como aquella que ejercen las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto u omisión, en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluidos el acoso o el hostigamiento sexuales. Asimismo, constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género.

7. Uso del tiempo, un indicador

A) Encuesta sobre el Uso del Tiempo (ENUT, 2014)

La información que deriva de la Encuesta sobre el Uso del Tiempo (ENUT 2014), permite estudiar la forma en que mujeres y hombres distribuyen su tiempo diario en diversas actividades: tipo de personas, trabajo remunerado y no remunerado (trabajo doméstico, de cuidado y trabajo voluntario y comunitario); de convivencia social, de entretenimiento, cultura, deporte y utilización de medios masivos de comunicación en la perspectiva de la pobreza de tiempo y en la conformación de patrones de uso del tiempo entre mujeres y hombres que evidentemente es distinto. Los datos presentados por la ENUT sobre las dobles y triples jornadas que generalmente desempeñan las mujeres.

II. ¿Qué se considera trabajo doméstico?

Al proceso de “definición de ideas, representaciones, creencias y atribuciones sociales reconocidas como masculinas y femeninas, así como el valor que se les asigna en una determinada sociedad, tomando como base la diferencia sexual”, se le conoce como **construcción social de género**⁹.

La división sexual del trabajo, define “los roles y actividades económicas que corresponden a las mujeres y a los hombres, a partir de sus características biológicas”.

El trabajo doméstico remunerado es aquel que se realiza dentro de un hogar, no propio, son tareas para el funcionamiento y mantenimiento de un hogar a cambio de un pago, que debe ser digno.

Por su parte, el Inegi define el trabajo doméstico no remunerado como aquellas “*actividades realizadas por los integrantes de la vivienda, sin recibir ningún tipo de pago por ello, en beneficio propio, de los demás integrantes o incluso de otras personas que forman parte de otras viviendas*”¹⁰, el cual lo clasifica en dos grupos de actividades: **i)** actividades de cuidado directo y **ii)** actividades domésticas (que incluye trabajo voluntario).

El trabajo realizado por las y los trabajadores domésticos constituye una parte considerable de la fuerza de trabajo en empleo informal y se encuentran entre los grupos de trabajadores más vulnerables. Trabajan para hogares privados, con frecuencia sin condiciones de empleo claras, sin estar registrados, y sobre todo excluidos del alcance de la legislación laboral. De acuerdo con la encuesta Intercensal 2015 y con el Inegi, 140 mil 492 personas trabajan en la ciudad de

⁹ Norma Mexicana para la Igualdad Laboral.

¹⁰ **Trabajo no remunerado.** Glosario INEGI de la Encuesta Intercensal 2015.

México como trabajadores domésticos, de las cuales el 97.8% son mujeres el 15.8% de éstas vivía en la Alcaldía Álvaro Obregón y el 15% en Iztapalapa.

La OIT considera que existen al menos 53 millones de trabajadoras y trabajadores domésticos en el mundo, sin incluir a los niños trabajadores domésticos, ésta cifra crece a un ritmo constante en los países desarrollados y en desarrollo. Aunque un número considerable de hombres trabaja en el sector, como jardineros, chóferes o mayordomos, es un sector donde predominan las mujeres: 83% de todos los trabajadores domésticos son mujeres.

Las labores pueden ser de lo más variadas, desde limpiar la casa, cocinar, lavar y planchar la ropa, cuidar de los niños, de los ancianos o de los miembros enfermos de la familia e incluso se ocupan de las mascotas del hogar.

Un trabajador doméstico puede trabajar a tiempo completo o parcial; para una sola familia o para más empleadores; puede vivir en el hogar del empleador o en su propia residencia. Un trabajador doméstico puede estar prestando servicio en un país del cual ella o él no es ciudadano, por tanto se le denomina trabajador doméstico migrante.

En la actualidad, los trabajadores domésticos con frecuencia reciben salarios muy bajos, tienen jornadas de trabajo muy largas, no tienen garantizado un día de descanso semanal y, algunas veces, están expuestos a abusos físicos, mentales, sexuales o a restricciones de la libertad de movimiento. La explotación de los trabajadores domésticos puede ser, en parte, atribuida a los déficits en la legislación nacional del trabajo y del empleo, y con frecuencia refleja discriminación en relación al sexo, raza y casta.

Las condiciones de trabajo, en la mayoría de los casos son deplorables, existe explotación laboral, y violaciones a los derechos humanos. Estos son los problemas más graves que enfrentan las y los trabajadores domésticos. La OIT ha promovido

la igualdad de oportunidades y de trato para mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

El Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, es un tratado histórico que establece normas para el trato de las y los trabajadores domésticos, afirma que tanto éstos como los otros trabajadores, tienen derecho al respeto y la protección de sus principios y derechos fundamentales en el trabajo, y a una protección mínima. El convenio establece un marco de normas mínimas con respecto a:

- Promoción y protección de los derechos humanos
- Principios y derechos fundamentales en el trabajo
- Términos y condiciones de empleo
- Horas de trabajo
- Remuneración
- Seguridad y salud en el trabajo
- Seguridad social
- Grupos con riesgos especiales: niños trabajadores domésticos, trabajadores que viven en el hogar del empleador, trabajadores domésticos migrantes
- Agencias de empleo privadas
- Resolución de disputas, reclamaciones y cumplimiento.

III. Trabajo doméstico no remunerado o trabajo familiar sin remuneración

Usualmente se excluye del ámbito de aplicación de los códigos de trabajo, el trabajo familiar o doméstico sin remuneración. En este caso, es común en los análisis del mercado de trabajo no considerarlo como generador de economía, sino como parte del curso normal de la vida privada, sobre todo de las mujeres.

La economía no considera el trabajo doméstico no remunerado como un generador de plusvalía. De acuerdo con el Inegi ¹¹ en 2012, la población ocupada en el trabajo doméstico remunerado en México alcanzó poco más de 2 millones 200 mil personas. En promedio, los trabajadores domésticos remunerados laboran 31.5 horas a la semana. Cuatro de cada 10 ocupados en esta actividad cumplen jornadas de 40 horas o más a la semana.

La CEPAL considera que el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres en América Latina es de suma importancia para la economía de cada país, asimismo la “desigual distribución del tiempo” recae en las mujeres quienes tienen la mayor parte de este trabajo no remunerado lo que “restringe su autonomía económica”. En México las mujeres dedican 53.9 horas semanales de uso del tiempo al trabajo no remunerado contra 20.5 horas al trabajo remunerado, lo que representa el 18.0% del “valor económico del trabajo no remunerado con relación al Producto Interno Bruto (PIB)¹².”

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define al trabajador doméstico como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo” y, enfatiza que no se considera trabajador doméstico a “aquella persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional”.

La Ley Federal del Trabajo establece en el artículo 331 que las personas trabajadoras del hogar son las que de manera remunerada realice actividades de cuidados, aseo, asistencia o cualquier otra actividad inherente al hogar en el marco de una relación laboral, en modalidades específicas.

¹¹ Inegi, Estadísticas a propósito del día internacional del trabajador doméstico, marzo de 2013.

¹² <http://www.cepal.org/es/print/38923>

1. Trabajo doméstico y economía del cuidado

La economía del cuidado se refiere a todas las actividades y prácticas que son necesarias para la reproducción social; incluye el cuidado de sí y para sí, es decir el autocuidado, y también el cuidado de otras personas: la atención de niñas, niños, jóvenes, personas mayores, enfermas, o con alguna discapacidad y también de las que podrían proveerse a sí mismas cuidados.

Cuando se asocia la idea del cuidado a la economía, se visibilizan los elementos que contribuyen a reconocerle un valor económico, es así como el concepto de economía del cuidado tiene dos elementos: en primer lugar, visibiliza el papel del trabajo de cuidado que se ha naturalizado a lo largo de los siglos para las mujeres; y en segundo término, la importancia económica de este trabajo que no se remunera, pero que potencialmente podría serlo y también la pertinencia de políticas públicas y presupuestos para que el Estado atienda los cuidados.

Margaret Reid presentó un estudio en 1934 sobre el trabajo doméstico, *Economics of household production*, y establece esta categoría:

“La producción en el hogar consiste en esas actividades no remuneradas que son llevadas a cabo por y para sus miembros; actividades que podrían ser reemplazadas por bienes de mercado o servicios pagados, si circunstancias tales como el ingreso, las condiciones de trabajo, mercado o inclinaciones personales permitieran que el servicio fuera delegado en alguien fuera del grupo del hogar”.¹³

Es la producción de bienes y servicios no remunerados destinada al mantenimiento y reproducción de los integrantes de los hogares mediante su consumo directo. Se trata de un trabajo fundamental para el bienestar de las personas, pero

¹³ Reid, Margaret G. (1934) *Economics of household production*. Nueva York, John Wiley and Sons Inc. Disponible en: <https://archive.org/details/economicsofhouse00reid/page/n3>

generalmente no reconocido como tal, aun por las personas que lo llevan a cabo. (García y Pacheco, 2014).

2. Trabajo doméstico remunerado y no remunerado

El trabajo doméstico tiene características particulares, ya que las personas, que por sus circunstancias, participan en estas tareas, tienen en común, entre otros, estos factores:

- ♦ pobreza
- ♦ marginación social
- ♦ falta de educación
- ♦ población rural e indígena
- ♦ en su gran mayoría son mujeres (de cada 20, 18 son mujeres)

Estas características se exacerban ante las particularidades que generalmente presenta el trabajo doméstico a falta de una legislación efectiva:

- ♦ Invisibilidad
- ♦ Desproporción entre el poder del empleador y el trabajador
- ♦ Ausencia de la descripción de trabajo
- ♦ Jornadas prolongadas
- ♦ Salarios precarios
- ♦ Falta de protección social
- ♦ Exposición al abuso sexual
- ♦ Exposición a las agresiones físicas, verbales y psicológicas

3. Regulación de las personas trabajadoras del hogar y la protección social

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo¹⁴ para el primer trimestre de 2019 señala que en nuestro país 2 millones 390 mil 337 personas se dedican al trabajo del hogar remunerado. Las mujeres representan el 90.86% y los hombres el 9.13%. La Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017¹⁵, visibiliza algunos obstáculos a los que se enfrentan las trabajadoras del hogar y que constituyen una limitación, para el ejercicio de sus derechos:

- 1 de cada 10 trabajadoras del hogar (12%) cuenta con alguna prestación laboral (aguinaldo, vacaciones o seguro médico) y, el 2% tiene contrato.
- 48% afirmó que la falta de prestaciones laborales era su principal problema y, el 32% dijo lo mismo de las “malas condiciones de trabajo”.
- 36% de las trabajadoras que participaron en esta encuesta comenzó a trabajar siendo menor de edad; una de cada cinco 21% lo hizo entre los 10 y los 15 años, edades en las cuales el trabajo es ilegal.
- 96% de las trabajadoras del hogar encuestadas en el mismo estudio no contaba con un contrato escrito que especificara sus actividades.

En el marco del Día Internacional de la Trabajadoras del Hogar (2019), la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) informó¹⁶ que de las 54 millones 194 mil 608 personas ocupadas, dos millones 236 mil 239 realizan actividades enfocadas al apoyo en los hogares, lo que representa 4.1% de la población ocupada.

“El estudio refiere que la mayoría de las mujeres se ocupan en labores como empleadas domésticas (86.3%), seguidas de 9.3% dedicadas al cuidado de niños, personas con discapacidad y/o personas de la tercera edad; 3.4% son chóferes y 0.9% cocineras” (Boletín 060/2019).

¹⁴ Inegi, 2019.

¹⁵ Conapred, 2018.

¹⁶ Boletín 060/2019 Ciudad de México, 30 de marzo de 2019 <https://www.gob.mx/stps/prensa/en-el-dia-internacional-de-las-trabajadoras-del-hogar-stps-promueve-el-trabajo-domestico-remunerado-en-condiciones-de-dignidad-y-formalidad?idiom=es>

“Los hombres se emplean como choferes en mayor proporción: 57.9%; les siguen 37.3% como empleados del hogar; 4.3% se dedica al cuidado de niños y/o ancianos; y, 0.5% son cocineros” (Boletín 060/2019).

“Las condiciones laborales refieren que 80.3% gana 2 salarios mínimos o menos; 97.3% no cuenta con contrato laboral formalizado por escrito. Las jornadas llegan a ser de 35 horas o más a la semana en el caso de 45.8% de los casos; y sólo 1.9% de mujeres tiene ingresos superiores a 3 salarios mínimos en comparación con 15.1% de hombres que dicen tener esa proporción salarial” (Boletín 060/2019).

Al hacer la revisión a las condiciones de acceso a los servicios de salud y otras prestaciones, el documento indica que 2.1% está registrado ante el IMSS y cuenta con prestaciones frente a 72.4% que no tiene ningún tipo de beneficio; 22.8% no tiene seguridad social pero sí cuenta con alguna otra prestación; y, 0.4% sólo tiene seguridad social.

El promedio de escolaridad de las personas ocupadas en este sector es 7 años y 6.8% no tiene ningún tipo de instrucción. Los estados con mayor índice de ocupación son: Estado de México con 14.6%, Ciudad de México 9.1%, Jalisco y Veracruz con 7.3%, y Puebla con 5.9% que alcanzan esa proporción de trabajo doméstico remunerado.

Las entidades con menor número de ocupación en el sector son: Baja California Sur, Aguascalientes, Colima, Campeche Zacatecas y Nayarit con un promedio de entre 0.7 y 0.8%.

Por otro lado, los resultados de investigaciones realizadas en el marco del proyecto *Contribución para la Inclusión laboral y social de las trabajadoras del hogar en México* realizado por la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

para México y Cuba, en alianza con el Nacional Monte de Piedad, I.A.P¹⁷, revelan la brecha de género existente, ya que el 46.4% de los hombres que trabajan en el hogar reciben aguinaldo, contra el 25.7% de las mujeres; además, el 25.5% de los hombres trabajadores del hogar, tienen acceso a vacaciones con goce de sueldo; sin embargo, solo el 8.2% de las mujeres trabajadoras del hogar obtienen esta prestación laboral.

También señalan que en el rubro condiciones laborales, el 11.3% de las personas trabajadoras del hogar en México tienen una jornada semanal superior a las 48 horas y que el 42.3% recibe menos de un salario mínimo oficial por su trabajo y el 83.6% recibe menos de dos salarios mínimos oficiales por su trabajo.

En cuanto al historial educativo, el 47.1% de las personas trabajadoras remuneradas del hogar tuvieron acceso a educación primaria y, en contraste, el 62.1% de los empleadores tienen educación superior. Todos estos datos hacen visible que las condiciones laborales para quienes se dedican al trabajo en el hogar aún son complejas y en muchas ocasiones se vulneran sus derechos al enfrentar condiciones de discriminación.

IV. Trabajo doméstico y extradoméstico

Un fenómeno mundial que ha prevalecido a lo largo del tiempo, desde un enfoque económico–mercantil, es la desigualdad entre mujeres y hombres que se ha perpetuado debido a la imposición de roles y estereotipos de género, conllevando a desestimar el trabajo de las mujeres no nada más en el contexto laboral sino también en el ámbito privado, en cuanto al desempeño de las actividades domésticas y de cuidado que realizan, las cuales no son remuneradas. Este fenómeno circunscrito a las actividades antes referidas también afecta a muchos jóvenes, adolescentes, niñas y niños, que si bien no contribuyen con dinero al

¹⁷ Boletín de Noticia | 29 de marzo de 2019
https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_682718/lang--es/index.htm

bienestar de las familias, sí participan en las labores domésticas e incluso algunos de ellos en las actividades del cuidado de otros infantes, personas adultas mayores, personas enfermas o con discapacidad.

La familia como proveedora de bienestar aporta a la economía dentro del hogar, por tanto la división entre trabajo doméstico remunerado y trabajo doméstico no remunerado es factible desde un enfoque de género, en esta última división del trabajo participan mujeres y hombres de diversas edades cuya contribución favorece a la economía dentro y fuera del hogar.

Uno de los indicadores que expresa con mayor claridad la inequidad de género en el mundo laboral, es el de la distribución del trabajo doméstico y extradoméstico¹⁸.

El trabajo doméstico es necesario para la reproducción y su objetivo es diferente a la producción mercantil en cuanto a que los bienes y servicios que genera están orientados al bienestar de las personas y no a generar ganancias o utilidades. Su fin es reproducir la energía humana, la cual es utilizada como mercancía (fuerza de trabajo) en la producción mercantil (Espino y Amarante, 2008). El papel del trabajo doméstico en la reproducción social es abordado a través del concepto de *economía del cuidado*, que se refiere al conjunto de actividades no remuneradas que permiten la reproducción de la familia (transformación de mercancías, mantenimiento de espacios, cuidado de personas y servicios de apoyo). La economía del cuidado otorga a las personas elementos físicos y simbólicos para sobrevivir en sociedad (Rodríguez, 2005; Espino y Amarante, 2008).

A pesar de los avances de la reforma de 2019 a la Ley Federal del Trabajo, aún especifica en el artículo 333 “Las personas trabajadoras del hogar que residan en el domicilio donde realicen sus actividades deberán disfrutar de un descanso mínimo

¹⁸ *Trabajo doméstico*: son todas las actividades productivas realizadas por los hogares para producir bienes y servicios para su uso propio. También se considera cuando es realizado por terceros (no miembros del hogar), pero en beneficio del hogar. *Trabajo extradoméstico*: son aquellas actividades realizadas por los hombres y mujeres destinadas a producir bienes o servicios con el fin de generar un ingreso. Incluye el trabajo no remunerado en negocios o empresas familiares.

diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre actividades matutinas y vespertinas”. Lo que posibilita el hecho de que un trabajador o trabajadora del hogar pueda llegar a laborar hasta 12 horas diarias cuando su empleador o empleadora así lo desee, situación que vulnera sus derechos laborales.

A nivel mundial, se estima que el 90% de las personas trabajadoras del hogar no cuentan con acceso a la protección de la seguridad social, es decir, de 67 millones de personas trabajadoras del hogar que había en 2013, más de 60 millones no cuentan con este derecho (OIT, 2016).

En ese sentido, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) inició de manera oficial el 31 de marzo del presente año, el programa piloto que incorpora a las personas trabajadoras del hogar. El IMSS¹⁹ reconoce que “el trabajo del hogar es realizado por un sector vulnerable de la población” por lo que “está enfocado en ejercer las acciones necesarias para implementar un régimen especial a efecto de garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, a fin de que sean afiliadas en igualdad de condiciones que el resto de las y los trabajadores”.

Las personas afiliadas en este programa piloto del IMSS cuentan con los beneficios de servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos y atención obstétrica; incapacidades; pensión por invalidez y vida; fondo para el retiro y prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías y pueden integrar como beneficiarios al cónyuge o concubino, concubina, hijas e hijos, así como el padre o la madre.

Otro avance significativo para salvaguardar los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar en nuestro país, lo constituye la creación del primer sindicato de trabajadoras y trabajadores del hogar, que quedó legalmente constituido en

¹⁹ IMSS, 2019. Consultado en <http://www.imss.gob.mx/personas-trabajadoras-hogar>

febrero de 2016. Este sindicato elaboró un contrato colectivo que fue presentado ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), en dicho documento se contempla de manera clara derechos y obligaciones como el acceso a seguridad social, un salario con base en horas laboradas, vacaciones y aguinaldo; por otro lado, desde este consejo se han realizado compañías como “Trabajo digno” y “Hogar Justo Hogar”, para dar a conocer los derechos de las personas trabajadoras del hogar, con el propósito de visibilizar las condiciones de precariedad laboral que enfrentan las y los trabajadores del hogar en nuestro país. También, han sostenido reuniones dentro de una mesa técnica con las Secretarías de Trabajo y Previsión Social, de Gobernación y el IMSS²⁰.

1. Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un pendiente del Estado Mexicano

El Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos, número 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)²¹, fue adoptado el 16 de junio de 2011 en Ginebra, Suiza y entró en vigor el 5 de septiembre de 2013, en su preámbulo establece el reconocimiento a “la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países”.

Además, de que observa que este trabajo “sigue siendo infravalorado e invisible y que lo realizan principalmente las mujeres y las niñas, muchas de las cuales son migrantes o forman parte de comunidades desfavorecidas, y son particularmente

²⁰ CONAPRED, 2018. Consultado en

[https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20TH(1).pdf)

²¹ OIT. Consultado en

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

vulnerables a la discriminación con respecto a las condiciones de empleo y de trabajo, así como a otros abusos de los derechos humanos”.

El Convenio 189 ha sido ratificado y está en vigor, por ejemplo, en Alemania, Argentina, Bélgica, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Finlandia, Guyana, Irlanda, Italia, Mauricio, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Portugal, República Dominicana, Sudáfrica, Suiza y Uruguay.

Nuestro país aún no ha ratificado el Convenio 189, hacerlo significaría para las y los trabajadores de hogar la protección contra toda forma de abuso, acoso y violencia; integrar medidas para asegurar la igualdad de trato y generar salarios dignos para para las personas que se dedican a esta actividad.

Por ejemplo, el artículo 3° de este Convenio señala que todo Estado Miembro deberá asegurar la promoción y protección efectivas de los derechos humanos de las y los trabajadores domésticos y que deberá respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo:

1. La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
2. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
3. La abolición efectiva del trabajo infantil; y
4. La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En el artículo 4° se plasma el compromiso de establecer una edad mínima para las y los trabajadores del hogar y el de adoptar medidas para asegurar que el trabajo efectuado por las y los trabajadores domésticos menores de 18 pero mayores de la edad mínima, no se les prive de la escolaridad obligatoria, ni comprometa sus oportunidades para acceder a la enseñanza superior o a una formación profesional. Además, de adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos gocen de una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia (artículo 5); lograr que las y los trabajadores, disfruten de condiciones de empleo equitativas

y condiciones de trabajo decente, así como, si residen en el hogar para el que trabajan, de condiciones de vida decentes que respeten su privacidad (artículo 6). En el artículo 7, se indica que se deberán adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo de forma adecuada, verificable y fácilmente comprensible, de preferencia, cuando sea posible, mediante contratos escritos en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos.

Con respecto a las y los trabajadores domésticos con condición de migrantes, el Convenio 189 indica, entre otros, que los Miembros deberán adoptar medidas de cooperación entre sí a fin de asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del presente Convenio a estas personas trabajadoras domésticas.

En el artículo 9 se indican como medidas para asegurar los derechos de las y los trabajadores domésticos que:

1. Puedan alcanzar libremente con el empleador o empleador potencial un acuerdo sobre si residirán o no en el hogar para el que trabajan;
2. Que residen en el hogar para el que trabajan no estén obligados a permanecer en el hogar o a acompañar a miembros del hogar durante los períodos de descanso diarios y semanales o durante las vacaciones anuales;
- y,
3. Tengan derecho a conservar sus documentos de viaje y de identidad.

Es innegable la existencia de disparidades y desventajas que aún enfrentan las y los trabajadores del hogar, por lo que la ratificación del Convenio 189 de la OIT representa una importante oportunidad para proteger y respetar sus derechos.

2. El trabajo doméstico no remunerado en México

Una de las metas para el logro de la igualdad de género de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, *Transformando nuestro Mundo*, adoptada por los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) desde 2015, es:

Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la corresponsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

De acuerdo con los datos de la Encuesta Nacional Sobre el Uso del Tiempo 2014, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en México las mujeres contribuyen con cerca de 60% del tiempo total de trabajo –es decir, las horas dedicadas al trabajo remunerado y al no remunerado–, en tanto que los hombres contribuyen con poco más del 40%.

En cuanto a las actividades de cuidados, las mujeres les dedican 28.8 horas a la semana, en tanto que los hombres sólo les dedican 12.4 horas a la semana.

El tipo de cuidado al que más tiempo le dedican las mujeres es el proporcionado a niñas, niños y adolescentes, y a cuidar a personas enfermas o discapacitadas que requieren atención especial.

En relación con las actividades domésticas, las mujeres se ocupan en ellas un promedio de 29.8 horas a la semana, frente a las 9.7 horas que les dedican los hombres; es decir, las mujeres triplican el tiempo empleado por los hombres en estas actividades.

Rubro	Mujeres	Hombres
Contribución del tiempo total del trabajo (horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado)	60%	40%
Actividades de cuidados	28.8 horas a la semana Dedican más tiempo al cuidado de niñas, niños, adolescentes, personas	12.4 horas a la semana

	enfermas o discapacitadas que requieren atención especial.	
Actividades domésticas	29.8 horas a la semana	9.7 horas a la semana

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional Sobre el Uso del Tiempo 2014, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi).

3. La economía del cuidado y las responsabilidades familiares

El trabajo reproductivo es el soporte del productivo, pero su valoración social y económica es desigual, al estar basado en la división sexual del trabajo y la jerarquización de géneros, que otorga un valor menor al trabajo de las mujeres, además involucra a un conjunto de actividades sociales, necesarias para la conservación de la vida humana, lo que constituye el fundamento histórico de las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre las que se encuentran las desventajas para incorporarse al trabajo remunerado y, sobre todo el poco valor que se da a las ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas dentro de la esfera privada, lo que ocasiona una menor remuneración por un lado y por otro una mayor precariedad laboral y remunerativa para las mujeres.

Hay que tomar en consideración el supuesto de que la mano de obra femenina requiere menos capacitación, bajo el argumento de que las actividades que realizan las mujeres en el trabajo doméstico remunerado requieren capacidades de las cuales ya están dotadas por naturaleza; es decir, se naturaliza las actividades de cuidado como funciones femeninas (Unifem, 2008) y se ignora el carácter social de las mismas.

4. Características generales relevantes del trabajo doméstico realizado por las mujeres en México

La subvaloración del trabajo doméstico de las mujeres y la estereotipación de las actividades domésticas como típicamente femeninas (relacionadas con la economía

del cuidado), llevan a una segregación del mercado de trabajo tanto vertical como horizontal, donde los puestos con peores condiciones laborales y menor remuneración son ocupados de manera preponderante por mujeres. Debido a ello, la presencia femenina en el mercado de trabajo informal es predominante, toda vez que las desigualdades de género conforman mercados de trabajo fuertemente segmentados.

La permanencia de la segregación entre trabajo doméstico y extradoméstico impide la igualdad de condiciones en el acceso al trabajo remunerado y refuerza la situación de desventaja social de las mujeres en los mercados de trabajo. A su vez, el desempeño laboral en espacios tipificados como "femeninos" refuerza los rasgos de domesticidad y subordinación, y los estereotipos socioculturales que contribuyen a la desvalorización (Ariza y Oliveira 1999: 214).

La legislación laboral y la de seguridad social imponen un mínimo contenido de derechos y obligaciones al contrato de trabajo; la cual al regular la compra y venta de la fuerza de trabajo, expresa las relaciones de poder entre capital y trabajo, así como entre géneros. Los mercados de trabajo evidencian patrones de género, que excluyen a las mujeres de las ocupaciones mejor remuneradas y que cuentan con prestaciones sociales; confinándolas a un conjunto de actividades consideradas femeninas, con menor valorización social y por tanto, menor remuneración. Sin embargo, el trabajo doméstico no remunerado se encuentra en condiciones en las que no se alcanza ni un mínimo de reconocimiento.

El modelo económico imperante en la economía presupone que ellas se incorporen al mercado de trabajo solamente en ausencia de la figura del proveedor masculino, o de manera complementaria, siempre sin el reconocimiento del trabajo no remunerado dentro de los hogares. Las prácticas, concepciones y regulaciones del mercado laboral reflejan este modelo, a través de reglas sexistas que de manera sistemática discriminan a las mujeres y menoscaban sus derechos laborales (Ritcher, 2007).

5. La inserción de las mujeres en el mercado laboral. Dobles o triples jornadas

En los últimos cuarenta años, la inserción de las mujeres en el mercado laboral de América Latina es creciente. La incorporación de las mujeres en la población económicamente activa ocurre en un escenario de profundas modificaciones de las políticas económicas y laborales, así como de un proceso de transformación de la estructura productiva, el aumento de la participación económica de las mujeres latinoamericanas coincide con el deterioro y privatización de los servicios sociales básicos, lo que incrementa las desventajas que enfrentan en el mercado de trabajo en relación con los hombres.

Por doble jornada se entiende el tiempo y actividades dedicados al trabajo extradoméstico y doméstico, principalmente el realizado por las mujeres, quienes a pesar de incorporarse cada vez más al mercado laboral remunerado, siguen dedicando mayor tiempo al trabajo doméstico no remunerado. Dentro del concepto “triple jornada” ubicamos en este caso el trabajo remunerado (fuera del hogar), el trabajo no remunerado (dentro del hogar) y las responsabilidades familiares (cuidado de hijas, hijos y personas adultas mayores) (CEAMEG, 2017).

Las mujeres han asumido gran parte de las consecuencias negativas de las medidas de estabilización y ajuste estructural, que disminuyeron el papel del Estado como agente del bienestar social. La transferencia al ámbito familiar de responsabilidades sociales, principalmente en áreas como salud y educación, ha implicado una mayor carga de trabajo para las mujeres; un mayor número de mujeres deben trabajar más horas semanalmente en condiciones desfavorables, pues deben garantizar la provisión de cuidados y transformar bienes al interior de los hogares que se requieren para el mantenimiento de la vida humana, además de su participación en el mercado laboral.

Esta transferencia conlleva una sobrecarga de trabajo para las mujeres, quienes a pesar de su incorporación al trabajo remunerado, siguen llevando la carga de la responsabilidad familiar en forma importante y sostenida a la par de su participación

en la actividad económica, ya sea para compensar los bajos salarios del jefe del hogar o para lograr por sí mismas la manutención de sus familias en un contexto de lentos cambios en la división sexual del trabajo (Ariza y Oliveira, 2009).

La creciente importancia de la contribución económica de las mujeres al sostenimiento del hogar, ya sea como única perceptora de ingresos, como la principal proveedora o como aportante secundaria queda evidenciada en datos presentados por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) respecto a los avances logrados en el ámbito de la participación económica de las mujeres. Lo que desmiente el supuesto de que el trabajo de las mujeres es complementario al de los hombres y al mismo tiempo no ha disminuido su participación en las cargas domésticas así como en la responsabilidad familiar.

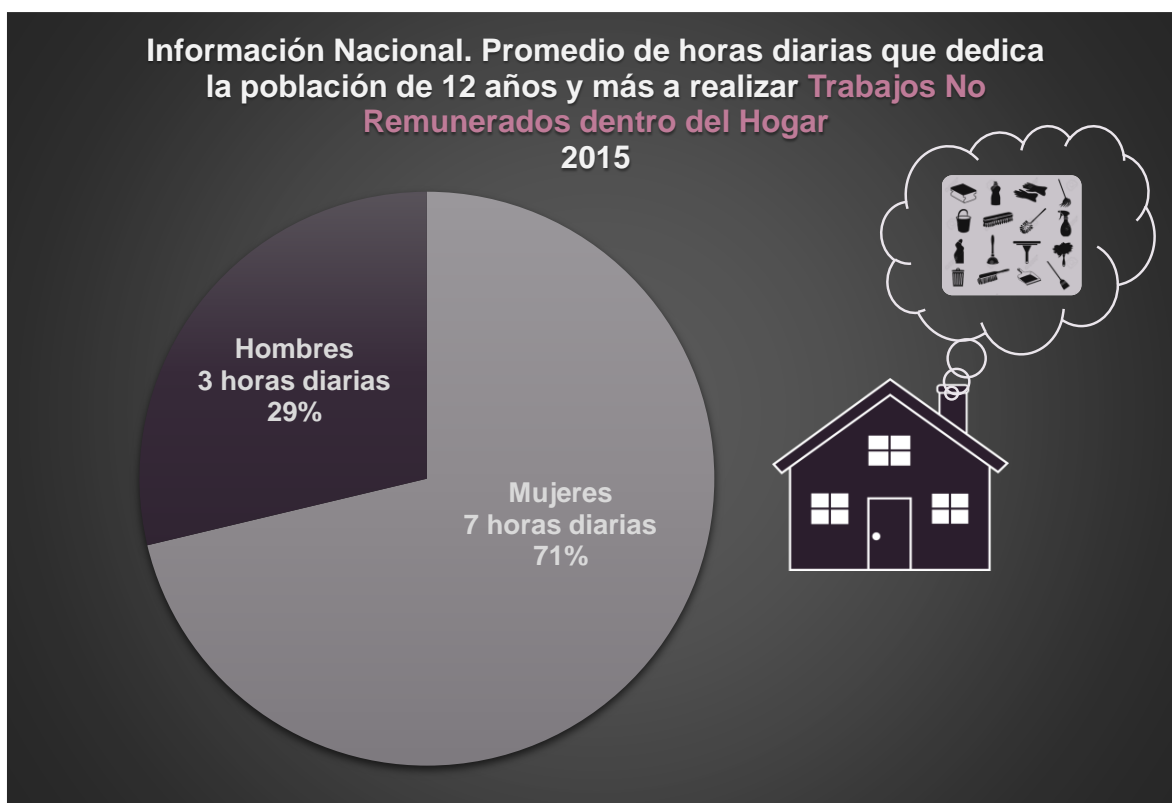
La abrumadora carga de trabajo doméstico o remunerado y de cuidados es un factor estructural de la desigualdad de género, entre sus implicaciones encontramos que:

- Las mujeres tienen menor tiempo para dedicar al estudio, aprendizaje, especialización, ocio, participación social y política, o el cuidado personal.
- Tienen mayores dificultades para insertarse en un trabajo remunerado fuera del hogar.
- Enfrentan mayores obstáculos para avanzar en las carreras educativas y laborales.
- Tienen mayor participación en trabajos de menor valoración y por ende menores ingresos.
- Tienen mayor participación en el trabajo informal, en el cual las mujeres pueden tener un mayor control sobre su tiempo, aunque no tengan protección social.

La desigualdad no solo está presente en lo laboral, se trata sin duda de un problema que atraviesa todas las esferas y que proviene del constructo social. La sobrecarga de responsabilidades familiares se traduce en desigualdad, discriminaciones y

desventajas para que las mujeres se inserten en el mercado laboral en igualdad de condiciones que sus pares hombres, lo que representa mayores dificultades para incorporarse en el mercado de trabajo, menores oportunidades dentro de la estructura del mercado laboral, menores ingresos y mayor inserción en la economía informal (Weller, 2009; PNUD-OIT, 2009). La principal limitante del trabajo extradoméstico de las mujeres es el tener que hacerse cargo de las responsabilidades del hogar y de sus miembros de manera casi exclusiva.

A nivel nacional de acuerdo con la Encuesta Intercensal 2015 las mujeres dedican 7 horas a realizar trabajo no remunerado, mientras que los hombres solo dedican 3 horas diarias, ello implica que por cada hora que el hombre dedica a trabajos no remunerados en el hogar, la mujer destina dos horas y 29 minutos, lo cual confirma que hay una severa desigualdad que invisibiliza el trabajo realizado por las mujeres respecto del uso del tiempo para realizar actividades domésticas y de cuidados no remunerados.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Inegi de la Encuesta Intercensal 2015, relativos al indicador "Promedio de horas a la semana que dedica la población de 12 años o más a realizar trabajos dentro del hogar no remunerados, 2015.

A. Horas de trabajo doméstico no remunerado

De acuerdo con el Inegi, las actividades domésticas son el conjunto de “acciones realizadas por los integrantes de la vivienda, sin recibir ningún tipo de pago, incluyen cocinar, elaborar, preparar y/o servir los alimentos; lavar y/o planchar la ropa; así como a realizar las compras”²², al respecto se tiene que en 2015 a nivel nacional, por cada hora diaria dedicada al trabajo doméstico no remunerado por hombres, las mujeres dedican 2 horas y media.

De acuerdo con la Encuesta Intercensal 2015 del Inegi, a nivel nacional, por cada 10 hombres que realizan trabajo no remunerado en los hogares hay 17 mujeres que lo llevan a cabo, ello implica que la brecha de género es de 33%, lo cual significa hacer evidente que en relación al trabajo en general de este tipo hay una gran desventaja para las mujeres pues además de invisibilizar su participación económica desde esta actividad, involucra severas desventajas económico-laborales.

Considerando solamente el trabajo doméstico no remunerado, se tiene la siguiente distribución poblacional según tipo de actividad y sexo:

Población de 12 años y más	Total	Hombres	Mujeres
Realiza trabajo doméstico no remunerado ¹	68 837 785	25 626 776	43 211 009
Preparar o servir alimentos para su familia	70 578 126	23 767 174	43 212 430
Limpiar su casa, lavar o planchar la ropa de su familia	78 021 136	29 253 744	45 852 417
Hacer las compras para la comida o la limpieza	71 942 402	30 644 099	39 919 396

¹ La suma de los habitantes puede ser mayor al total de la población que realiza trabajo no remunerado, debido a que existen personas que realizan más de una actividad sin pago.

Fuente: Elaborado por el CELIG, con base en datos de la Encuesta Intercensal 2015, relativos a las estimaciones de la población de 12 años y más según condición de trabajo no remunerado y su distribución porcentual según tipo de actividad por entidad federativa, sexo y grupos de edad.

En la actualidad, la mayoría de la población de 12 años y más que realiza trabajo doméstico no remunerado son mujeres, ya que por cada hombre que realiza trabajo

²² **Actividades domésticas.** Glosario Inegi de la Encuesta Intercensal 2015.

doméstico no remunerado, son 2 mujeres las que realizan trabajo doméstico no remunerado.

V. Políticas Públicas del cuidado y la inclusión en la agenda pública

El trabajo en el hogar y de cuidados, aún es invisibilizado y poco valorado debido a que al hacerse dentro del espacio de lo doméstico se considera intrascendente y carente de reconocimiento social; en consecuencia, no recibe una remuneración acorde a la responsabilidad que implica. Es cierto, desde hace unos años se ha trabajado para hacer evidentes las condiciones de precariedad laboral que enfrentan las y los trabajadores del hogar; sin embargo, no se ha logrado erradicar la discriminación ni la violación de sus derechos humanos y laborales, “porque lo doméstico y los cuidados, estas dos referencias en apariencia comunes y tramposamente familiares, representan un punto ciego en la precarización de lo laboral”.²³

A pesar de ello, cada vez son más los espacios y las instituciones interesadas en impulsar procesos de reflexión desde los cuales abordar los obstáculos, las oportunidades y los retos que permitan trazar caminos que permitan reivindicar y posicionar el trabajo en el hogar y de cuidados en la agenda pública como prioridad. Los retos son mayores para las mujeres debido a que tradicionalmente el hogar y los cuidados son tareas asignadas a ellas, por lo que se hace prioritario avanzar para superar la división sexual del trabajo en el cuidado, haciendo la distribución de las tareas del hogar más equitativa y generar condiciones que permitan, tanto a hombres como mujeres conciliar su vida familiar con la vida laboral.

Tan es así, que en el informe “*El progreso de las mujeres en el mundo. Transformar las economías para realizar los derechos*” de ONU Mujeres se destaca que es necesario atender las desigualdades entre mujeres y hombres que tienen lugar en

²³ Eme Vázquez, Alejandra. Su cuerpo dejarán. Enjambre Literario/El Periódico de las Señoras, 2019

el ámbito de los cuidados, para que pueda erradicarse la pobreza, mejorar la salud de las personas y el acceso a la educación, así como promover un trabajo decente y el crecimiento económico.

a) Experiencia Ciudad de México

En el documento “Hacia un Modelo Integral de Políticas de Cuidado en el Distrito Federal. Hoja de Ruta”²⁴ se apunta:

Ahora bien, cuando nos referimos al **cuidado**, señalamos el conjunto de bienes y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un hábitat propicio. Abarca, por lo tanto, el cuidado material, que implica un **trabajo**; el cuidado económico, que implica un **costo**; y el cuidado psicológico, que implica un **vínculo afectivo** (Batthyány, 2004). De esta forma, el cuidado como concepto está en el límite entre lo económico y lo social y, tal como señalan Drancourt y Catrice (2008), es una noción que ayuda a entender y enfrentar los obstáculos con que se encuentran las mujeres para participar en igualdad en el mercado laboral y en otros ámbitos de la sociedad.

El 15 de noviembre de 2013, se publica en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el Memorándum de Entendimiento entre el Gobierno del Distrito Federal y la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres²⁵, que tuvo como objetivo proporcionar un marco de cooperación y facilitar la colaboración entre las Partes; conviniendo en su artículo 2 inciso i:

Realizar conjuntamente acciones intra e interinstitucionales, relacionadas con la cooperación técnica, programas y proyectos en materia de empoderamiento de las mujeres e igualdad de género que contribuyan a la implementación de los compromisos internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres, con especial énfasis en la Convención para la

²⁴ Instituto Nacional de las Mujeres del DF- Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir AC. (2014).

²⁵ Gaceta Oficial Del Distrito Federal, 2013 <http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/5100.htm>

Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belém do Pará; la Ley de Desarrollo Social para el Distrito Federal, la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal, la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Distrito Federal, la Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal; el cumplimiento de los objetivos y metas del Programa General de Desarrollo del Distrito Federal 2013-2018 y del Programa General de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México, 2013-2018 y del cumplimiento de objetivos y metas contemplados en el plan estratégico de ONU Mujeres.

Una conquista relevante en el reconocimiento del derecho al cuidado, ha quedado plasmada en la Constitución de la Ciudad de México, que en su artículo 9 inciso B, establece que:

Toda persona tiene derecho al cuidado que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida. Las autoridades establecerán un sistema de cuidados que preste servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad y desarrolle políticas públicas. El sistema atenderá de manera prioritaria a las personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez y a quienes, de manera no remunerada, están a cargo de su cuidado.

La entonces secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la CDMX, Amalia García Medina, puntualizó que esta ley no es improvisada, es un trabajo de varios años que comenzó con la firma del Memorándum de Entendimiento con ONU Mujeres que encabezó el Jefe de Gobierno, y a partir de eso se creó en esta Administración la "Comisión de Economía del Cuidado e Igualdad Laboral" (CECILA).

En ese marco, en el seno del Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, un organismo integrado por diversos sectores de la sociedad, se conformó la Comisión de Economía del Cuidado que discutió y aprobó llevar a cabo un Plan Estratégico de Economía del Cuidado de la Ciudad de México y la Propuesta de Creación del Sistema de Cuidados de la Ciudad de México, siendo secretaria del Trabajo y Fomento del Empleo, la Lic. Amalia García.

En marzo de 2018, el Gobierno de la Ciudad de México presentó ante la Asamblea Legislativa local la iniciativa para crear un proyecto de Decreto para Ley del Sistema Integral de Cuidados.

La iniciativa establece en primer término, como sujetas de derecho, a las personas que se encuentren en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez; y también a quienes realicen de manera no remunerada trabajo de cuidados.

De igual forma, se establecen derechos y obligaciones para las personas que requieren de cuidados y para personas cuidadoras, como son el pleno respeto a la personalidad y a la dignidad humana, así como el acceso a los programas y políticas públicas.

Para las personas cuidadoras, contar con herramientas que les permitan mejorar sus capacidades personales, que posibiliten potenciar su autocuidado, así como las estrategias que faciliten afrontar de manera adecuada el trabajo de cuidado.

Menciona que las dependencias de la Administración Pública local, así como las Alcaldías deberán de contar con programas y políticas en materia de cuidados en términos de la Ley de Planeación y el Programa General de Desarrollo.

Conforme a lo determinado por la Constitución Política de la Ciudad de México, el Sistema promoverá también la protección de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, la protección especial de grupos de atención prioritaria y

personas trabajadoras que por su condición de vulnerabilidad requieren de una atención especial; y el reconocimiento del trabajo del hogar y de cuidados como generadores de bienes y servicios para la producción y reproducción social.

En ese contexto, la intención ha sido impulsar una nueva cultura laboral que tome en cuenta el valor del trabajo que realizan las mujeres, a través de la implementación de políticas como el derecho a la lactancia, las licencias laborales para el cuidado de las hijas o hijos por la madre durante los primeros seis meses de vida con sueldo completo, así como las licencias de paternidad a los hombres trabajadores para que se incorporen a las tareas de cuidados, y de modo similar para quienes acaben de adoptar en la Ciudad de México.

VI. Valor Económico de la Economía del Cuidado

Si analizamos la distribución del ingreso de las familias mexicanas de bajos ingresos y se compara con los precios de los bienes y servicios básicos, encontramos una enorme disparidad, que sumando y restando resulta difícil identificar el modo de supervivencia de esta población, sin tener que decir que el resultado es una gran precariedad y se recurra a la estimación de valor económico del uso del tiempo.

La estimación del uso del tiempo es muy importante, desde los resultados presentados en la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002, en la que “se incluyeron actividades desglosadas que permitieron identificar su equivalente en ocupaciones que se encuentran en el mercado y utilizar los promedios ponderados del pago que reciben por hora trabajadores afines para cada rubro considerado en el trabajo doméstico” (Pedrero M. 2018) esto permitió estimar el ingreso posible en el mercado remunerado.

Adicionalmente, el desarrollo del Sistema de Cuentas Nacionales de México (SCNM) y de los componentes que lo integran abre la posibilidad de ampliar la oferta de información macroeconómica con distintas periodicidades, coberturas espaciales, sectoriales y temáticas.

Las Cuentas Nacionales proporcionan una descripción integral de toda la actividad económica en el territorio económico del país, incluyendo actividades que involucran unidades domésticas (es decir, los individuos y las entidades residentes en el país) y unidades externas (los residentes en otros países). Además de ser exhaustivas, las cuentas están completamente integradas y son consistentes internamente. (Inegi, 2018b)

Estas cuentas tienen una cobertura que abarca la producción, el consumo, la generación, distribución y redistribución del ingreso, la inversión de capital y el financiamiento. Adicionalmente, se generan indicadores mensuales, trimestrales, regionales y **cuentas satélite**, con el fin de brindar mayor fortaleza al sistema.

Para el caso de nuestro país, existe la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México (CSTNRHM), esta cuenta presenta el valor económico del trabajo no remunerado de los hogares y su participación equivalente en la economía nacional, es decir se encarga de hacer una valoración económica de las de las horas de trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados.

La creación de esta cuenta obedece a que han sido innumerables las inquietudes sociales manifestadas en distintos foros internacionales demandando el cálculo y el volumen del trabajo no remunerado de los hogares. La cuenta persigue el objetivo general de dar a conocer el valor económico de las horas de trabajo no remunerado que los miembros del hogar destinan a las labores domésticas y de cuidados (TNRH) para generar los servicios necesarios para la satisfacción de sus necesidades, permitiendo dimensionar de manera más precisa el aporte que los hogares, y en especial de las mujeres, hacen a la economía nacional al presentar la producción de los servicios del hogar no medidos en la contabilidad nacional.

La elaboración de la CSTNRHM se sustenta principalmente en dos insumos indispensables en la valoración del TNRH:

1. Información sobre el tiempo de trabajo dedicado a las labores domésticas y de cuidados.
2. Información sobre el salario al que ha de valorarse ese tiempo.

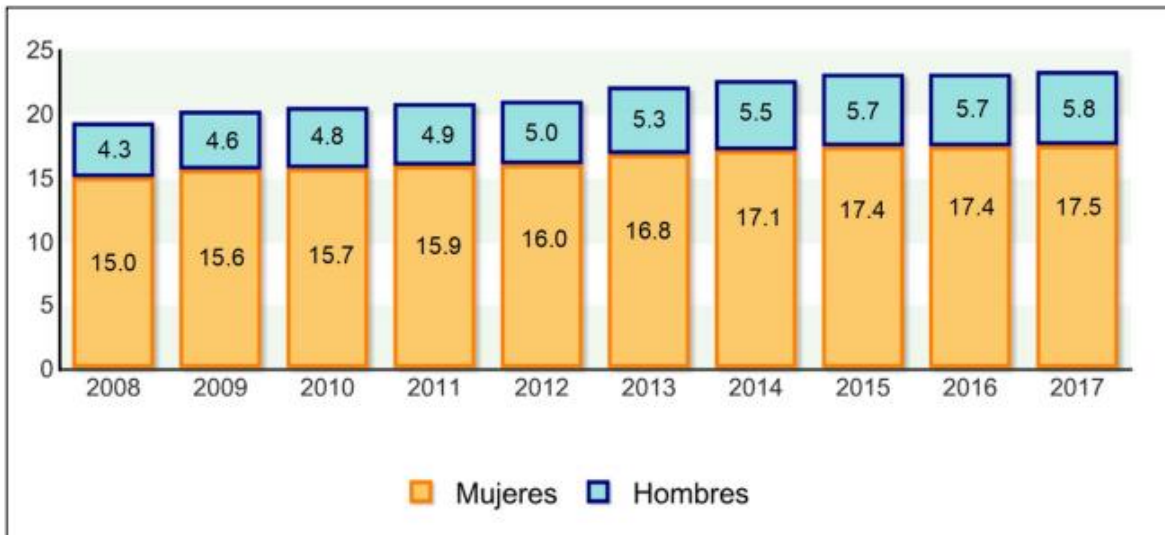
Para cubrir con el primer insumo, determinar el tiempo dedicado a las actividades de TNRH se utiliza la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2002, 2009 y 2014, la cual permite conocer las horas dedicadas al TNRH, así como la población de 12 años y más que realiza esta actividad. También se precisa que para el caso de la población de entre 5 y 11 años, se consideran los datos del Módulo de Trabajo Infantil que ofrece la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).

Para determinar el salario al que ha de valorarse dicho tiempo (TNRH), se ha utilizado la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en materia de ingresos por hora en cifras netas por ocupación.

El valor del Trabajo No Remunerado de los Hogares muestra un constante crecimiento, al representar casi una quinta parte del PIB en 2008 (19.3 por ciento) a representar un poco menos de una quinta parte del PIB en 2017 (23.3 por ciento).

Gráfica No. 01

Evolución del Valor del Trabajo No Remunerado Doméstico y de Cuidados de los Hogares, 2008-2017 (Porcentaje del PIB a precios corrientes)



Fuente: Inegi. Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, 2017. (Comunicado de prensa Núm. 649/18). <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/StmaCnnaNal/CSTNRH2017.pdf>.

El valor del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados, para el año 2017, alcanzó los 5 097 820 (millones de pesos) lo que equivale a un 23.3 por ciento respecto al Producto Interno Bruto Nacional (PIB). El 32 por ciento del valor del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados corresponde a las actividades de cuidados y apoyo, mientras que la alimentación representa el 19.6 por ciento de dicho valor, por su parte la limpieza y mantenimiento de la vivienda representan el 19.1 del valor del trabajo no remunerado, tal como lo muestra el siguiente cuadro.

Cuadro No. 01
Labores domésticas y de cuidados (2017)

Labores domésticas y de cuidados	Participación porcentual respecto del PIB Nacional	Distribución Porcentual
Alimentación	4.6	19.6
Limpieza y mantenimiento de la vivienda	4.4	19.1
Limpieza y cuidado de la ropa y calzado	1.7	7.2
Compras y administración de hogar	2.5	10.9
Cuidados y apoyo	7.4	32.0
Ayuda a otros hogares y trabajo voluntario	2.6	11.2
Total	23.2	100

Fuente: Inegi. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/>

La suma de los parciales puede no coincidir con el total debido al redondeo

“Adicionalmente, el trabajo no remunerado encaminado a la producción de bienes de autoconsumo²⁶ contribuyó con el 1.6 por ciento del producto y las labores de los menores entre 5 y 11 años otro 0.3 por ciento” (Inegi, 2018a). El tema cobra singular importancia dadas las brechas existentes en el mismo, del tiempo que los hogares dedicaron a las actividades domésticas y de cuidado el 76.7 por ciento fue aportado por las mujeres y el 23.3 por ciento fue contribución de los hombres. De igual manera, si se habla en términos de valor, el 75.2 por ciento del valor económico del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados fue generado por las mujeres y 24.8 por ciento fue generado por hombres.

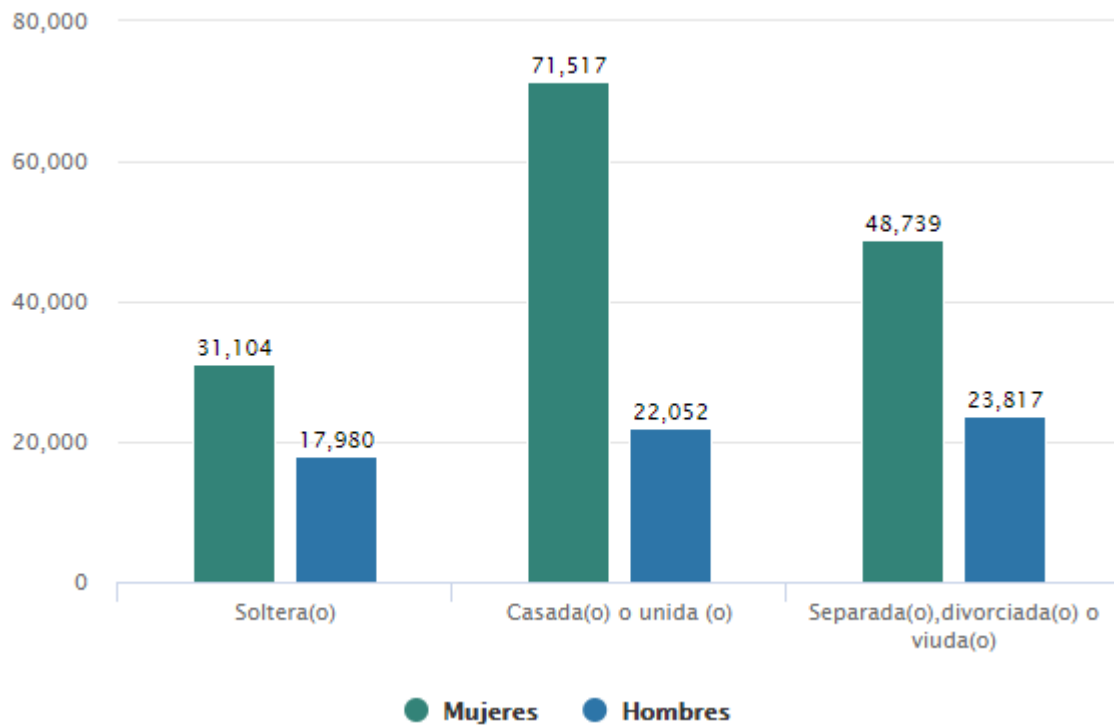
²⁶ El trabajo no remunerado destinado a la producción de bienes de autoconsumo considera las actividades de autoconstrucción, corte o recolección de leña, producción de alimentos y crianza de animales para el autoconsumo.

Para 2017, en relación al valor de las actividades domésticas y de cuidados por persona que lo realiza se tiene que cada mujer, en promedio realizó actividades con un valor de 55 811 pesos mientras que en promedio cada hombre realizó actividades con un valor de 20 694 pesos. La situación se modifica un poco si se toma en consideración el lugar de residencia, resultando que en zonas urbanas el valor promedio de las actividades domésticas realizadas por mujer alcanza los 54 530 pesos mientras que el valor promedio de las actividades domésticas que llevan a cabo hombres llega a los 21 409 pesos, mientras que en zonas rurales el valor promedio de las actividades domésticas realizadas por mujer es de 60 248 pesos mientras que el valor promedio de las actividades domésticas que llevan a cabo los es de 18 312 pesos.

De igual manera se observan diferencias en función de la situación conyugal, tanto para mujeres como para hombres es en la situación de soltera o soltero donde se contribuye en menor medida a las actividades domésticas y de cuidados. La mayor brecha se observa en la categoría de casados o unidos, tal como lo muestra la siguiente gráfica:

Gráfica No. 02

Valor de las labores domésticas y de cuidados por persona que lo realiza por sexo según situación conyugal (Pesos 2017)



Fuente: Inegi. Sistema de Cuentas Nacionales de México. Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/temas/tnrh/>

Todos los datos mostrados previamente sostienen la idea que existe una dependencia y deuda social con ese grupo al que histórica y culturalmente se ha responsabilizado del cuidado, el cual está conformado en amplia mayoría por mujeres. Es decir, se puede decir que la reproducción social se ha dado en gran medida gracias a este aporte-subsidio. El reto radica, en la reorganización de estos cuidados y actividades que la sociedad necesita a manera de que sean provistos de una manera más igualitaria.

Consideraciones finales

Es innegable la creciente participación de las mujeres en el trabajo remunerado, sin embargo esto no se visto correspondido en cuanto a la incorporación de los hombres en las actividades domésticas no remuneradas, específicamente, en las relacionadas con el cuidado de las personas niñas, niños, y adultas dependientes. Es decir, en la provisión de bienestar al interior de las familias.

Las mujeres han tenido que adaptarse a un mercado de trabajo masculinizado, al tiempo que la responsabilidad sobre la carga del cuidado continúa asimétricamente distribuida, y sigue considerándose como una actividad obligatoria para las mujeres.

Por ello, es necesario el reconocimiento formal del trabajo doméstico no remunerado, así como de las responsabilidades familiares a través de políticas públicas que permitan un equilibrio entre el trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, sensibilizar a mujeres y hombres para un reparto más equitativo de éstas.

El trabajo doméstico no remunerado realizado por las mujeres representa un aporte no cuantificado en las economías y cuentas nacionales, por ello es urgente el reconocimiento de que la carga de trabajo de las mujeres es mayor a la de los hombres. Lo que indica que a pesar de que se han realizado diversas acciones para que en efecto se traslade la preocupación inicial de la protección a las mujeres en el trabajo, en tanto estén en condición de embarazo o de la responsabilidad de los cuidados familiares, para ser transformada a relación de igualdad en el espacio público y privado en un sentido más amplio.

La propuesta parte de la necesidad de que el Estado mexicano instrumente políticas y medidas legislativas que promuevan la igualdad en el ámbito laboral (mercado de trabajo) y las familias (ámbito privado). El hecho de que se concreten acciones legislativas que apunten hacia la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres de la atención y cuidados de las

familias, no significa un avance trascendental para eliminar las brechas de desigualdad en cuanto a los tiempos totales de trabajo, se debe pugnar porque se equilibren las demandas sociales y se reconstruyan los roles de género en la sociedad mexicana, como la licencia por paternidad otorgada a los hombres, ahora solamente con efecto en el sector público y algunas empresas familiarmente responsables.

Ello bajo el reconocimiento de que las transformaciones sociales y económicas deben ser tomadas en cuenta en las medidas de política pública a instrumentar, en una perspectiva de largo plazo, que logre cambios estructurales.

Por su parte la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) desde 2008 ha iniciado el impulso de una política laboral de igualdad entre mujeres y hombres a través de la valoración del trabajo doméstico; promoción de la prevención y erradicación de todas las formas de explotación del trabajo doméstico de las niñas.

La Norma Mexicana para la Incorporación de Políticas y Prácticas de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres, publicada en 2009, cuenta además con el Modelo de Reconocimiento Empresa Familiarmente Responsable, cuyo objetivo es promover la incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en la esfera pública y privada, a fin de que exista corresponsabilidad entre la vida familiar y laboral.

La situación de las mujeres en relación con los ingresos las coloca en una condición de vulnerabilidad que afecta su autonomía y empoderamiento económico, debido a que existe una proporción considerable de mujeres que no tienen ingresos propios y, por otro lado, de las que cuentan con ingresos se observaron notables diferencias respecto a los hombres en la magnitud de sus ingresos y en la composición de los mismos. Respecto a la composición de los ingresos, en la población joven de 15 a 19 años, las principales diferencias entre mujeres y hombres se encuentran en los donativos y en las becas. Se aprecia que en los hombres poco más de una quinta

parte de las transferencias son por becas y en las mujeres esta proporción se reduce, lo que también muestra desigualdades en cuanto a hacerlas partícipes de los bienes y servicios que pone a disposición el Estado para seguir estudiando.

En la población adulta mayor se observa que en buena medida sus ingresos provienen de transferencias gubernamentales, principalmente en el caso de las mujeres; sin embargo, es necesario reconocer que, como lo señala la CEPAL (2016), estos ingresos que dependen de una transferencia del Estado, no así de las capacidades de quien las recibe sino de decisiones políticas, son vulnerables en situaciones de crisis económicas.

Por ello, la relevancia de generar acciones afirmativas que garanticen a las mujeres el acceso al empleo formal y el pleno cumplimiento de sus derechos laborales. En cuanto al monto de los ingresos monetarios de las mujeres, estos son en promedio menores en comparación con los de los hombres.

Además, las brechas salariales varían de acuerdo a las distintas características de la población que fueron consideradas, como la entidad federativa, el tamaño de localidad, la ocupación y el nivel de escolaridad. En esta última, si bien se observa una tendencia a la disminución en las brechas salariales a medida que aumenta la escolaridad en la población ocupada subordinada, en el caso de la población que trabaja por cuenta propia, la tendencia es a la inversa, ya que las brechas salariales se incrementan conforme aumenta el nivel de escolaridad, salvo en las categorías de maestría o doctorado, donde la brecha salarial es la más baja comparada con el resto de las categorías.

Glosario

Siglas	DEFINICIÓN
AMEXCID	Agencia Mexicana de Cooperación Internacional para el Desarrollo
CDMX	Ciudad de México
CEAMEG	Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género
CECILA	Comisión de Economía del Cuidado e Igualdad Laboral
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CELIG	Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género
CEPAL	Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CONAPO	Consejo Nacional de Población
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CSTNRHM	Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México
CSW	Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer
DESPCMEG	Dirección de Estudios Sociales de la Posición y Condición de las Mujeres
DOF	Diario Oficial de la Federación
ENADIS	Encuesta Nacional sobre Discriminación
ENE	Encuesta Nacional de Empleo
ENIGH	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares
ENOE	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo
ENUT	Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo
GPMC	Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano
GPPAN	Grupo Parlamentario Partido Acción Nacional
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI	Instituto Nacional de Estadística y Geografía
LGAMVLV	Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU-Mujeres	Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer
PIB	Producto Interno Bruto
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SCNM	Sistema de Cuentas Nacionales de México
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
TNRH	Trabajo no Remunerado de los Hogares
UNIFEM	Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

ANEXO 1

Iniciativa de reforma al Artículo 4° Constitucional, para reconocer el derecho al cuidado y crear un Sistema Nacional de Cuidados (2019)

El día 30 de abril de 2019 fue presentada, en el Palacio Legislativo de San Lázaro, una iniciativa que propone reformar el Artículo 4° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a cargo de integrantes del Grupo Parlamentario de Morena (Dip. María Wendy Briceño Zuloaga, Dip. Sandra Paola González Castañeda y Dip. Lucio Ernesto Palacios Cordero).

La iniciativa considera que *“el tema de los cuidados es fundamental para el Bienestar Social y para la lucha por la igualdad”*. Plantea:

el cuidado como un derecho que debe ser garantizado por el Estado, a lo largo del curso de vida, porque hay circunstancias o etapas, donde las personas dependemos de la labor de cuidados para ser sujetas de desarrollo integral o subsanar condiciones de desventaja, sin detrimento de la autonomía.

La iniciativa se sustenta en la Reforma Constitucional de 2011, así como también retoma lo señalado por el Consejo Económico y Social de la Ciudad de México y la Iniciativa para crear un proyecto de decreto para Ley del Sistema Integral de Cuidados presentada por el gobierno de la Ciudad de México ante la Asamblea Legislativa (2018), incorpora disposiciones de la CEDAW y enuncia algunas disposiciones en materia de derecho internacional relacionadas:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Sobre los Derechos del Niño.
- Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convención Interamericana Sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores.
- Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

- Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Respecto a la iniciativa, esta busca adicionar un párrafo decimocuarto al artículo 4 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, para quedar de la forma siguiente:

Artículo 4 [...]

...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...
...

Toda persona tiene derecho a cuidar y a recibir cuidados que sustenten su vida, con dignidad, promuevan el desarrollo de su autonomía y el ejercicio pleno de sus demás derechos.

El Estado establecerá un Sistema Nacional de Cuidados, que incluya la implementación de servicios públicos accesibles, pertinentes, suficientes, que garanticen la seguridad y protección de los demás derechos, así como una redistribución equitativa de las labores de cuidado entre hombres y mujeres y la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Dicho sistema atenderá de manera prioritaria a niñas y niños, personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad y personas adultas mayores.

La iniciativa también propone crear un **Sistema Nacional de Cuidados** el cual:

- Incluya servicios públicos accesibles, pertinentes, suficientes, que garanticen la seguridad y protección de los demás derechos.
- Promueva una redistribución equitativa de las labores de cuidado entre hombres y mujeres.
- Fomente la conciliación entre la vida familiar y laboral.
- Atienda de manera prioritaria a niñas y niños, personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad y personas adultas mayores.

Por otro lado, el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, no ha sido ratificado por el Estado Mexicano, pese a la insistencia en el Senado sobre el tema tanto en la LXIII como en la LXIV Legislatura. En la LXIII legislatura la Comisión de Relaciones Exteriores Organismos Internacionales realizó un dictamen sobre el tema y en la LXIV Legislatura se han hecho Propositiones al respecto (Sen. Clemente Castañeda Hoeflich del GPMC y Sen. Martha Cecilia Márquez Alvarado del GPPAN).

Adicionalmente, en cuanto a la respuesta que se dio al exhorto hecho al titular del Poder Ejecutivo Federal, a hacer llegar al Senado el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, el Subsecretario del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social refiere que la dependencia en que labora (STPS) el 12 de noviembre de 1982 elaboró un dictamen sobre el Convenio 156, en los siguientes términos:

- El Convenio número 156, relativo a trabajadores con Responsabilidades Familiares, concuerda de manera general con la legislación mexicana.
- Sin embargo, el artículo 3 del convenio está en contraposición con la legislación mexicana, pues las condiciones de trabajo señaladas por la Ley Federal del Trabajo

son derechos mínimos y habría que incorporar en los contratos colectivos y contratos-ley disposiciones encaminadas a conciliar el desempeño del trabajo con las responsabilidades familiares, tales como reducir la duración de la jornada de trabajo y de las horas extraordinarias.

- Del Convenio, el Gobierno de México al elaborar sus planes y programas de desarrollo lo hace tomando en cuenta las necesidades de la población en general y aun cuando el Plan Nacional del Empleo sí considera a los trabajadores con responsabilidades familiares, no podría cumplirse con lo especificado en dicho precepto.
- En cuanto, al artículo 6, en México no se han adoptado las medidas apropiadas o especiales para solucionar los “problemas” de los trabajadores con responsabilidades familiares, por lo que no podría cumplirse con lo señalado en esta parte del Convenio.
- También existe discrepancia del artículo 7 del convenio con la legislación mexicana, en cuanto a reintegrarse al trabajo tras una ausencia debida a responsabilidades familiares, pues la ley sólo contempla la ausencia y reingreso por responsabilidades familiares en cuanto a embarazo y parto.
- En el artículo 11 también existe discrepancia con las leyes mexicanas, pues habla del derecho que deben tener las organizaciones de empleadores y de trabajadores de participar en la elaboración y aplicación de las medidas adoptadas para dar efecto a las disposiciones del convenio y en México es una tarea que le corresponde exclusivamente al Estado.

Esta respuesta fue otorgada el 1 de noviembre de 2017 a un oficio signado por el Senador . David Monreal Ávila, Vicepresidente de la Mesa Directiva del Senado, durante la LXIII Legislatura.

Referencias

- Ariza, M., y Oliveira, O., (2009). Legislación y políticas públicas hacia familias. En *Foro nacional Las políticas de población en México. Debates y propuestas para el Programa Nacional de Población 2008-2012*. pp. 187-194. Consejo Nacional de Población: México. Versión electrónica disponible en <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/foronacional/foronacionalcompleto.pdf>
- Arriagada, I., (2007). Transformaciones familiares y políticas de bienestar en América Latina. En Arriagada, I. (coord.), *Familias y políticas públicas en América Latina*, pp. 125-152. Comisión Económica para América Latina: Santiago de Chile. Versión electrónica disponible en www.eclac.org
- Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (2008). *Condiciones de Seguridad Social de las Mujeres. Estudio comparado de los principales países y México*. Documento elaborado por Graciela González, México: Cámara de Diputados.
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL). *Panorama social de América Latina 2009. Anexo Estadístico Preliminar*. Autor: Santiago de Chile. Versión electrónica disponible en www.eclac.org
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL), (2017). *Tiempo total de trabajo (remunerado y no remunerado). Recopilación de experiencias. Encuestas Uso del Tiempo en los países*. División de Asuntos de Género. Disponible en www.eclac.cl
- Comisión Económica para América Latina (CEPAL), (2017). *Observatorio para la Igualdad de Género*. Consultada el 29 de enero de 2010 en www.eclac.cl/mujer
- Comisión Nacional de Ahorro para el Retiro (Consar), (2009). *Informe Trimestral al H. Congreso de la Unión sobre la Situación del SAR*. Abril - junio de 2009. Archivo recuperado de internet el 7 de octubre de 2017 en www.consar.gob.mx
- Chávez, J. del C. (2005) *Trabajo doméstico*. Centro de Estudios de la Mujer. ENTS UNAM.
- Espino, A. y Amarante, V., (2008). Situación del servicio doméstico en Uruguay. En *Inamu, Uruguay: ampliando las oportunidades laborales para las mujeres*, pp. 60-83. Uruguay: Instituto Nacional de las Mujeres/Banco Mundial. Versión electrónica disponible en www.mides.gub.uy/inamu
- Gómez, M. E., (2003). *El trabajo doméstico no remunerado y el sistema de cuentas nacionales de México*. Ponencia presentada en la Consulta técnica sobre contabilización de la producción no remunerada de servicios de salud en el hogar (Washington, D.C., 4 y 5 de diciembre)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía-Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Inegi-STPS), (2016). *Resultados del Módulo de Trabajo Infantil. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía: México. Versión electrónica disponible en www.inegi.org.mx

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Consulta de cubos dinámicos en www.inegi.org.mx
- ONU Mujeres. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Serie Transformar nuestro mundo. Oficina en México 2016
- ONU Mujeres, Instituto Nacional de las Mujeres. García, Brígida y Edith Pacheco, Coord. Uso del Tiempo y Trabajo no remunerado en México. México, 2014.
- Organización de las Naciones Unidas- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2007). Consenso de Quito, Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe.
- Pedrero, M., (2004). Género, trabajo doméstico y extradoméstico en México. Una estimación del valor económico del trabajo doméstico. En Estudios Demográficos y Urbanos, Vol. 19 Núm. 2 (56), pp. 413- 446. Versión electrónica disponible en <http://revistas.colmex.mx>
- Pedrero, M., (2005). Trabajo Doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002. Archivo Power Point disponible en Internet en www.inegi.org.mx
- Roffman, R., Luchetti, L. y Ourens, G., (2008). Pension Systems in Latin America: Concepts and Measurements of Coverage. SP Discussion Paper No. 0616. Washington: World Bank.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2008). Desigualdad de género en el trabajo, Dirección de Estadística. Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100923.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Pasos hacia la igualdad de género en México, 2007, Dirección de Estadística. Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100894.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres (2006). Heterogeneidad en el empleo y remuneraciones de mujeres y hombres: el aporte de la Encuesta Metropolitana sobre Remuneraciones, 2003, Dirección de Estadística. Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100781.pdf
- Pedrero, Mercedes (2005). Trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico. <http://caceh.tumblr.com/tagged/TrabajoDigno>
- Pedrero, Mercedes (2018). El trabajo y su medición. Mis tiempos. Antología de estudio sobre trabajo y género. Las Ciencias Sociales. México, 2018.
- ONU México, Objetivos de Desarrollo Sostenible. <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>
- Inegi, 2019. <https://www.inegi.org.mx/programas/tnrh/2013/> consultado el 27 de Junio de 2019.

Inegi, 2018a. Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares de México, 2017. (Comunicado de prensa Núm. 649/18). Consultado en <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/StmaCtaNal/CSTNRH2017.pdf>, el día 27 de Junio de 2019.

Inegi, 2018b. Sistema de Cuentas Nacionales de México (fuentes y metodologías año base 2013). Consultado en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/tnrh/2013/doc/met_cstnrhm.pdf, el día 27 de Junio de 2019.

Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género

CELG

CENTRO DE ESTUDIOS PARA EL LOGRO DE LA
IGUALDAD DE GÉNERO

Cámara de Diputados
LXIV Legislatura
Junio 2019

<http://celig.diputados.gob.mx>
celig.difusion@congreso.gob.mx

51 28 55 00 Ext. 59218/ 50 36 00 00 Ext.59206

Centro de Estudios para el Logro de la Igualdad de Género

Mtra. Aurora Aguilar Rodríguez
Directora General

Mtra. Patricia Gómez Ortiz
Dirección de Estudios Jurídicos
de los Derechos Humanos de las Mujeres y la Equidad de Género

Lic. Vanessa Sánchez Vizcarra
Dirección de Estudios Sociales
de la Posición y Condición de las Mujeres y la Equidad de Género

Lic. Pablo Delgadillo Vallejo
Emma Trejo Martínez
Coral Avila Casco
Elaboración