



LXIV
LEGISLATURA
H. CONGRESO DEL
ESTADO DE OAXACA

EL CONGRESO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

**De la división sexual del trabajo,
a los Derechos de las
Personas Trabajadoras del Hogar**

Julio 2020



JUNTA DE COORDINACIÓN POLÍTICA

Dip. Horacio Sosa Villavicencio
PRESIDENTE

Dip. Alejandro Avilés Álvarez
Dip. Fabrizio Emir Díaz Alcázar
Dip. Aurora Bertha López Acevedo
Dip. Noé Doroteo Castillejos
Dip. Aleida Tonelly Serrano Rosado
COORDINADORAS Y COORDINADORES

COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD DE GÉNERO

Dip. Rocío Machuca Rojas
PRESIDENTA

Dip. Elisa Zepeda Lagunas
Dip. Maritza Escarlet Vásquez Guerra
Dip. Magaly López Domínguez
Dip. Delfina Elizabeth Guzmán Díaz
INTEGRANTES

Lcda. Calypso Amanda Mejía López
SECRETARIA TÉCNICA

CENTRO DE ESTUDIOS DE LAS MUJERES Y PARIDAD DE GÉNERO

Lcda. Beatriz Adriana Salazar Rivas
Directora



Lcda. Amira Azucena Cruz Ramírez
Jefa del departamento de Estudios de las Mujeres
Lcda. Marycarmen Ortega Bravo
Colaboradora
C. Gabriela García Sarmiento
Colaboradora

Contenido

- Introducción..... 2
- Metodología..... 2
- De la división sexual del trabajo..... 3
- Trabajo Doméstico Remunerado 6
 - Personas Trabajadoras del Hogar en México..... 7
 - Personas Trabajadoras del Hogar en Oaxaca..... 9
- Programa piloto: Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar..... 11
- Marco Normativo que establece los Derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar 12
 - Internacional..... 12
 - Ratifica Estado Mexicano el Convenio 189 12
 - Nacional..... 14
- Conclusiones 20
- Referencias 21

Introducción

El Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género (CEMPAG) del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca realizó el presente estudio, en apoyo a los trabajos de la Comisión Permanente de Igualdad de Género de la LXIV Legislatura, con el objetivo de **socializar los Derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar que apenas hace un año, en mayo y julio de 2019, lograron concretar al acceder a la seguridad social y establecerlo como obligación de las personas empleadoras, en una histórica Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) que además, le permitió al Estado Mexicano, ratificar el reciente 3 de julio de 2020, el Convenio 189 ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por el que se reconoce que el Trabajo Doméstico es un Trabajo con los mismos derechos que cualquier otro trabajo, obligando a las personas empleadoras a dar un empleo decente a las Personas Trabajadoras del Hogar.**

En el presente recuento también se reconoce que el Trabajo Doméstico tiende a ser subvalorado, en gran medida, por la equivocada percepción de que las labores en el hogar no son un trabajo real y que, por ello, no debía ser remunerado; a ello se suma la existencia de estereotipos basados en el género que encasillan a las mujeres como aptas y obligadas a realizar estas actividades.

Para aportar al conocimiento, la reflexión y la transformación sobre la división sexual del trabajo y el pleno goce de los Derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar -la mayoría de ellas, mujeres-, la oportunidad de este documento en el primer aniversario de la incorporación de la certeza jurídica como beneficiarias del régimen obligatorio de seguridad social.

Metodología

El presente estudio sobre la división sexual del trabajo y los Derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar partió de una metodología cualitativa y cuantitativa para comprender el contexto social del trabajo doméstico remunerado.

El análisis de la información fue inductivo, a partir de la economía política y la Perspectiva de Género, siguiendo la técnica propuesta por Strauss y Corbin de la Teoría Fundamentada (Grounded Theory)¹ que utiliza el método inductivo para descubrir teorías, conceptos y proposiciones, partiendo de los datos.

¹ STRAUSS, A. y J. CORBIN. Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada, Universidad de Antioquia, Colombia, 2002.

De la división sexual del trabajo

Para comprender la división sexual del trabajo, **las premisas teóricas del género nos explican primero, la división de lo público y lo privado**². Esta primera división se basa en la construcción de las características principales de la masculinidad y la feminidad, cifrando una manera de organizar la participación de unos y otras en **la esfera doméstica**, la **economía**, la política y la cultura.

Las mujeres fueron nombradas las “reinas del hogar” para circunscribirlas **a la esfera privada y principalmente al ámbito doméstico**, subordinadas a la autoridad masculina, ya fuesen maridos, padres o hermanos.

Por el hecho de ser mujeres, se generaron estereotipos, roles y prejuicios, para colocarlas mayoritariamente en la **esfera reproductiva**, donde se llevan a cabo un **conjunto de tareas orientadas a garantizar la continuidad de la vida cotidiana** y la reproducción de las familias y los grupos sociales.

Mientras a los hombres estos mismos estereotipos, roles y prejuicios los colocaron en la esfera productiva, donde se realiza la obtención, transformación e intercambio de bienes, concretada en el mercado y la producción de la sociedad, la política y el liderazgo.

Producto de las diferencias en el posicionamiento de unas y otros en las esferas productiva y reproductiva, las relaciones de género se constituyen como relaciones de poder y dominación, principalmente de los hombres hacia las mujeres.

Por ello **es necesario reconocer, desde la Perspectiva de Género (PEG) esta división de lo privado-reproductivo y lo público-productivo**, pues el propósito último de la PEG es el desmantelamiento de sistemas patriarcales que han construido estereotipos y prejuicios alrededor del sistema sexo-género con la finalidad de mantener la supremacía de unas personas sobre otras.³

Toda investigación, política pública y acción civil con Perspectiva de Género tiene como centro y objetivo primordial a las relaciones de género, las cuales conllevan relaciones de desigualdad.

La PEG es una lente para analizar las distintas realidades que viven mujeres y hombres en las sociedades pasadas y actuales, con el fin de visualizar nuevas realidades futuras.

² Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). 2008. Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Volumen 2. PP. 23 - 32. México: INMUJERES. Consultada el 20 de junio de 2020 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf

³Romo Reza, S., Papadimitriou Cámara, G. (2004). Guía didáctica para la educación en derechos humanos 2, Sistema sexo-género. Guía metodológica. México: Comisión de Derechos Humanos del entonces Distrito Federal/ Perro sin Mecate.

Con esa lente, Poal Marcel⁴ explicaba desde 1993 que el sistema sexo-género imponía del deber ser de lo público y lo privado: “Haber nacido varón tiene ventajas y desventajas. Las ventajas son las siguientes: ese sexo inspira orgullo y prestigio, se les presuponen virtudes, disponen de más libertades, se les permiten más transgresiones, se les estimula más hacia el éxito.

Entre las desventajas: cargan con múltiples expectativas (exitosos, valientes, ...), tienen la exigencia de esfuerzos y logros, la prohibición de expresar miedo e inseguridad, poco afectivos, se les conforta poco y han de reprimir la expresión de sus afectos”.

Continúa diciendo: “**Ser mujer** no tiene ventajas propiamente dichas puesto que es el sexo menos valorado. **Tiene asignadas la mayor parte de las tareas reproductivas** en un sentido amplio: más allá del alumbramiento están **la crianza, la atención física del hogar, la asistencia emocional personalizada a todos los miembros de la familia y la vigilancia y cuidados de la salud**”.

Por ejemplo, a excepción de los Estados Unidos de Norteamérica y Papua New Guinea, todos los países cuentan con una licencia de maternidad paga. Sin embargo, solo el 43% de los países del mundo brinda una licencia de paternidad pagada y entre los que la otorgan, hay casos en los que dura tan solo dos días. Esta asimetría no sólo convierte a las mamás en trabajadoras más caras en términos relativos, sino que además **asume que las tareas del cuidado corresponden fundamentalmente a ellas**. La mujer “reina del hogar” compite con la activista fuera de él, **las tareas domésticas y de cuidados** aparecen como obstáculos o limitaciones para poder desempeñarse en lo público, en la actividad sindical, en organizaciones, en las luchas políticas cotidianas (sobre todo para aquellas de menores ingresos). **Se espera de las mujeres un rol maternal o ser el sostén emocional de la familia**, cuestiones que no siempre son compatibles con la figura de una mujer que ejerce (o quiere ejercer) el poder en la órbita de lo público⁵.

El inicio de la economía política no consideraba el trabajo cotidiano en los hogares, no tenía precio y, por lo tanto, no tenía lugar en el mercado. **Es Federico Engels** quien en **1884** expone en “**El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado**”, las **consecuencias de la división social del trabajo desde el sistema patriarcal y así comienza la teoría de la reproducción social**.⁶

⁴ Frutos, I., Olmeda, A. (2001). Teoría y análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos (p. 9-13, 15-16). España: Mujeres jóvenes.

⁵ Curso de Economía Feminista. Junio 2019. Colaboraciones de Kim Piaget, asesora de Justicia de Género en Oxfam México y Carlos Brown Solá, coordinador del Programa de Justicia Fiscal en Fundar Centro de Análisis e Investigación.

⁶ Introducción a la Economía Feminista. Curso de Economía Feminista. Junio 2019. Oxfam México-Fundar Centro de Análisis e Investigación.

De todo ello, a lo largo de siglos de estudios, categorías y análisis de género desde los feminismos logramos reconocer aspectos fundamentales en la realidad social:

DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO⁷

En la teoría de género se hace referencia a la división sexual del trabajo para distinguir la asignación diferenciada de papeles o roles y atribuciones entre mujeres y hombres. En este sentido, es importante distinguir el carácter histórico del reparto de funciones entre mujeres y hombres, dado por un conjunto de factores culturales que han situado a las mujeres en clara desventaja respecto de los hombres. La división sexual del trabajo ha generado y reforzado roles de género que se expresan en la segregación del mercado laboral.

PREJUICIO

Percepciones generalmente negativas, o predisposición irracional a adoptar un comportamiento negativo, hacia una persona en particular o un grupo poblacional, basadas en la ignorancia y generalizaciones erróneas acerca de tales personas o grupos, que se plasman en estereotipos.

ESTEREOTIPOS

Son las preconcepciones, generalmente negativas y con frecuencia formuladas inconscientemente, acerca de los atributos, características o roles asignados a las personas, por el simple hecho de pertenecer a un grupo en particular, sin considerar sus habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales.

ROLES DE GÉNERO

Se refieren a las normas sociales y de conducta que, dentro de una cultura específica, son ampliamente aceptadas como socialmente apropiadas para las personas de un sexo específico. Suelen determinar las responsabilidades y tareas tradicionalmente asignadas a hombres, mujeres, niños y niñas. Al igual que el género, los roles de género pueden

⁷ Todos los Conceptos del Glosario Conceptual de Género del Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género (CEMPAG) del Congreso del Estado de Oaxaca. 2019. Consultado el 01 de julio 2020 de https://docs64.congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CEMPAG/investigacion/GLOSARIO_CONCEPTUAL_GENERO_141119.pdf

transformarse con el transcurso del tiempo, especialmente con el empoderamiento de las mujeres y la transformación de las masculinidades.

Trabajo Doméstico Remunerado

A efecto de tener una comprensión teórica similar, es importante comenzar por señalar que el trabajo doméstico o del hogar es “el trabajo realizado en un hogar u hogares, o para los mismos⁸”, es decir, el trabajo doméstico se define en función del lugar de trabajo que, en este caso, al ser un hogar es en el ámbito privado. Las tareas consideradas Trabajo Doméstico incluyen: limpiar; cocinar; cuidar a menores de edad, adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y a personas que padecen alguna enfermedad; atender mascotas; conducir el automóvil familiar, entre otras actividades.

De manera general podemos clasificar al trabajo doméstico en dos clases: **trabajo doméstico remunerado y trabajo doméstico NO remunerado.**

El trabajo doméstico no remunerado⁹ se refiere al trabajo que se realiza sin pago alguno, se desarrolla mayoritariamente por mujeres en la esfera privada y se mide cuantificando el tiempo que una persona dedica a las labores domésticas y al trabajo de cuidados sin recibir pago o remuneración alguna.

Pero el trabajo remunerado en hogares es una de las ocupaciones con mayor precariedad: salarios paupérrimos, ausencia de contratos formales, jornadas extensas de trabajo, nulas prestaciones de seguridad social, entre otras.

Hasta el año 2017, el ingreso promedio de las personas trabajadoras del hogar era de 2 mil 637 pesos mensuales; aunado a ello, las mujeres que se emplean como trabajadoras del hogar enfrentan desventajas salariales en comparación con los hombres que se emplean en el mismo ramo. Es decir, mientras los hombres que se dedicaban al trabajo del hogar remunerado ganaron en 2017 alrededor de 3 mil 957 pesos mensuales, las mujeres percibieron 2 mil 542 en el mismo periodo, y hay que recordar que más del 90% de las personas que se dedican a esta actividad son mujeres¹⁰.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SJCN) determinó en diciembre de 2018 que las leyes mexicanas discriminaban a las personas trabajadoras del hogar al no

⁸ Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Organización Internacional del Trabajo. 2011.

⁹ El trabajo doméstico y de *cuidados* no remunerado. De la serie: Transformar nuestro mundo. ONU Mujeres, 2015.

¹⁰ El trabajo del hogar remunerado en México. Situación actual y propuesta para su formalización laboral. Instituto Belisario Domínguez. 2017. Senado de la República.

garantizarles su derecho a la seguridad social, es decir, a su afiliación al IMSS, gastos funerarios, incapacidad, jubilación, entre otros derechos, declarando inconstitucional el artículo 13 de la Ley del Seguro Social. Además, **la Corte ordenó al IMSS iniciar con un programa piloto para facilitar el acceso de las personas trabajadoras del hogar al seguro social y obligar a las y los empleadores a inscribirlas.**

El trabajo del hogar remunerado es el que se realiza en un domicilio particular dentro de una relación de trabajo, es decir, existe una contraprestación¹¹ por el desempeño de este tipo de tareas; ya sea que estas se desempeñen por tiempo parcial, completo o por horas. Pudiendo residir las personas trabajadoras en el hogar para el que laboran o fuera de él, dependiendo de sus necesidades y de las personas empleadoras.

En este sentido, la Reforma de julio de 2019 al Artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo establece lo siguiente:

“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.”.

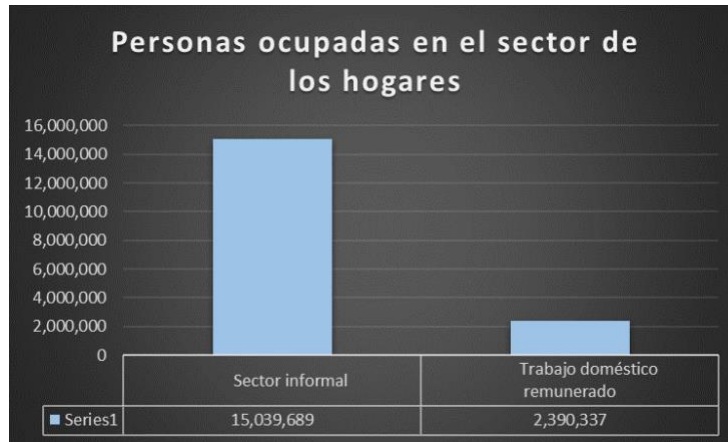
Personas Trabajadoras del Hogar en México

A nivel nacional tenemos que¹²:

1. En el sector de los hogares laboran 18,774,405 personas; de estas, 15,039,689 personas lo hacen desde la informalidad, mientras que en el sector formal lo hacen 2,390,337 personas.

¹¹ Contraprestación. Prestación que debe una parte contratante por razón de la que ha recibido o debe recibir de la otra. RAE. Consultado el 01 de julio de 2020 en <https://dle.rae.es/contraprestaci%C3%B3n>

¹² Datos obtenidos del INEGI, primer trimestre 2019, consultables en https://www.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=27736;



2. Trabajan en el sector del hogar remunerado 2,390,337 personas, lo que representa el 4.26 % de la población económicamente activa.
3. El 90.8% del trabajo del hogar remunerado lo realizan mujeres, mientras que los hombres empleados en esta actividad económica representan el 9.13%.



4. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) durante el primer trimestre de 2019, el 96.82% de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México trabajaba en condiciones de informalidad, es decir, sin prestaciones laborales como el acceso a instituciones de servicios de salud.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), México es el país de América Latina con la peor tasa de formalización laboral de personas trabajadoras del hogar remuneradas (OIT, 2015 Panorama Laboral). **En virtud de ello, el 5 de diciembre de 2018, la segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) determinó**

que es inconstitucional y discriminatorio que las personas empleadoras de personas trabajadoras domésticas no estén obligadas a inscribirlas ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).

Este fallo de la SCJN fue histórico por las implicaciones que contempló¹³:

- En el primer semestre de 2019 el gobierno federal comenzó la implementación de un “programa piloto” que tuvo como objetivo consolidar un régimen especial de seguridad social para las personas trabajadoras del hogar. **Este programa piloto comenzó a operar de manera formal el 31 de marzo del 2019.**
- Este programa contenía facilidades administrativas que permitían cumplir de manera sencilla y clara las obligaciones patronales.
- Contempló las particularidades del trabajo doméstico, como que en algunos casos hay más de una persona empleadora y que las relaciones laborales usualmente no están establecidas mediante un contrato de trabajo.
- En un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación de este programa piloto, el IMSS debía proponer al Congreso de la Unión las adecuaciones legales necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social para los y las trabajadoras del hogar.
- **Finalmente, en un plazo no mayor a tres años se busca obtener la seguridad social, efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las personas trabajadoras domésticas en el país.**

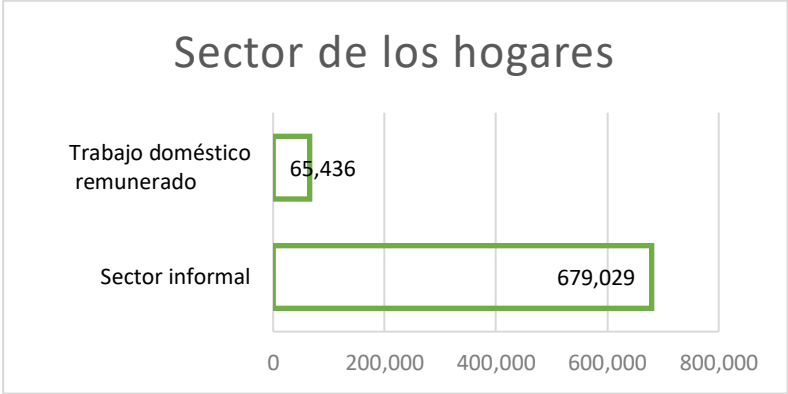
Personas Trabajadoras del Hogar en Oaxaca¹⁴

La situación de las personas trabajadoras del hogar en Oaxaca no varía mucho del contexto nacional, sin embargo, podemos destacar lo siguiente:

¹³ Amparo directo 09/2018 https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2018-09/A.D.%209-2018%20%20.pdf

¹⁴ Datos obtenidos del INEGI, primer trimestre 2019, consultables en https://www.inegi.org.mx/sistemas/infoenoe/Default_15mas.aspx?s=est&c=27736

1. En el sector de los hogares laboran 973,351 personas; de estas, 679,029 lo hacen en el sector informal y en el sector formal (trabajo doméstico remunerado) lo hacen 65,436 personas.



2. Trabajan en el sector del hogar remunerado 65,436 personas, lo que representa el 6.72 % de la población económicamente activa en Oaxaca.

3. El 93.91% del trabajo del hogar remunerado lo realizan mujeres, mientras que los hombres empleados en esta actividad económica representan el 6.08%



Programa piloto: Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar¹⁵

El Gobierno Federal determinó acatar de manera inmediata la resolución del 5 de diciembre de 2018, emitida por la SCJN, y, para ello, lanzó un programa piloto para que las empleadas y empleados domésticos puedan incorporarse al régimen de seguridad social del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), mismo que arrancó operaciones el 31 de marzo de 2019.

Su objetivo fue garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, en igualdad de condiciones que el resto de los y las trabajadoras; lo anterior al considerar que brindar Seguridad Social a las Personas Trabajadoras del Hogar es revertir condiciones de desigualdad y propiciar bienestar, el Programa Piloto busca eliminar esta deuda social.



El pronóstico del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) es que al terminar este sexenio se habrán afiliado 30% de las trabajadoras del hogar del país. Es decir, 70% seguirá fuera de la cobertura de beneficios, de acuerdo con el Informe 2018-2019 del organismo.

¹⁵ Programa piloto: Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar. <https://www.gob.mx/imss/documentos/programa-piloto-incorporacion-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar>

De abril a junio de 2019, cinco mil personas trabajadoras del hogar se incorporaron al programa piloto del IMSS.

Los principales retos del programa piloto fueron la difusión entre personas empleadoras y el pago de cuotas cuando en los casos donde son varias las personas empleadoras. Por otro lado, el IMSS debía asegurar la cobertura, aunque recurrentemente enfrenta la falta de hospitales, desabasto de medicamentos y crisis en sus guarderías, entre otros factores.

Marco Normativo que establece los Derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar

Previo a la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) a la que se ha hecho referencia, existía un marco normativo tanto nacional como internacional que visibiliza la precariedad de la situación de las personas dedicadas a estas labores, así como de la necesidad de reconocer y garantizar sus derechos humanos y laborales. En este sentido tenemos los siguientes instrumentos:

Internacional

- ❖ Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ❖ Convenio sobre la protección de la maternidad (1952).
- ❖ Recomendación Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Recomendación 201, OIT).
- ❖ Segundo Encuentro Feminista Latinoamericano y del Caribe, realizado en Lima, Perú, en 1983.
- ❖ Convenio Sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Convenio 189, OIT).

Ratifica Estado Mexicano el Convenio 189

En el marco del primer aniversario de la histórica Reforma a la Ley Federal del Trabajo, el Estado Mexicano ratificó el reciente 3 de julio de 2020 el Convenio 189¹⁶ ante la

¹⁶ Organización Internacional del Trabajo. (2011) Convenio 189. Consultado el 3 de julio de 2020 de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460

Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado por Decreto desde el 21 de enero de 2020 por el Senado de la República¹⁷.

www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-numero-024-2020-247285

GOBIERNO DE MÉXICO

Información importante Coronavirus COVID-19 Trámites Gobierno

Prensa Multimedia Acciones y programas #ConferenciasBienestar

Secretaría del Trabajo y Previsión Social > Prensa

COMUNICADO Número 025/2020

Refrenda Gobierno de México su compromiso con el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar

Ciudad de México, 3 de julio de 2020

- México hizo el depósito del Convenio 189 de la OIT
- Ya se han emprendido acciones para mejorar las condiciones laborales de 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar, mediante la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo

Autor
Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Fecha de publicación
03 de julio de 2020

El Gobierno de México refrenda su compromiso internacional con el depósito del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ante su director de general, Guy Ryder.¹⁸

Durante una ceremonia virtual, la titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Luisa María Alcalde Luján, refirió que con el depósito del instrumento de ratificación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos se consolida el camino que el presidente Andrés Manuel López Obrador, ha emprendido en favor de la dignificación del trabajo del hogar.

“México ya ha emprendido acciones para mejorar las condiciones laborales de las 2.4 millones de personas trabajadoras del hogar, a través de la reciente reforma a la Ley Federal del Trabajo que equiparó sus derechos con los de cualquier otro trabajador. Reformamos lo que se entendía como un privilegio, a un derecho reconocido en la legislación. Ahora los empleadores están obligados a garantizarles un trabajo digno”.

Asimismo, expresó que este acto representa un paso importante para saldar la deuda histórica que se tiene con este colectivo y el Estado Mexicano demuestra su compromiso internacional para continuar adoptando políticas que permitan asegurar la protección efectiva de los derechos laborales de este grupo.

La secretaria Alcalde Luján señaló que el lanzamiento del programa piloto del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) constituye otra de las acciones afirmativas para este colectivo y recaló que durante la emergencia sanitaria por COVID-19, el Gobierno de

¹⁷ Diario Oficial de la Federación. (2020). Decreto por el que se aprueba el Convenio 189. Consultado el 6 de julio de 2020 de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5584423&fecha=21/01/2020

¹⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2020). Comunicado Convenio 189 OIT. Consultado el 3 de julio de 2020 de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-numero-024-2020-247285>

México impulsó un programa de créditos para este sector que se vio particularmente afectado.

Por último, la funcionaria detalló que la ratificación de dicho convenio es el comienzo de un trabajo conjunto entre gobierno, empleadores y trabajadoras, por lo que se debe seguir avanzando en la promoción y la defensa de sus derechos.

Por su parte, Guy Ryder, aseguró que "la decisión del Gobierno de México de ratificar el Convenio núm. 189 confirma su voluntad de extender los derechos básicos a todas sus trabajadoras y trabajadores y refuerza las medidas ya tomadas a nivel nacional".

México es el trigésimo Estado miembro de la OIT y el decimoquinto Estado miembro de la región de las Américas que ratifica el Convenio 189 y suma 81 Convenios Internacionales del Trabajo ratificados.

Se estima que, del total de trabajadoras y trabajadores domésticos en México, la mayoría son mujeres, indígenas y de áreas rurales.

En la ceremonia virtual también estuvieron presentes la subsecretaria para Asuntos Multilaterales y Derechos Humanos, Martha Delgado, en representación del secretario de Relaciones Exteriores, Marcelo Ebrard Casaubón y el director regional de la Oficina de la OIT para América Latina y el Caribe, Vinícius Carvalho Pinheiro.

La subsecretaria, Martha Delgado Peralta, destacó que "el Convenio remitido al Ejecutivo Federal, permitirá a su vez atender las recomendaciones de mecanismos de derechos humanos de la Organización de Naciones Unidas; del Comité de Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, entre otros" y agradeció al Senado su acción rápida y expedita para la ratificación de este instrumento.

Nacional

- ❖ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- ❖ Ley Federal del Trabajo.
- ❖ Ley del Seguro Social.
- ❖ Programa piloto: Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar.

DERECHOS LABORALES ESTABLECIDOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (SÍNTESIS)	
-	Se prohíbe la utilización del trabajo de los menores de 15 años; los mayores de 15 y menores de 16 tendrán como jornada máxima 6 horas.
-	Al menos un día de descanso por cada seis de trabajo.
-	Los salarios mínimos serán generales o profesionales; deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades de vida de un jefe de familia, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos; a dicho salario no se aplican embargos, compensaciones ni descuentos. Se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, los patrones y el gobierno.
-	A trabajo igual corresponde salario igual.
-	El salario debe pagarse en moneda de curso legal.
-	El trabajo extraordinario no podrá ser mayor a tres horas diarias, y se pagará el 100% más que el de las horas normales. Los menores de 16 años no serán admitidos en esta clase de trabajos.
-	Los patrones serán responsables de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales que los trabajadores sufran con motivo o en ejercicio de su profesión y están obligados a pagar la indemnización correspondiente.
-	Los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, así como a declarar huelgas o paros.
-	El despido sin causa justificada, por malos tratos o por falta de probidad del patrón, será sancionado con una indemnización equivalente a tres meses de salario o bien con el cumplimiento del contrato, a elección del trabajador.
-	Derecho a recibir capacitación o adiestramiento para el trabajo por parte de los patrones.
-	La aplicación de las leyes del trabajo corresponde, en el caso de los trabajadores domésticos, a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones.

Fuente: Informe del Instituto Belisario Domínguez (IBD) del Senado de la República, “Trabajadores(as) del hogar”, 2015.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO 2012	
-	Se introduce el concepto trabajo digno o decente, definido como aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana, no existe la discriminación, se cuenta con seguridad social, un salario remunerador, capacitación continua, seguridad e higiene y libertad de asociación, autonomía y el derecho de huelga y de contratación colectiva (art. 2°).
-	Se exige a los patrones de la obligación de aportar al Fondo Nacional de la Vivienda el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio (art. 146).
-	Los trabajadores domésticos de planta tienen derecho a un descanso mínimo diario de nueve horas consecutivas por noche, más otro de tres horas mínimo entre la mañana y la tarde (art. 333).
-	La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijarán los salarios mínimos profesionales correspondientes (art. 335).
-	Se establece el derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, pudiendo acumularse los medios días pero no los completos (art. 336).
-	Se fija multa para el patrón que no facilite al trabajador doméstico que carezca de instrucción, la asistencia a una escuela primaria (art. 998).

Fuente: Informe del Instituto Belisario Domínguez (IBD) del Senado de la República, “Trabajadores(as) del hogar”, 2015.

En mayo y julio de 2019, el Congreso de la Unión aprobó por unanimidad, en lo general y en lo particular, reformas, adiciones y derogaciones a Artículos de la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹⁹ para brindar seguridad jurídica a las personas trabajadoras del hogar, estableciéndolas como beneficiarias del aseguramiento del régimen obligatorio en materia de seguridad social.

Con ello se otorgó certeza jurídica a la relación de trabajo al incorporarse la obligación de fijarse bajo contrato por escrito dicha relación de trabajo, incluyendo un mínimo de requisitos entre los que se destaca la vigencia del contrato, las horas de trabajo, las remuneraciones y conjunto de remuneraciones adicionales en beneficio de las personas trabajadoras del hogar.

También la prestación de vacaciones, pago de días descanso, aguinaldo, alimentación en lo general y cualquier otra prestación que las partes acuerden.

-
- VII. Informar a la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos las diferencias de salarios que adviertan, en relación con los que se paguen a trabajadores que ejecuten trabajos similares.
Fracción reformada DOF 21-01-1988

CAPITULO XIII Personas Trabajadoras del Hogar

Denominación del Capítulo reformada DOF 01-05-2019, 02-07-2019

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.

82 de 317



CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
Secretaría General
Secretaría de Servicios Parlamentarios

LEY FEDERAL DEL TRABAJO
Última Reforma DOF 02-07-2019

- 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 reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019

¹⁹ Cámara de Diputados Federal. Ley Federal del Trabajo (LFT), última Reforma junio 2019. Consultada el 30 de junio de 2020 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

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.
- 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 adicionado DOF 02-07-2019

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 adicionado DOF 02-07-2019

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 reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019

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 reformado DOF 30-11-2012, 01-05-2019, 02-07-2019

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

Párrafo adicionado DOF 02-07-2019

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.

Párrafo adicionado DOF 02-07-2019

Salvo lo expresamente pactado, la retribución del trabajador del hogar comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo.

84 de 317



CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
Secretaría General
Secretaría de Servicios Parlamentarios

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Última Reforma DOF 02-07-2019

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.

Párrafo adicionado DOF 02-07-2019

Artículo reformado DOF 01-05-2019

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 adicionado DOF 02-07-2019

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

Artículo reformado DOF 21-01-1988, 02-07-2019

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 reformado DOF 21-01-1988, 30-11-2012, 01-05-2019, 02-07-2019

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 adicionado DOF 02-07-2019

Artículo 337.- Los patrones tienen las obligaciones especiales siguientes:

- I. Guardar consideración al trabajador del hogar, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra.
- II. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y

Fracción reformada DOF 01-05-2019

Fracción reformada DOF 30-11-2012



CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN
Secretaría General
Secretaría de Servicios Parlamentarios

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Última Reforma DOF 02-07-2019

- III. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador del hogar, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.
- IV. Inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia.

Fracción reformada DOF 01-05-2019

Fracción adicionada DOF 01-05-2019

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 adicionado DOF 02-07-2019

Artículo 338.- Se deroga.

Artículo reformado DOF 01-05-2019. Derogado DOF 02-07-2019

Artículo 339.- Se deroga.

Artículo derogado DOF 02-07-2019

Artículo 340.- Se deroga.

Artículo reformado DOF 01-05-2019. Derogado DOF 02-07-2019

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 1º. 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 reformado DOF 02-07-2019

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 reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019

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.

Artículo reformado DOF 02-07-2019

Capítulo XIII Bis De Los Trabajadores en Minas

Capítulo adicionado DOF 30-11-2012

Artículo 343-A. Las disposiciones de este capítulo son aplicables en todas las minas de carbón de la República Mexicana, y a todos sus desarrollos mineros en cualquiera de sus etapas mineras en que se encuentre, ya sea, prospección, preparación, exploración y explotación, independientemente del tipo de exploración y explotación de que se trate, ya sean, minas subterráneas, minas de arrastre, tajos a cielo

Conclusiones

En julio de 2020, a un año de la histórica Reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) es indispensable socializar los Derechos de las Personas Trabajadoras del Hogar, la mayoría de ellas, mujeres.

Colaborar, desde el Poder Legislativo del Estado de Oaxaca a que, en los siguientes años, la seguridad social de quienes se desempeñan en el Trabajo Doméstico Remunerado sea efectiva, robusta y suficiente.

Sin duda, el aprendizaje dejado por el Programa piloto: Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar aclaró que **la condición de millones de personas que trabajan en los hogares de México y Oaxaca también debe formar parte de la agenda legislativa en la entidad.**

El papel del H. Congreso del Estado de Oaxaca es muy importante en el establecimiento de una política pública integral, favoreciendo acuerdos para la visibilidad de esta realidad social.

Y es que, dadas las condiciones presupuestales del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), **el Sistema de Salud Estatal debiera tomar medidas que permitan la adecuada atención de las Personas Trabajadoras del Hogar** que no puedan ser atendidas por el sistema nacional.

Referencias

1. **STRAUSS, A. y J. CORBIN.** Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada, Universidad de Antioquia, Colombia, 2002. <https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>
2. **Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).** 2008. Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Volumen 2. PP. 23 - 32. México: INMUJERES. Consultada el 20 de junio de 2020 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100973.pdf
3. **Romo Reza, S., Papadimitriou Cámara, G.** 2004. Guía didáctica para la educación en derechos humanos 2, Sistema sexo-género. Guía metodológica. México: Comisión de Derechos Humanos del entonces Distrito Federal/ Perro sin Mecate.
4. **Frutos, I., Olmeda, A.** 2001. Teoría y análisis de género. Guía metodológica para trabajar con grupos (p. 9-13, 15-16). España: Mujeres jóvenes.
5. **Curso de Economía Feminista.** Junio 2019. Colaboraciones de Kim Piaget, asesora de Justicia de Género en Oxfam México y Carlos Brown Solá, coordinador del Programa de Justicia Fiscal en Fundar Centro de Análisis e Investigación.
6. **Introducción a la Economía Feminista. Curso de Economía Feminista.** Junio 2019. Oxfam México-Fundar Centro de Análisis e Investigación.
7. **Glosario Conceptual de Género del Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género (CEMPAG)** del Congreso del Estado de Oaxaca. 2019. Consultado el 01 de julio 2020 de https://docs64.congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CEMPAG/investigacion/GLOSARIO_CONCEPTUAL_GENERO_141119.pdf
8. **Convenio 189, sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.** Organización Internacional del Trabajo. 2011. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--travail/documents/publication/wcms_168267.pdf
9. **El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.** De la serie: Transformar nuestro mundo. ONU Mujeres, 2015. <https://www2.unwomen.org/>

</media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2016/trabajo%20do me%CC%81stico%20serie%20transformar%20nuestro%20mundo.pdf?la=es&vs=1057>

10. **El trabajo del hogar remunerado en México.** Situación actual y propuesta para su formalización laboral. Instituto Belisario Domínguez.2017. Senado de la República.
11. **Contraprestación. Prestación que debe una parte contratante por razón de la que ha recibido o debe recibir de la otra.** RAE. Consultado el 01 de julio de 2020 en <https://dle.rae.es/contraprestaci%C3%B3n>
12. **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),** población de 15 años y más de edad. Consulta interactiva de indicadores estratégicos (InfoLaboral). https://www.inegi.org.mx/sistemas/Infoenoe/Default_15mas.aspx
13. **Amparo directo 09/2018. Suprema Corte de Justicia de la Nación.** Diciembre 2018. https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/listas/documento_dos/2018-09/A.D.%209-2018%20%20.pdf
14. **Programa piloto: Incorporación de las Personas Trabajadoras del Hogar.** <https://www.gob.mx/imss/documentos/programa-piloto-incorporacion-de-las-personas-trabajadoras-del-hogar>
15. **Instituto Belisario Domínguez (IBD), Trabajadores(as) del hogar,** en Temas estratégicos, núm. 22, reporte quincenal. México, Senado de la República, 2015. <http://www.bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3455/report22%20IBD%20Trabajo%20Hogar.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
16. **Organización Internacional del Trabajo.** (2011). Convenio 189. Consultado el 3 de julio de 2020 de: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:2551460
17. **Diario Oficial de la Federación.** (2020). Decreto por el que se aprueba el Convenio 189. Consultado el 6 de julio de 2020 de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5584423&fecha=21/01/2020
18. **Secretaría del Trabajo y Previsión Social.** (2020). Comunicado Convenio 189 OIT. Consultado el 3 de julio de 2020 de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/comunicado-numero-024-2020-247285>
19. **Cámara de Diputados Federal. Ley Federal del Trabajo (LFT),** última Reforma junio 2019. Consultada el 30 de junio de 2020 de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf

CEMPAG

Centro de Estudios de las Mujeres y Paridad de Género

<https://www.congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CEMPAG>

Facebook: **cempag**
Twitter: **@cempag_oax**
Instagram: **cempag**