

Trabajo del hogar y trabajo de cuidados: una distinción necesaria para avanzar derechos

Resumen ejecutivo



“Trabajo del hogar y trabajo de cuidados: una distinción necesaria para avanzar derechos” Resumen ejecutivo.

Autoría: **Martha Fabiola Zermeño Núñez y Moisés Domínguez Pérez**



Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A.C.

Directora: **Friné Salguero**

Coordinador del programa Género y Trabajo: **Carlos Andrés Pérez**

El Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir A.C. (ILSB) es una organización de la sociedad civil que, desde el año 2000, ha contribuido al fortalecimiento de los liderazgos sociales y la participación ciudadana; a través de la formación, el acompañamiento y la incidencia, con perspectiva de género, intercultural y de derechos humanos.

Tajín 481, Col. Vértiz Narvarte, Alcaldía Benito Juárez, CP. 03600, Ciudad de México.

Tel. +52 (55) 8434 4432 / (55) 5525 35 02

Impreso en México por Impresos Bautista.

Marzo de 2025.

Contenido

• Introducción	4
• Hallazgos clave	6
• Implicaciones de realizar trabajo de cuidados para las trabajadoras del hogar	12
• Propuestas de las trabajadoras del hogar	18
• Recomendaciones legislativas	20
• Recomendaciones de políticas públicas	23

Introducción

En un contexto donde las trabajadoras del hogar asumen múltiples responsabilidades sin las condiciones laborales adecuadas y, a veces, sin la capacitación requerida, es crucial distinguir entre el trabajo de cuidados y el trabajo del hogar. Esta diferenciación no solo permite reconocer la naturaleza específica y las exigencias del trabajo de cuidados, sino que también es fundamental visibilizar estas labores que frecuentemente sobrecargan las jornadas de las trabajadoras del hogar, sin remuneración y sin un marco legal que las proteja.

Ante la creciente mercantilización del trabajo que sucede en el ámbito doméstico, y la necesidad de garantizar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y las trabajadoras de cuidados, así como en la perspectiva de aportar información que contribuya a fortalecer las políticas de cuidados y de igualdad, es necesario profundizar en la delimitación y diferenciación de las actividades que corresponden a cada tipo de trabajo, para tener claridad sobre las implicaciones, la responsabilidad y las condiciones necesarias para realizarlas. Las trabajadoras del hogar enfrentan un riesgo significativo de explotación y desprotección tanto en sus derechos laborales, así como en sus propios derechos de cuidado personal y de sus personas dependientes.

Este estudio analiza la interrelación del trabajo de cuidado que realizan las trabajadoras del hogar en sus centros laborales y las implicaciones laborales que tendrían al asumirse como trabajadoras de los cuidados. Nuestro objetivo es dar a conocer las condiciones en las que se realiza este trabajo, analizar las implicaciones laborales de combinar o confundir estas labores concretas y proponer recomendaciones para proteger e impulsar los derechos laborales y de cuidado de las trabajadoras del hogar frente al trabajo de cuidado directo que realizan.

Para ello se realizaron tres grupos focales en tres estados de México: Guerrero, Chiapas y Ciudad de México con trabajadoras del hogar. Mediante entrevistas cualitativas exploramos:

- Las características y condiciones del trabajo contratado por la parte empleadora
- El trabajo de cuidado que realizan las trabajadoras del hogar
- La preparación, los conocimientos y la cualificación de las trabajadoras del hogar para realizar trabajo de cuidados
- Los efectos o costos asociados a la realización de trabajo de cuidados y las condiciones y salarios para realizar trabajo de cuidados

Si bien los grupos focales no son representativos de la diversidad de las trabajadoras del hogar mexicanas, muestran elementos que ilustran el tipo de trabajo de cuidados

que realizan, las condiciones en que lo hacen, los efectos que tiene este trabajo en su bienestar, así como sus necesidades laborales.

Para ello, este estudio conceptualiza al trabajo de cuidados remunerado que se lleva a cabo en el ámbito doméstico de forma diferenciada al trabajo del hogar, entendiéndolo como ***el conjunto de tareas o actividades concretas, que contienen un aspecto relacional, acompañadas o no de un componente afectivo-emocional, que realiza una persona a domicilio, para ayudar a un niño, niña o persona dependiente en el desarrollo y en el bienestar material, físico, psíquico y emocional de su vida cotidiana, por lo cual recibe una retribución económica.***

Para esta diferenciación, hay tres aspectos clave a considerar:

- Si la actividad conlleva un vínculo o relación entre la persona que atiende y la persona que recibe la atención,
- Preguntarnos para quién se realiza este trabajo, si se realiza para una persona que tiene limitaciones para realizarlo por sí misma o que necesita del apoyo externo para cubrir esa necesidad de cuidado, por alguna condición de dependencia asociada a la edad, a la salud o a la discapacidad y
- Considerar si el trabajo realizado es en apoyo a alguna actividad básica o instrumental de la vida diaria (ABVD o AIVD).

Si los tres aspectos son positivos es considerado trabajo de cuidados, ya sea directos o indirectos, pero si son actividades instrumentales de la vida diaria (limpiar, planchar, preparar alimentos, jardinería, reparaciones, etc.) que no implican algún vínculo relacional o emocional y, sobre todo, no se realizan para una persona con limitaciones para realizarlo por sí misma porque tiene algún grado de dependencia permanente o transitoria asociados a la edad, la salud o la condición de discapacidad, estamos en el terreno de servicios asociados al trabajo del hogar.

Con este estudio pretendemos visibilizar algunos desafíos y pendientes en la agenda de trabajo de cuidados y del trabajo del hogar para avanzar en las demandas y derechos de las trabajadoras del hogar y de cuidados.

Hallazgos clave



Nuestra investigación revela una serie de hallazgos en dimensiones clave del trabajo de cuidados y del hogar:

Trabajo infantil y trabajo del hogar

Muchas de las trabajadoras del hogar iniciaron como trabajadoras siendo niñas, entre los 6 y los 15 años, impulsadas por sus padres, madres o familiares ante la necesidad de contribuir a la economía familiar, bajo el supuesto de que es un trabajo fácil para ellas como mujeres. Esta realidad parte de la naturalización de las capacidades femeninas para el trabajo reproductivo, impactando las trayectorias y proyectos de vida de las trabajadoras.

El trabajo de cuidados se agrega a las actividades de las trabajadoras del hogar paulatinamente y sin pactar

Las participantes coinciden en que generalmente las personas empleadoras las contratan, de palabra, para hacer cierto tipo de actividades del hogar, pero conforme empiezan el empleo van agregando actividades no pactadas, sin que exista consulta o diálogo **explícito con ellas que permita redefinir los términos de la contratación informal original. Esta práctica laboral es favorecida por el hecho de que la mayoría no cuenta con un contrato laboral firmado entre las partes**, en donde se estipulen, entre otros aspectos, las actividades que realizarán las trabajadoras del hogar.

Como lo expresaron las trabajadoras, las actividades se van agregando de manera paulatina, sin que ellas tengan la posibilidad de valorar las implicaciones de añadir otro tipo de actividades, sin que puedan decidir no hacerlas, y sin que medie un diálogo entre la trabajadora y la persona empleadora acerca de las repercusiones laborales y salariales que estos cambios puedan generar. Esta dinámica sucede tanto en la suma de actividades de limpieza del hogar no pactadas en el momento de la contratación, como en la modificación de la naturaleza o el tipo de trabajo contratado, por ejemplo, al agregar trabajo de limpieza, cuando han sido contratadas explícitamente para cuidar personas, o agregar trabajo de cuidados, cuando han sido contratadas exclusivamente para hacer limpieza.

Actividades de cuidado que realizan las trabajadoras del hogar

Las trabajadoras del hogar realizan una gama diversa de actividades de cuidado sin que, en general, se especialicen en un tipo de trabajo o población en particular, porque en la mayoría de los casos se trata de actividades que, como se ha comentado con anterioridad, van siendo solicitadas por las empleadoras de manera paulatina, o porque las contratan para cuidar niños, niñas o personas adultas mayores, sin solicitar alguna especialización particular, bajo el entendido común de que, al ser mujeres “saben cuidar” y no necesitan algún tipo de conocimientos o aptitudes específicas. En las participantes

de los grupos, se identifica que lo más común es el cuidado de niños y niñas, así como de personas adultas mayores y en mucho menor medida el cuidado de personas con discapacidad.

Tanto para el caso del cuidado de adultos mayores como de niños y niñas, el trabajo ha implicado la realización de actividades diversas, tanto de carácter imprescindible para la vida (cambiar pañales, darles alimentos, bañarlos), como socialmente creadas (ayudarles a hacer las tareas, hacerles compañía y jugar, para las infancias y hacerles compañía, en el caso de adultos mayores). Así como cuidados indirectos, básicamente por lo que hace al apoyo al cuidado (preparar alimentos, limpieza, entre otros), gestión de cuidado (traslados a la escuela o al médico y a comprar medicinas) y supervisión de cuidado (supervisar mientras juegan o duermen).

Algunas de estas actividades se realizan cotidianamente y de alguna manera han sido asumidas por las trabajadoras del hogar como parte del trabajo que les “toca” realizar, aun y cuando no hayan sido contratadas como enfermeras, ni el sueldo corresponda a este trabajo especializado. En otras ocasiones, **son actividades que les van encomendando las personas empleadoras de manera esporádica, como “favores” solicitados ante algún acontecimiento, como una enfermedad repentina de algún niño o niña.**

Esta connotación de “favor” asociada al trabajo de cuidados de la salud realizado por las trabajadoras del hogar, ocasiona, entre otras cosas, que, aun y cuando se retribuya, sea considerado un trabajo de menor valor o subestimado.

Si bien algunas trabajadoras, aunque en menor proporción, se negaron a realizar alguna de estas tareas, especialmente cuando se trató de responsabilizarse de infancias debido a que percibieron que implicaba un mayor riesgo, la mayoría de las trabajadoras relataron haber accedido a realizar esas actividades, principalmente por la necesidad de conservar el empleo.

No recibieron capacitación para realizar tareas de cuidados

Un aspecto importante que resalta de la información generada en los grupos es que ninguna de las trabajadoras del hogar participantes ha recibido algún tipo de capacitación formal para desarrollar trabajos de cuidados e, incluso, algunas de ellas al momento de la contratación, no contaban con experiencia previa del tipo de cuidados solicitados. A esta realidad subyace la idea de que las mujeres son cuidadoras por naturaleza, así como el hecho de que, aún en la actualidad, el cuidado no tiene el reconocimiento social de ser un trabajo que requiere de aptitudes, habilidades y conocimientos particulares.

El cuidado de bebés o personas adultas mayores implica aspectos sumamente delicados y riesgosos, –cuidar a un bebé, manejar el cuerpo para bañar, mover o cambiar el pañal, hacer curaciones de heridas graves, atender emocionalmente a personas adultas mayores

(algunas con demencia, entre otras actividades–, que son realizadas por las trabajadoras del hogar careciendo de la formación técnica, del conocimiento y la experiencia que permitan llevarlas a cabo de manera adecuada. Esto afecta , tanto a las trabajadoras como a las personas cuidadas.

Destaca también que frecuentemente las trabajadoras son la tercera o cuarta generación en sus familias que son trabajadoras del hogar, en cuyos casos las madres o las abuelas les enseñaron el trabajo, facilitando su ingreso a los empleos.

Algunas de las trabajadoras reportan haber buscado su propia capacitación, ya sea a través de programas digitales abiertos al público o a partir de la observación directa en hospitales donde aprenden viendo a enfermeras hacer el trabajo que posteriormente ellas hacen en los hogares en los que trabajan.

También se identificó que algunas de las trabajadoras fueron “capacitadas” de manera informal por enfermeras que eventualmente atendían a las personas que se quedaron bajo el cuidado de las trabajadoras del hogar.

La falta de capacitación necesaria para realizar trabajo de cuidados ocasiona múltiples efectos negativos entre los que se incluyen:

- Riesgos médicos y de salud para las personas cuidadas
- Riesgos laborales y legales para las trabajadoras
- Accidentes o lesiones físicas también para las trabajadoras
- Baja calidad en los cuidados que proporcionan
- Falta de atención oportuna ante accidentes
- Estrés en el desarrollo del trabajo

Estos efectos negativos comprometen la seguridad y el bienestar, tanto de las trabajadoras como de las personas cuidadas.

Además, se observa una contradicción latente en las expectativas de las personas empleadoras y el trabajo realizado porque a pesar de saber que contrataron a una trabajadora del hogar que no está especializada y capacitada para realizar el trabajo de cuidado que le solicitan, exigen constantemente que el trabajo se cumpla con calidad y eficiencia, además de asumir la responsabilidad sobre la seguridad, el bienestar y la salud de la persona cuidada.

En los hogares no hay condiciones adecuadas para cuidar

Frecuentemente, los hogares no están adaptados para las personas dependientes de

cuidados y no existen las condiciones adecuadas para realizar el trabajo de cuidados, sobre todo en los casos de las personas adultas mayores o con discapacidad. Estas personas requieren de aditamentos, mobiliario y condiciones propicias para la adecuada movilidad, así como para realizar tareas cotidianas, como bañarlos, ayudarles a desplazarse, comer, entre otras actividades.

Las personas empleadoras a menudo no proveen a las trabajadoras de los recursos necesarios, –tales como fajas, zapatos, batas, guantes, entre otros–, para que puedan realizar de forma segura y cómoda para ellas el trabajo de cuidados, por ejemplo, para cargar o desplazar a las personas, para cambiarlas de lugar o moverlas en la cama, cambiar pañales o asistirles en el baño, entre otras tareas.

Estas carencias tienen varias consecuencias, tanto para las personas cuidadas como para las trabajadoras. Para quienes reciben cuidados está el riesgo latente de sufrir un accidente, adoptar malas posiciones físicas, limitar la movilidad y la autonomía o ser movidas con incomodidad y dolor. Por parte de las trabajadoras, también enfrentan diversas consecuencias, desde realizar tareas con mayor intensidad para intentar ser más eficientes (realizan funciones polivalentes y en ocasiones simultáneas), hasta enfrentar lesiones, dolores o incluso accidentes físicos.

Cuidado sin pago justo

Es práctica común que el trabajo de cuidado sea concebido como trabajo del hogar, y en esa medida sea retribuido como parte de las labores de limpieza para las cuales fueron contratadas las trabajadoras. De esta manera no se establece una clara distinción entre cada uno de estos trabajos que, como se detalla en el estudio, tienen características, implicaciones, responsabilidad y nivel de especialización diferentes.

Es posible afirmar que existe una falta de reconocimiento y visibilización del trabajo de cuidados que realizan las trabajadoras del hogar y, en esa misma medida, de falta de retribución económica; pues en la práctica lo que usualmente se paga es el trabajo del hogar, es decir, el trabajo de limpieza (ya sea que incluya o no la preparación de alimentos), mientras que el trabajo de cuidado es una responsabilidad adicional que se les adjudica, sin que por ella se les pague el salario correspondiente.

El rango de salario diario que informaron recibir las participantes oscila entre \$200.00 a \$400.00 pesos mexicanos, el cual está cercano al que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos estableció en 2024 para las personas trabajadoras del hogar (\$274.60 pesos diarios). No obstante, tanto el mercado laboral como la normatividad oficial, no consideran el pago del trabajo de cuidados.



Implicaciones de realizar trabajo de cuidados para las trabajadoras del hogar



Responsabilidad y riesgos laborales

Una primera implicación radica en que, cuando realizan trabajo de cuidado de personas dependientes, las trabajadoras del hogar asumen responsabilidades y riesgos respecto de la seguridad, la vida y el bienestar de las personas que son cuidadas por ellas. Esta responsabilidad sobre el otro forma parte inherente del trabajo de cuidados, pues el cuidado implica la realización de acciones de apoyo necesarias para garantizar la vida y el bienestar de las personas que no pueden o tienen limitaciones para hacerlas por sí mismas.

Esta responsabilidad que recae sobre las trabajadoras del hogar al tener bajo su cuidado a otras personas, generó un incremento en la sensación de inseguridad y miedo en el desempeño de su trabajo. Esta sensación propiciada por diversos factores:

- No se encuentran capacitadas específicamente para cuidar a las distintas poblaciones a las que cuidan.
- No cuentan con los elementos materiales necesarios dentro de los hogares para realizar el trabajo de manera más segura.
- No todas cuentan con la vocación y el interés de cuidar a niños, a ancianos o a personas con discapacidad.
- La mayoría no fue contratada para cuidar y asume la realización de estas actividades por necesidad, sin contar en varios casos con experiencia previa.
- La mayoría no está exclusivamente realizando el trabajo de cuidados, sino que lleva a cabo, al mismo tiempo, otra serie de actividades de limpieza y mantenimiento del hogar.

Estrés laboral e intensificación del trabajo

La responsabilidad asumida, en conjunto con la inseguridad y miedo permanentes por los riesgos que implica el trabajo, genera mucho estrés laboral a las trabajadoras del hogar que realizan trabajo de cuidados, lo cual afecta su salud y bienestar emocional, sin que cuenten con ningún tipo de apoyo o servicio público de salud mental.

En algunos casos las familias depositan en las trabajadoras la responsabilidad casi total del cuidado de su familiar, por lo que deben acompañarlos, llevarlos a sus citas médicas y atenderlos en prácticamente todas sus necesidades, sin que estén contratadas como personal especializado en cuidados. Además la remuneración que reciben no corresponde con la responsabilidad que asumen ni con el tiempo que dedican al trabajo.

Extensión de la jornada laboral.

Otra de las implicaciones más significativas del trabajo de cuidados es que la jornada laboral se extiende y exige mayor flexibilidad y disponibilidad por parte de la trabajadora. Esto responde a varias causas, la primera es que, a diferencia del trabajo de limpieza o mantenimiento de la casa, en los que es posible interrumpir el trabajo al finalizar la jornada laboral sin que represente un riesgo, en el caso del cuidado de personas dependientes, no es posible dejar a la persona sola, si no hay un reemplazo de la persona que cuida. Por lo tanto cualquier retraso de la persona empleadora ocasiona una extensión de la jornada.

Otra de las razones es porque, como ha sido señalado, el trabajo de cuidados suele agregarse al trabajo de limpieza. Esto significa que la carga del hogar no disminuye y en consecuencia, la jornada se incrementa para “compensar” el tiempo dedicado a la atención y el cuidado directo de la persona dependiente.

Una tercera razón identificada es que, generalmente, el trabajo indirecto de cuidados requiere más atención y tiempo que el trabajo del hogar realizado para personas no dependientes. Por ejemplo, tanto la preparación de alimentos como la limpieza requieren de particularidades y mayor atención.

La extensión de la jornada laboral se agrava por el hecho de que las trabajadoras del hogar no cuentan con servicios públicos de cuidados para quienes dependen de ellas. En algunos casos dejan a los hijos y las hijas al cuidado de familiares mujeres. Sin embargo, en otros casos los dejan solos. Esta falta de apoyo y servicios contribuye al estrés que viven las trabajadoras y a la precariedad de las condiciones laborales en las que se encuentran.

Disponibilidad permanente y carga mental

Frecuentemente el trabajo de cuidados en el hogar genera una dinámica de atención constante, lo que provoca una carga mental permanente para las trabajadoras del hogar. Las necesidades de las personas cuidadas son continuas las 24 horas del día, todos los días del año. Como se desprende de los relatos de algunas trabajadoras, normalmente se establece un vínculo de responsabilidad hacia estas personas, lo que les provoca un desgaste mental que persiste aún fuera del horario laboral. Algunas de ellas expresan que constantemente están preocupadas por el bienestar de la persona, pensando si comió adecuadamente o si está siendo bien atendida.

Este vínculo de responsabilidad las lleva a trabajar sábados, domingos y días feriados, sobre todo en los casos de quienes cuidan personas adultas mayores que han sido desatendidas por sus familias o que no cuentan con otro servicio de cuidados alternativos. Como coinciden varias participantes en los grupos, el cuidado ocupa una parte significativa de su atención y tiempo, a tal grado que perciben una “pérdida” de su vida propia.

Encariñarse con la persona cuidada

Las trabajadoras del hogar coinciden en que el trabajo ha generado lazos afectivos entre ellas y las personas a las que cuidan, lo cual corresponde a una de las dimensiones del cuidado, que es el cuidado psicológico. Esta dimensión implica la generación de “vínculo afectivo, emotivo, sentimental”.¹

Esta dimensión del trabajo de cuidados ha favorecido asociar el cuidado con un acto de amor. Aunque esta percepción está más presente en el marco de la familia, también tiene efectos importantes en la dinámica laboral del trabajo de cuidados remunerado. Como se puede identificar en las experiencias compartidas por las trabajadoras, a partir del vínculo de cariño la relación entre ellas y las empleadoras se complejiza, incrementando la carga moral y la responsabilidad asumida. Esto genera una serie de particularidades que dificultan a las trabajadoras tomar decisiones que favorezcan sus propios intereses.

Algunas trabajadoras identifican como parte esencial de los servicios que proveen el brindar cariño, lo cual resalta el aspecto relacional y la dimensión psicológica del cuidado, que hace de este trabajo una contribución importante al bienestar físico y emocional de las personas, más que una suma de actividades.

Una de las implicaciones de este vínculo de cariño es que favorece que las trabajadoras asuman mayor responsabilidad sobre el bienestar de la persona, lo que se traduce en mayor carga mental y extensión de la jornada laboral, incluso fuera de días y horarios laborales. El vínculo afectivo dificulta a las trabajadoras establecer límites en las cargas de trabajo, así como la decisión de renunciar o bien, exigir condiciones laborales dignas, incluyendo un salario justo.

La relación entre las trabajadoras, las empleadoras y las personas cuidadas es considerada una relación más personal que laboral, lo cual favorece la explotación, el abuso y la injusta retribución al trabajo de cuidados que es realizado por las trabajadoras del hogar.

La particularidad del vínculo afectivo que se propicia en el trabajo de cuidados genera emociones de tristeza y dolor cuando se termina la relación laboral, ya sea por renuncia, despido o término del trabajo, por ejemplo, en el caso del fallecimiento de las personas adultas mayores. Estas emociones implican un desgaste emocional o psicológico para el cual las trabajadoras del hogar no cuentan con algún tipo de acompañamiento o servicio especializado de atención, orientado a su salud mental y a restablecer su bienestar ante el duelo.

1. Batthyány, Karina. Articulación entre vida laboral y vida familiar. Las prácticas de cuidado infantil de trabajadoras asalariadas de Montevideo. En publicación: Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política. Gutiérrez, María Alicia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. 2007. ISBN: 978-987-1183-72-2

Cariño no recíproco

Para algunas de las participantes en los grupos, el cariño que ellas sienten por la persona a la que cuidan no es recíproco, o no se manifiesta con la misma intensidad. Señalan que son fácilmente reemplazables por otras trabajadoras, y que el concepto de “ser familia” no asegura un trato justo e igualitario, ni en carga de trabajo, ni en mejores condiciones laborales, ni en la remuneración.

Las experiencias compartidas por algunas trabajadoras indican que las partes empleadoras pueden mantener una distancia personal y emocional respecto a las trabajadoras del hogar. En parte, esto responde a la jerarquía en la relación laboral en la que el poder está del lado de quien contrata, lo cual sucede aún y cuando la persona que recibe asistencia tiene algún grado de dependencia con la cuidadora. Esta situación se relaciona también con el hecho de que en la mayoría de las ocasiones la persona empleadora no es la misma que la persona cuidada, por tanto, el vínculo emocional y de cariño no se expresa de la misma forma en quien eventualmente puede tomar las decisiones laborales. Incluso, como se observa en los siguientes relatos, hay ocasiones en que se muestra una evidente contradicción entre la relación de la trabajadora con la persona a la que cuida y la persona empleadora, lo cual complejiza la relación laboral y añade elementos de estrés para las trabajadoras, quienes en la práctica pueden tener más de una patrona o patrón al cual responder.

Trabajo del hogar vs. trabajo de cuidados

Las trabajadoras participantes en los grupos perciben una clara diferencia entre el trabajo que realizan en el ámbito doméstico cuando se trata de actividades del hogar que hacen para personas con autonomía (limpieza, preparación de alimentos, etc.), respecto del trabajo de cuidados, directos e indirectos, que hacen para asistir a personas con autonomía limitada (niños, adultos mayores o personas con discapacidad). Coinciden todas en afirmar que el trabajo de cuidados que hacen para personas con dependencia o ilimitada autonomía es más difícil, más intenso y más estresante, requiere de más atención, mayor disponibilidad horaria, más tiempo de trabajo y más conocimiento especializado.

Asimismo, señalan que el trabajo de cuidados implica mayores riesgos laborales y mayor desgaste físico.

Las TDH prefieren realizar trabajo del hogar ya que brinda la posibilidad de mayor control sobre la jornada laboral, porque están más definidas las actividades y se tiene un mayor control sobre la organización del tiempo, además de que cuando la jornada ha terminado tienen mayor capacidad de decidir retirarse del hogar, sin esperar a que llegue algún reemplazo.

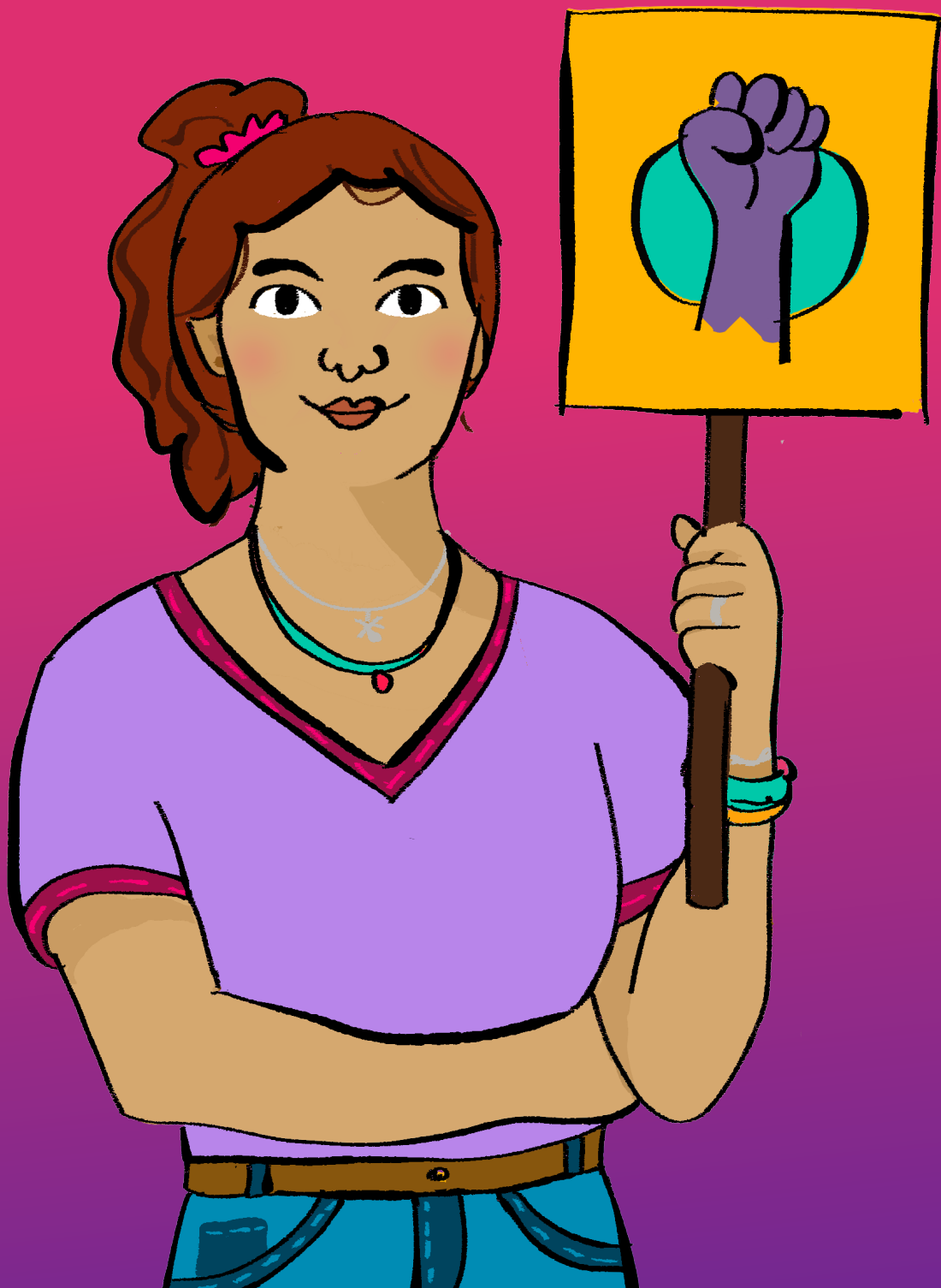
Otra ventaja es que el trabajo de limpieza del hogar es menos estresante, genera menos

preocupación, se corren menos riesgos laborales, y aquellos que existen son de menor gravedad, pues no comprometen la vida o la salud de otras personas.

Otra diferencia sustantiva es que el trabajo del hogar no conlleva la generación de los mismos vínculos que se suscitan con el trabajo de cuidados. Las trabajadoras que solo hacen trabajo para el mantenimiento del hogar se enfocan en hacer la limpieza o preparar alimentos y en muchos casos la interacción con la persona empleadora es escasa o casi inexistente, porque no coinciden en el hogar en los mismos horarios; en otros casos, aún y cuando están presentes en el mismo espacio, la interacción personal es menos intensa, por lo cual no se genera la misma cercanía emocional.

Como ha sido expresado en el estudio; la combinación de trabajo de cuidados y trabajo del hogar no favorece a las trabajadoras del hogar, por un lado, genera una relación patronal más compleja, por otro, les demanda tener que aceptar más trabajo y responsabilidades, y además les inhibe a pedir condiciones de trabajo más justas.

Propuestas de las trabajadoras del hogar



En primera instancia, las propuestas giran en torno a la necesidad de que **se reconozca que hacen este tipo de trabajos de cuidados, los cuales tienen una exigencia y especialización mayor a los relacionados con servicios de limpieza o de mantenimiento en los hogares.**

Por ello, lo primero que propusieron es que les paguen extra por desempeñar esas labores y no que se entienda que son parte de sus funciones como trabajadoras del hogar o bien, que se dediquen solo a ello y no a los cuidados y además al aseo o a otros servicios.

En el mismo sentido, mencionan, que desempeñar trabajos de cuidado no previstos les implica que no se les respeten sus horarios de trabajo y que no tengan tiempo propio, por lo que proponen que se respete de manera estricta su horario de trabajo.

Asimismo, aunque señalan que han aprendido a realizar labores de cuidados a personas con distintas necesidades como niños o niñas, bebés, personas adultas mayores o incluso con alguna discapacidad, y que, incluso, les puede llegar a gustar realizar este tipo de trabajo, consideran que es necesario capacitarse específicamente para ello y especializar sus funciones para realizar sus actividades con mayor seguridad y confianza, pues consideran que la demanda de responsabilidad es mayor. Aunado a ello, señalan que sería importante que se les pueda certificar por tomar las mencionadas capacitaciones y con ello cobrar de manera más justa por esas funciones.

Particularmente, señalan que cuidar infancias es muy delicado, por la responsabilidad que implica y las posibles consecuencias que puede acarrear una desatención, además de que patronas y patrones asignan el cuidado de infancias a las trabajadoras del hogar con gran ligereza.

Recalcan la importancia de formalizar su trabajo en un sentido amplio, es decir, contar con contratos en los que se establezcan de manera clara sus funciones y responsabilidades y, en ese sentido, contar con protección jurídica que les deslinde de responsabilidades cuando cuidan a personas delicadas de salud o que requieren cuidados muy especializados, así como mantener preferentemente de manera separada las labores de cuidado de las de servicios para el hogar (limpieza y preparación de alimentos o realizar pagos), estableciendo acuerdos sobre sueldos, horarios, seguridad social y prestaciones acordes a su nivel de responsabilidad:

Además de la capacitación, ven como muy necesario **contar con insumos, herramientas y condiciones adecuadas para desempeñar trabajos de cuidados**, por ejemplo, que los espacios en los que se encuentran las personas que cuidarán estén bien acondicionados de acuerdo con las necesidades de estas personas o que, si es necesario desplazar a alguien pesado, contar con ayuda o con herramientas que les permita hacerlo (rampas, sillas de ruedas, fajas, agarraderas, pasamanos, etc.).

Por otro lado, mencionan que **es necesario contar también con apoyo psicológico que les ayude a sobrellevar la enorme demanda que les implica realizar trabajos de cuidados** y el gran desgaste emocional e incluso de duelo que pueden sentir, por ejemplo, cuando cuidan a personas adultas mayores y que eventualmente fallecen, así como para trabajar su autoestima y empoderarse, pues sienten que se han minado a sí mismas al dedicar toda su vida a cuidar a otras personas.

Finalmente, señalan que la manera en que pueden lograr sus propuestas es trabajando en red, como gremio.

Recomendaciones legislativas

Propuesta de Modificaciones a la Ley Federal del Trabajo para Personas Trabajadoras del Hogar (PTH) que realizan Trabajo de Cuidados (PTHTC)

Definición de Personas Trabajadoras del Hogar con Trabajo de Cuidados (PTHTC).

Se deberá mencionar específicamente la categoría de “Personas Trabajadoras del Hogar con Trabajo de Cuidados (PTHTC)” cuando se trate de cuidados, diferenciándolos así del resto de las labores del hogar.

Especificación de Actividades de Cuidados para Personas con Dependencia.

Se incorporará en la ley la mención de que las actividades de cuidados están dirigidas a personas con algún grado de dependencia.

Supervisión y Registro de Condiciones Laborales para Trabajo de Cuidados.

Las condiciones bajo las cuales se desarrollen los trabajos de cuidados por parte de las trabajadoras del hogar serán registradas por autoridades laborales y supervisadas por autoridades de salud.

Desagregación del Trabajo de Cuidados en Actividades Directas e Indirectas.

El trabajo de cuidados deberá diferenciarse en la ley entre actividades de cuidados directos e indirectos.

Condiciones para el Desempeño de Trabajo de Cuidados en el Hogar.

En cualquiera de las modalidades reconocidas por la ley, una persona trabajadora del hogar podrá desempeñar trabajos de cuidados para personas dependientes, siempre que:

- La persona contratante proporcione las condiciones necesarias para tales actividades.
- La PTH esté de acuerdo explícitamente y cumpla con los requisitos establecidos en esta Ley.

Requisitos para el Trabajo de Cuidados.

En labores de cuidados, incluso cuando se combinen con trabajos generales del hogar:

- Solo podrán realizarlas personas de 18 años o más.
- La jornada máxima será de 8 horas.
- Las trabajadoras embarazadas deberán ser protegidas de actividades que pongan en riesgo su salud o que impliquen esfuerzo físico significativo.

Salario Mínimo para Trabajo de Cuidados.

La Comisión Nacional de Salarios Mínimos establecerá un salario mínimo específico para las PTHC que realizan exclusivamente labores de cuidados para personas con autonomía limitada. Para las personas trabajadoras del hogar que también realicen labores de cuidados, se fijará un salario mínimo por hora laborada, considerando la especialización, responsabilidad y riesgo.

Armonización de Vida Personal y Familiar.

La relación laboral con las PTH o PTHC deberá garantizar la armonización con su vida familiar y personal, por lo que no se permitirán jornadas nocturnas, salvo situaciones extraordinarias. Dichas horas extraordinarias serán remuneradas al triple y compensadas con tiempo de descanso. Las condiciones laborales deberán ser sensibles al derecho a la maternidad de las trabajadoras, garantizando horarios y condiciones que permitan el cumplimiento de sus responsabilidades de cuidado personal.

Especificaciones en el Contrato Laboral.

En el contrato de trabajo, además de lo establecido por la Ley, deberá especificarse:

- Las labores de cuidados a personas dependientes, diferenciándolas de las de aseo y mantenimiento del hogar.
- La remuneración, fórmula de cálculo y periodicidad, diferenciando el pago por trabajo en el hogar del pago por trabajo de cuidados.
- Las herramientas y equipo necesarios para realizar las actividades de cuidados, que deberán ser provistas por el empleador.

En caso de que, durante la relación laboral, se requiera que la PTH realice trabajos de cuidados, siempre y cuando cuente con los requisitos y capacitaciones necesarias y esté

de acuerdo en realizar dichas actividades, estas se deberán agregar al contrato vigente, especificando sus características y remuneración.

Limitación de Responsabilidad en Actividades de Cuidados.

La Ley deberá indicar una exclusión de responsabilidad de las PTH respecto a cuidados directos, limitando las responsabilidades a los cuidados específicos estipulados en el contrato.

Remuneración por Horas Extras en Trabajos de Cuidados.

En el caso de PTHTC, el cálculo de horas extras deberá basarse en el sueldo por hora de trabajo de cuidados.

No Disponibilidad Obligatoria.

Las PTH, especialmente quienes realizan trabajos de cuidados, no estarán obligadas a permanecer en el hogar fuera de su horario laboral para acompañar o asistir, a menos que se pacten horas extras conforme a la Ley.

Restricciones para Trabajos Fuera del Hogar de Servicios.

Las PTH no estarán obligadas a realizar trabajos de cuidados fuera del hogar en que prestan sus servicios, a menos que se pacte una tarifa diferenciada por hora/día/semana/mes. No podrán exceder el número de horas extras permitidas y se respetará el tiempo de descanso dispuesto en la Ley.

Capacitación y Formación para PTHTC.

El patrón deberá cooperar para la instrucción general de las Personas Trabajadoras del Hogar. En el caso de las Personas Trabajadoras del Hogar con Trabajo de Cuidados (PTHTC), el patrón deberá contribuir a facilitar la capacitación progresiva y formal que esta requiera para desempeñar de manera eficaz y eficiente las labores de cuidados. Esta capacitación deberá cumplir con las normas dictadas por las autoridades competentes y ser impartida por instancias públicas o privadas capacitadas y competentes en la materia.

Condiciones Adecuadas para el Trabajo de Cuidados.

El patrón estará obligado a proporcionar un espacio adecuado, equipamiento, dispositivos y demás condiciones necesarias para que las labores de cuidados se desarrollen de forma adecuada, en beneficio de la persona sujeta a cuidados. Asimismo, deberá garantizar que las PTHTC cuenten con condiciones laborales dignas para el desempeño de su trabajo.

Recomendaciones de políticas públicas

Dentro de las labores de inspección que por Ley deben realizar las autoridades laborales, se propone instaurar un Programa Especial de Inspección del Trabajo de Cuidados que lleven a cabo las PTH. Dicho Programa debe verificar en los hogares que las PTHTC:

- A. Cuenten con contrato vigente que contenga las condiciones mínimas señaladas en la Ley, incluyendo de manera prioritaria las actividades de cuidado que se realizarán por parte de la trabajadora.
- B. Se encuentren debidamente dadas de alta ante la Seguridad Social.
- C. Cuenten con las condiciones apropiadas en el hogar para desempeñar su trabajo, las cuales garanticen un entorno saludable y seguro de violencia laboral, sexual y discriminación; lo cual debe dar lugar a la generación de reglamentos de trabajo específicos que consideren actividades tipo realizadas por las PTHTC.
- D. Cuenten con el equipamiento, dispositivos, mobiliario y demás implementos y medios necesarios para ejercer su trabajo en condiciones adecuadas y seguras tanto para la persona cuidadora como para la persona sujeto de cuidados. Así como estos aditamentos estén orientados a contribuir a la máxima autonomía de las personas cuidadas. Esto en colaboración con autoridades de salud.
- E. Cuenten con la capacitación formal necesaria para desarrollar los trabajos de cuidados que realizan, específica y de acuerdo con la población cuidada. Así como reciban capacitación progresiva con cargo a la persona contratante, para realizar de mejor manera las funciones de cuidado que tienen encomendadas. Esto en colaboración con autoridades de salud.
- F. Las TDH que realicen trabajos de cuidados cuenten con capacitación en primeros auxilios.
- G. Cuenten con las condiciones de seguridad e higiene necesarias para prevenir riesgos y enfermedades de trabajo, señaladas en la Norma Oficial Mexicana correspondiente.
- H. Conozcan sus derechos y obligaciones, así como las instancias públicas para la denuncia ante la autoridad laboral de cualquier irregularidad, para lo cual se deberá difundir información amplia, de manera permanentemente y por los medios adecuados.
- I. Tengan 18 años o más

- J. Desempeñen jornadas laborales no mayores a las 8 horas diarias
- K. En condición de embarazo, no realicen actividades de cuidado que pongan en riesgo su salud o la de las personas objeto de cuidados.
- L. Realicen actividades de cuidados acordes con el nivel de capacitación y especialización de las trabajadoras, excluyendo actividades especializadas de salud (enfermería, rehabilitación, terapia psicológica, entre otras).

Adicionales a las funciones de inspección, las autoridades del trabajo deberán impulsar acciones tendientes a:

- A. La realización de estudios sobre las condiciones del trabajo de las PTHC, con el fin de identificar problemas y necesidades que en particular tenga este sector laboral, a fin de diseñar acciones públicas tendientes a atenderlos.
- B. La promoción de prácticas de conciliación de la vida laboral con la personal y familiar de las PTHC.
- C. Acuerdo con instancias acreditadas en trabajo psicoterapéutico y psiquiátrico, a fin de fomentar el acceso gratuito de las PTHC a este tipo de servicios, como medida de apoyo a su autocuidado.
- D. Promover el acceso de las hijas e hijos de las PTHC a estancias infantiles, a fin de procurar el bienestar familiar de estas trabajadoras.
- E. Asegurar la actualización de la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo-Funciones y actividades, para incorporar las correspondientes al Trabajo de Cuidados realizados por parte de las PTH.
- F. Promover la capacitación, certificación y profesionalización del Trabajo de Cuidados realizado por parte de PTH, en coordinación con autoridades de salud y educativas. De manera generalizada ofrecer capacitación en primeros auxilios para todas las TDHC.
- G. Hay que asegurar que el Sistema Nacional de Empleo ofrezca a las PTHC servicios de información, vinculación y orientación, así como provea apoyos de tipo económico, de capacitación y para promover su movilidad laboral.
- H. Difundir entre las personas contratantes sus derechos y obligaciones respecto del establecimiento de relaciones formales de trabajo de cuidados en el hogar, así como para el debido establecimiento de condiciones de trabajo adecuadas, conforme lo

señala la normatividad.

- I. Promover ante las autoridades educativas el establecimiento programas educativos para abatir el rezago educativo en PTHTC.
- J. Dar a conocer a las PTHTC su derecho a la organización gremial y al empoderamiento y liderazgo de las mujeres, y coadyuvar en la realización de sus iniciativas en ese sentido.
- K. Promover la dignificación del trabajo de cuidados realizado por las PTH, mediante acciones que lo visibilicen y lo reconozcan como factor de bienestar individual, familiar, comunitario y social.

En el caso de la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, deberá fijar el salario mínimo de las PTHTC, considerando, el tiempo, el tipo, especialización de actividades a realizar, las responsabilidades que se les encomienden y los riesgos para su salud que ello implica.

En el caso del IMSS, ampliar y fortalecer los mecanismos para dar de alta a la Seguridad Social a las PTHTC. Además, deberá elaborar un Modelo de Contrato de las PTHTC que considere las características específicas de este tipo de trabajo, destacando la necesidad de incluir una declaración de exclusión de responsabilidad, así como señalar que la persona contratante es la responsable primera de los cuidados, con la que se adquiere una corresponsabilidad limitada. Además, deberá promover por los canales pertinentes el ingreso de las y los hijos de las PTHTC a las estancias infantiles bajo su responsabilidad.

Con este estudio buscamos subrayar la urgente necesidad de reconocer las labores de cuidado como un trabajo en sí mismo, diferenciado de las labores del trabajo del hogar, para que de esta forma se puedan valorar adecuadamente. Al visibilizar sus condiciones de trabajo y sus demandas a través de recomendaciones tanto legislativas como de política pública, se abre la posibilidad de avanzar hacia un mejor marco legal que proteja sus derechos laborales y de cuidado. Y en esta dirección, avanzar hacia una sociedad más justa donde las trabajadoras sean tratadas con dignidad, respeto, remuneración y reconocimiento por su labor esencial.



ILSB

Género • Formación
Liderazgo

<https://ilsb.org.mx/>