

Cuestionario sobre servidumbre doméstica de niñas y mujeres migrantes

RESPUESTA DE MÉXICO

Pregunta 1

A. ¿Qué disposiciones existen en el marco jurídico nacional del Estado Parte que criminalicen formas contemporáneas de esclavitud (por ejemplo: trabajo forzado, servidumbre doméstica, esclavitud, etc.)?

En línea con sus obligaciones internacionales en materia de derechos humanos, México cuenta con un marco jurídico que prohíbe la esclavitud en todas sus formas; principalmente se destaca:

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículos 1º, 5º y 29
2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
3. Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos, artículo 10, 11, 22.

B. Sírvanse especificar las disposiciones jurídicas, incluyendo referencias específicas a la fuente de Derecho citada.

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- Artículo 1º, párrafo 4º establece que está **prohibida la esclavitud** en los Estados Unidos Mexicanos y posibilita que las personas extranjeras que se encuentren en esta situación y que se encuentren en territorio nacional, puedan obtener su libertad y protección. En ese mismo artículo, se prohíbe la discriminación por diversos motivos, estableciendo con ello, la “cláusula antidiscriminatoria”.
- El artículo 5º, párrafo tercero, establece la **prohibición de obligar a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin pleno consentimiento**, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.
- El artículo 29, párrafo segundo establece disposiciones concretas con relación a la con relación a la **prohibición de la esclavitud y la servidumbre**.

2. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

- Como ley reglamentaria de la cláusula constitucional antidiscriminatoria establece criterios para respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la igualdad y no discriminación, cuando esta se base cuando se base en motivos como: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

3. Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos

- En su artículo 10, la Ley establece algunas disposiciones en materia de **explotación** por ejemplo, impone una pena de 5 a 15 años de prisión y de un mil a veinte mil días de multa a quien, entre otros, transporte, retenga, entregue, aloje a una o varias personas con fines de explotación.
- Sobre la explotación, en ese artículo establece que lo que se entiende por explotación puede ser: la **esclavitud**, la condición de siervo, la explotación laboral, el trabajo o servicios forzados, la mendicidad forzosa y el matrimonio forzoso o servil.
- En sus artículos 11 y 22, la ley establece las definiciones y las sanciones para las conductas relacionadas con la esclavitud y los trabajos forzados.
 - La **esclavitud** es entendida como el dominio de una persona sobre otra, dejándola sin capacidad de disponer libremente de su propia persona ni de sus bienes y se ejerciten sobre ella, de hecho, atributos del derecho de propiedad. A quien mantenga a una persona en esta situación, serpa sancionado con pena de 15 a 30 años de prisión y de un mil a 20 mil días de multa.
 - Sobre el **trabajo forzado**, se menciona que éste se obtiene mediante, entre otros: el uso de la fuerza; daño grave o amenaza de daño grave; el abuso o amenaza de la denuncia ante las autoridades de su situación migratoria irregular en el país o de cualquier otro abuso en la utilización de la ley o proceso legal. La persona que ejecute alguno de estos actos será sancionada con una pena de 10 a 20 años de prisión, y de 5 mil a 50 mil días de multa.

Además de este marco jurídico, se cuenta con diversas acciones y un marco programático en materia de trata de personas, con el fin de dar cumplimiento a la Ley General antes mencionada. En ese sentido se cuenta con:

- La Comisión Intersecretarial para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas, como instancia encargada de definir y coordinar la implementación de una política de Estado en materia de trata de personas, y demás objetos previstos en la Ley General; y,
- El Programa Nacional para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de esos Delitos 2014-2018, instrumento que fue aprobado para su elaboración en la 7ª sesión ordinaria de la Comisión Intersecretarial, celebrada el 13 de diciembre de 2013.

Pregunta 2

¿Qué disposiciones existen en el marco jurídico nacional de su país que establezcan diferentes derechos y/o restricciones a trabajadores domésticos, incluyendo trabajadores domésticos migrantes (en lo que se refiere, por ejemplo, a salario, horarios de trabajo, libertad de movimiento, libertad de asociación, restricción a la libertad de cambiar de empleador, etc.)?

La **CPEUM** en su artículo 123 establece disposiciones específicas sobre el trabajo digno y socialmente útil. De igual forma, **Ley Federal del Trabajo (LFT)**¹, en su Capítulo XIII, dicta las obligaciones y derechos de las trabajadoras/es domésticos o del hogar remunerados/as, así como de sus empleadores/as.

Específicamente, esta ley define a los trabajadores y trabajadoras domésticos/as como: los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia, por lo que en sus diversos artículos que lo conforman (13) regula algunos aspectos de las condiciones laborales de este grupo ocupacional que sólo tienen un empleador o empleadora. Se destaca:

¹ Consúltese en: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf

- **Descanso:** El Artículo 333 establece que el tiempo de descanso para quienes habitan en el hogar donde trabajan consiste en un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas. Por su parte, el artículo 336 determina que los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.
- **Salario:** el artículo 335 señala que habrá de fijarse un salario mínimo profesional para este grupo de trabajadores/as, mismo que está a cargo de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. Asimismo, el artículo 334 indica que, además del salario en efectivo se debe considerar como parte de la retribución al trabajador o trabajadora la habitación y los alimentos, mismos que deben ser equivalentes al 50% de salario en efectivo.
- **Obligaciones de las y los empleadores:** el artículo 337 instruye la prohibición de todo maltrato de palabra o de obra; la importancia de proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y que el patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

Es importante recalcar que esta ley cuenta con algunas deficiencias, por mencionar algunas:

- Definición de jornadas laborales específicas
- Especificación de las tres modalidades de trabajadoras/es domésticas existentes: “de planta”, “de entrada por salida” con un solo empleador/a y “de entrada por salida” con distintos empleadores/as;
- Reconocimiento de derechos de libertad de asociación y derechos sindicales; entre otros.

En ese sentido, las principales acciones que se han establecido para ello, han sido:

- El **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 (Proigualdad)**, programa rector del Gobierno Federal para garantizar la igualdad sustantiva y la reducción de las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, incluye en su objetivo 3 la estrategia 3.6 para reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico, misma que está conformada por 7 líneas de acción específicas que mandatan la implementación de esquemas de protección y seguridad social, acceso a la salud y a guarderías para sus hijos e hijas; la promoción de su organización mutualista, así como su capacitación y certificación; la promoción del reconocimiento social del trabajo del hogar remunerado y no remunerado, y la generación de mejores estadísticas sobre éste trabajo en sus dos acepciones.
- El **Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación 2014–2018**, es el único que considera a las trabajadoras del hogar remuneradas migrantes en una de sus líneas de acción (3.4.6) el desarrollo de una estrategia para formalizar las relaciones laborales de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, nacionales y extranjeras.
- El **Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social** ha dispuesto una estrategia orientada a reconocer los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, a través de la instrumentación de esquemas de protección y seguridad social, al mismo tiempo de promover en beneficio de este colectivo de trabajadores, su organización mutualista, su capacitación y la certificación de competencias para mejorar su empleabilidad y el reconocimiento social de su labor.
- Se instaló la **Mesa Interinstitucional para la ratificación del Convenio 189 de la OIT**, conformada por diversas instituciones como: la Unidad de Género del Senado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Inmujeres, Conapred, Secretaría de Relaciones Exteriores, Instituto Mexicano del Seguro Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Gobernación, Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), la organización Hogar Justo Hogar, el Instituto de Liderazgo

Simone de Beauvoir (ILSB), y ONU Mujeres y OIT como observadores. De esta Mesa se derivó un grupo conformado por los equipos técnicos de los y las senadoras participantes, el Conapred y el ILSB, que trabaja actualmente en la redacción de una iniciativa de ley conjunta para reformar la Ley Federal del Trabajo.

- El 30 de agosto de 2015 se constituyó el primer **Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar (SINACTRAHO)** en México, y el 18 de febrero de 2016 las autoridades laborales en la Ciudad de México reconocieron de manera oficial al sindicato como legalmente constituido, al haber cumplido con los requisitos que para el efecto establecen las leyes, convirtiéndose así en la primera organización mexicana en su tipo, con facultades para representar a las trabajadoras del hogar.
- Se han publicado sendos documentos al respecto, por ejemplo, *El trabajo doméstico en México, la gran deuda social, entre otros* y el estudio “Hacer visible lo invisible”, elaborado por la investigadora Marta Cebollada, donde se evidencian las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras del hogar en México.
- Durante el año 2015, se desarrolló dos campañas a favor de las trabajadoras del hogar con el lema *Por un trabajo doméstico justo a través de medios digitales* y *La Igualdad nos beneficia a Todas y Todos versión Trabajo Digno 2*.

Pregunta 3

A. Sírvase especificar si existen disponibles mecanismos de presentación de informes o instituciones contra las violaciones sufridas por trabajadores domésticos, incluyendo migrantes si corresponde; Si no existen dichos mecanismos de presentación de informes o instituciones, sírvase especificar qué tipo de apoyo se existen que permita a las víctimas presentar denuncias en caso de presunto abuso y para que puedan ejercer recursos adecuados y efectivos contra las violaciones de sus derechos.

No existen mecanismos específicos de presentación de informes o instituciones contra las violaciones sufridas por trabajadores domésticos. No obstante, los trabajadores domésticos que consideren vulnerados sus derechos de cualquier tipo, tienen el acceso irrestricto a los juzgados y tribunales competentes, ante los cuales pueden hacer valer las acciones legales correspondientes.

De tal manera que, cuando un trabajador o trabajadora doméstico/a ve afectados sus derechos laborales, existe la posibilidad de que un órgano de autoridad pueda conciliar ante su patrón, o bien, defender y ejercitar acciones ante las autoridades jurisdiccionales.

Resulta importante hacer notar que, en materia de conflictos con trabajadores domésticos, el tema es de competencia o jurisdicción local. Así, para el supuesto de que un trabajador doméstico tuviere que demandar a su patrón por alguna de las causas que señala la Ley Federal del Trabajo, esta acción la deberá ejercitarse ante la **Junta Local de Conciliación y Arbitraje de su entidad federativa**.

En cuanto hace al acceso a los apoyos, tales como asesorías personales y en su caso, representación jurídica gratuita, la autoridad es la **Procuraduría Local de la Defensa del Trabajo** que corresponda a la entidad federativa donde se suscite el conflicto. También se cuenta con una **Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo**, que brinda orientación a las y los trabajadores, canalizándolos ante la autoridad competente.

Asimismo, en caso de que los o las trabajadoras del hogar remuneradas, incluidas las personas migrantes, hayan sufrido presuntos actos discriminatorios que resulten y sean atribuidas a particulares, personas físicas o morales, a personas servidoras públicas federales y a los poderes públicos federales, pueden presentar una queja ante el **Consejo Nacional para Prevenir la**

Discriminación (CONAPRED), quien se encarga de resolverlas y de imponer, en su caso, las medidas administrativas y de reparación que la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED) previene.

B. Sírvanse especificar las disposiciones jurídicas, incluyendo referencias específicas a la fuente de Derecho citada.

Con respecto a lo que se mencionaba en el apartado anterior, la **Ley Federal del Trabajo** establece disposiciones específicas en:

- Capítulo II “Competencia constitucional de las autoridades del trabajo”
- Capítulo III “Procuraduría de la defensa del trabajo”
- Capítulo XIII “Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje”

Las funciones de la **Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (Profedet)** y que se explicaron de forma general en la sección anterior, se encuentran enunciadas en el **artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo (LFT)**.

Los casos y quejas de las y los trabajadoras/as del hogar remuneradas/os que pueden ser resueltos por el **CONAPRED**, se encuentran establecidos en la **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED)** previene. Lo anterior de acuerdo con los artículos 16 y 43 de la LFPED.

Pregunta 4

A. Sírvanse proporcionar información estadística actualizada sobre el número de trabajadores domésticos migrantes que se encuentran en el Estado Parte. ¿Se encuentran disponibles datos desglosados, por género?

El **Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)** cuenta con la **Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)**. Con respecto a las y los trabajadores domésticos, durante 2017, la ENOE estableció lo siguiente:

- En México, hay 2 480 466 personas ocupadas en trabajo doméstico remunerado, cifra que representa 4.8% del total de ocupados.
- De cada 100 ocupados en esta actividad, 90 son mujeres. Destaca que, en ocupaciones como empleados domésticos, cuidadores de personas, lavanderos, planchadores y cocineros domésticos, la presencia de mujeres se incrementa a más de 93 mujeres de cada 100 trabajadores.
- En contraste, la mayor presencia de hombres se ocupan como choferes, vigilantes, porteros y jardineros, todos en casas particulares, con porcentajes superiores a 94.4% de los ocupados.
- De cada 10 mujeres ocupadas en trabajo doméstico remunerado, 6 cumplen jornadas menores a 40 horas a la semana, en tanto que siete de cada 10 hombres en estas ocupaciones labora 40 horas o más a la semana.
- La mayoría (76.5%) de los trabajadores domésticos recibe, como ingreso por su trabajo, hasta dos salarios mínimos o menos.

Por otro lado, el CONAPRED en colaboración con el Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (IIJ-UNAM) elaboraron la **Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS)** en 2010. Estas estadísticas son las más actuales, sin embargo, se trabaja en la Encuesta 2017 para contar con información actualizada. De entre los resultados de 2010, se destaca:

- La percepción de la población en México ubica a las trabajadoras domésticas como un sector de la población al que se le vulneran derechos. Tres de cada diez personas consideran que los derechos de las trabajadoras del hogar no se respetan
- Nueve de cada diez trabajadoras domésticas no cuentan con contrato laboral, un escaso segmento de esta población, ubicado entre 6.8% y 1% cuenta con algún tipo de prestación, sólo 5.2% goza de vacaciones y un mínimo 1.1% refiere que obtiene prima vacacional,
- La mayoría de las trabajadoras domésticas realiza su trabajo durante seis días a la semana. De las trabajadoras domésticas que gozan de días de descanso, la mitad de ellas (5.4%) tiene un único día de descanso, que puede ser el domingo u otro día de la semana. En contraste, 45.7% señala que descansa sábado y domingo.
- La mayoría relativa de las trabajadoras domésticas percibe un salario semanal entre quinientos y mil pesos. 22.5% gana entre doscientos cincuenta y quinientos pesos y 7.8% recibe menos de doscientos cincuenta pesos a la semana.

Hasta el momento, no se cuenta con cifras de trabajadores/as domésticos migrantes.

B. Sírvanse proporcionar información estadística/estimaciones sobre el número de trabajadores domésticos migrantes formales e informales en su país.

Ver respuesta de la sección anterior

Pregunta 5

A. Sírvanse describir con qué frecuencia los inspectores laborales realizan inspecciones en hogares particulares para investigar abusos a los trabajadores domésticos y proporcione información acerca de investigaciones de esta naturaleza que se hayan realizado, si las hubiera.

La normativa nacional del Estado mexicano no regula las inspecciones laborales en domicilios particulares. Según un análisis editado por CONAPRED, las autoridades laborales pueden realizar inspecciones en este supuesto siempre y cuando se presente una queja, y se cuente con una causa legal para no faltar al derecho estipulado en el artículo 16 de la CPEUM que sostiene que nadie puede ser molestado en su persona, familia, **domicilio**, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento.

Una de las problemáticas que presenta en general la inspección laboral en México es la falta de recursos materiales y humanos, mientras que, en el caso del trabajo doméstico, es que no existe obligatoriedad para el registro de empleadores/as que tengan contratadas a trabajadoras/es del hogar remuneradas/es, por lo que no se cuenta con la información

B. Sírvanse especificar si existen formaciones específicas para los inspectores laborales para identificar prácticas que pudieran constituir condiciones similares a la esclavitud o a formas contemporáneas de esclavitud en el trabajo doméstico.

Ver respuesta de la sección anterior

Pregunta 6

Sírvanse proporcionar información detallada acerca de la jurisprudencia relevante, incluyendo casos emblemáticos, que demuestren el acceso efectivo a la justicia por parte de las víctimas de

servidumbre doméstica (incluyendo trabajadores migrantes), y sírvanse de proveer copias de las sentencias, si las hubiera.

Los tribunales de justicia en México cuentan con algunos criterios en forma de tesis jurisprudenciales y aisladas, de los cuales pueden destacarse:

- **Tesis: 2ª./J.3/2011 (10a.)²:** Trabajadores domésticos denominados de “entrada por salida”. Procedencia del pago de tiempo extraordinario: establece algunos elementos sobre la jornada laboral de trabajo y el pago de tiempo extra
- **Tesis: I.3o.C.300 (10a): Empoderamiento Laboral de la Mujer disminuye la violencia económica:** Destaca que aunque el trabajo doméstico represente una contribución económica al sostenimiento del hogar, se deben de crear políticas públicas, legislativas y judiciales para la representación igualitaria de la mujer en el mercado laboral. ³

Por otro lado, el CONAPRED cuenta con un registro de quejas por presuntos actos, omisiones o prácticas sociales presuntamente discriminatorias imputables a personas servidoras públicas federales en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, personas físicas o morales, así como a particulares, del cual se destaca que: del año 2016 al mes de marzo de 2018, se recibieron 13 quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación relacionados con personas trabajadoras del hogar, de los cuales se presenta la siguiente información:

De los 13 expedientes calificados como presuntos actos de discriminación, 12 fueron atribuidos a personas particulares, en tanto que 1 fue atribuido a personas servidoras públicas, desagregado de la siguiente forma:

	2016		2017		2018		Total
	Q	Q	Q	Q	Q	Q	
	Por actos atribuidos a particulares	Por actos atribuidos a personas servidoras públicas	Por actos atribuidos a particulares	Por actos atribuidos a personas servidoras públicas	Por actos atribuidos a particulares	Por actos atribuidos a personas servidoras públicas	
Apariencia física	0	0	0	0	0	0	0

² Disponible en:

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=trabajo%2520dom%25C3%25A9stico&Dominio=Rubro,Texto&TA TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=26&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2000172&Hit=12&IDs=2016940,2015798,2014369,2011672,2011228,2007005,2005849,2005234,2004222,2001560,2001638,2000172,161433,164654,166537,171892,173003,173872,17759,177757&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=>

³ Disponible en:

<http://sjf.scjn.gob.mx/sjfsist/Paginas/DetalleGeneralV2.aspx?Epoca=1e3e10000000000&Apendice=1000000000000&Expresion=trabajo%2520dom%25C3%25A9stico&Dominio=Rubro,Texto&TA TJ=2&Orden=1&Clase=DetalleTesisBL&NumTE=26&Epp=20&Desde=-100&Hasta=-100&Index=0&InstanciasSeleccionadas=6,1,2,50,7&ID=2015798&Hit=2&IDs=2016940,2015798,2014369,2011672,2011228,2007005,2005849,2005234,2004222,2001560,2001638,2000172,161433,164654,166537,171892,173003,173872,17759,177757&tipoTesis=&Semana=0&tabla=&Referencia=&Tema=>

Condición de salud	0	0	3	0	0	0	3
Condición social	0	0	10	0	0	0	10
Condición económica	0	0	0	0	0	0	0
Embarazo	1	0	0	1	0	0	2
Género	0	0	0	0	0	0	0
Origen étnico	1	0	2	0	0	0	3
Preferencia sexual	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	0	15	1	0	0	18

Pregunta 7

¿Qué medidas se encuentran disponibles para garantizar el acceso a la justicia por parte de las víctimas de formas contemporáneas de esclavitud y a reparaciones por las violaciones de sus derechos humanos producidas en el ámbito doméstico, en particular que puedan ser ejercidas por trabajadores domésticos migrantes?

En México, todas las personas tienen acceso a los procedimientos jurídicos que se tramiten ante los juzgados y tribunales competentes, sin discriminación alguna. Ante dichas instancias se pueden hacer valer los distintos derechos que otorga la CPEUM y las leyes que emanen de ella, así como los que se desprendan de los Tratados y Convenios Internacionales en materia de derechos humanos parte de la ley suprema, por lo que la calidad de trabajadores domésticos migrantes no constituye impedimento alguno para demandar los derechos correspondientes.

Al respecto, la **Ley General de Víctimas** en su artículo 10, establece que las víctimas tienen derecho a recursos judiciales adecuados y efectivos ante las autoridades competentes, que actúen con debida diligencia y respeto al debido proceso. La misma ley, en sus artículos 26 y 27 establecen criterios de reparación integral a las víctimas.

Con relación a la violación de derechos humanos en el ámbito doméstico, la LFPED reglamentaria de la cláusula constitucional antidiscriminatoria, establece criterios para respetar, proteger, garantizar y promover el derecho a la igualdad y no discriminación.

En este sentido, la LFPED prevé en el artículo 83 que el CONAPRED dispondrá la adopción de las medidas administrativas para prevenir y eliminar la discriminación. Por su parte, el artículo 83 Bis de dicha Ley se establece que el Consejo podrá imponer algunas medidas de reparación en caso de violación del derecho a la igualdad y no discriminación.

