



Centro de Estudios Internacionales

Las estrategias de las redes transnacionales que promueven la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos

TESIS

que para optar al título de

Licenciada en Relaciones Internacionales

presenta

María Jimena Allendelagua Jaimes

Director de Tesis: Dr. Carlos Alba Vega

Ciudad de México, 25 de junio de 2019

Índice

Abreviaciones	5
Introducción	6
Capítulo I: Las redes transnacionales como estructuras	11
El debate académico	12
Las redes transnacionales de cabildeo e influencia	15
<i>Redes como estructuras</i>	18
<i>Actores en las redes transnacionales de cabildeo e influencia</i>	20
Conclusiones	27
Capítulo II: Trabajo del hogar remunerado en México	29
Características del trabajo del hogar en México	30
<i>Características socioeconómicas de las trabajadoras del hogar en México</i>	30
<i>Empleadores en México</i>	34
<i>Discriminación y dobles jornadas</i>	36
La organización de las trabajadoras del hogar en México	41
<i>Organización de trabajadoras en el tiempo y el país</i>	41
<i>SINACTRAHO y CACEH</i>	44
<i>Marcelina Bautista: reflejo de una causa</i>	50
Marco jurídico sobre el trabajo remunerado del hogar en México	56
Conclusiones: el panorama actual de las trabajadoras del hogar en México	63
Capítulo III: Las implicaciones de la ratificación del C189 en México	66
El Convenio 189 de la OIT y su recomendación	67
<i>Objetivos del Convenio y relevancia internacional</i>	67
<i>Creación del Convenio</i>	69
El proceso de ratificación en México	78
Implicaciones específicas de la ratificación	80
<i>Reconocimiento de los trabajadores del hogar sin discriminación</i>	81
<i>Condiciones de trabajo</i>	85
<i>Seguridad social y salud</i>	89
<i>Seguridad en el trabajo y acceso a la justicia laboral</i>	91
Conclusiones: retos y voluntad política	94
Capítulo IV: Las estrategias de promoción para la ratificación del Convenio 189 en México	98
La red: trabajadoras, organizaciones y actores aliados a la causa	99
<i>Actores y proceso de articulación</i>	99
Estrategias de la red para promover la ratificación del C189 en México	104

<i>Política de información</i>	104
<i>Política simbólica</i>	107
<i>Política de apalancamiento</i>	110
<i>Política de rendición de cuentas</i>	115
Obstáculos y resultados principales	118
<i>Logros y capacidades</i>	119
<i>Obstáculos y limitaciones</i>	120
Conclusiones: acciones estratégicas y adaptación	123
Capítulo V: Toma de decisiones dentro de la red	126
La red: interacciones y dimensiones	126
<i>Papel de los nodos en la red</i>	126
<i>Poder de los nodos</i>	131
<i>Dimensiones e interacción</i>	134
Toma de decisiones en la red	146
<i>Coordinación y alianzas</i>	146
<i>Poder dentro de la red</i>	149
<i>Adaptación al contexto</i>	151
Observaciones adicionales	152
Conclusiones	156
Anexo 1: Guion para entrevistas	164
Bibliografía	165

Abreviaciones

ACTRAV	Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT
CACEH	Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar
CATDA-Morelos	Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. en Morelos
CAW	Comité for Asian Women
CEDACH	Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas, A.C.
CEMEHO	Red de Mujeres Empleadas del Hogar, A.C. en Guerrero
CIT	Conferencia Internacional del Trabajo
COLMITH	Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar, A.C.
CONAPRED	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación
CONLACTRAHO	Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar
CPEUM	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos
CSI	Conferencia Sindical Internacional
DOF	Diario Oficial de la Federación
ETUC	European Trade Union Confederation
FES	Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung
FITH	Federación Internacional de Trabajadores del Hogar
ILSB	Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir
INMUJERES	Instituto Nacional de las Mujeres
IRENE	International Restructuring Education Network Europe
LFT	Ley Federal del Trabajo
LSS	Ley del Seguro Social
OIT	Organización Internacional del Trabajo
SEGOB	Secretaría de Gobernación
SINACTRAHO	Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar
STFE-CDMX	Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
WIEGO	Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

Introducción

En 2011 se adoptó el primer convenio internacional de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para atender la situación de un grupo de trabajadores de la economía informal. El Convenio 189¹ sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos se creó “reconociendo la contribución significativa de los trabajadores domésticos a la economía mundial, que incluye el aumento de las posibilidades de empleo remunerado para las trabajadoras y los trabajadores con responsabilidades familiares, el incremento de la capacidad de cuidado de las personas de edad avanzada, los niños y las personas con discapacidad, y un aporte sustancial a las transferencias de ingreso en cada país y entre países”.²

La creación del convenio fue una victoria en sí misma. Sin embargo, fue solo el primer paso de un proceso global de ratificación. Más allá del significado técnico de la ratificación, lo que ésta implica es el reconocimiento de las y los trabajadores del hogar. México votó a favor de la adopción del C189, pero, hasta junio de 2019, no lo ha ratificado. Es decir, que no ha manifestado su voluntad y compromiso con el convenio. Así, se han desarrollado campañas en redes sociales, medios de comunicación nacionales e internacionales, así como estrategias de cabildeo para que el gobierno mexicano ratifique este convenio.

En este contexto, con este trabajo de investigación buscamos responder a la pregunta de cómo establecieron dichas estrategias en México. La hipótesis es que las tácticas locales y globales se establecen a partir de la coordinación de objetivos y el acceso que los actores en las redes tengan a foros o mecanismos de cambio a nivel local o global. Toman en cuenta sus limitaciones y capacidades económicas, políticas, de vinculación y comunicación, así como la existencia de

¹ En adelante nos referiremos como a este convenio como C189.

² C189, Introducción.

obstáculos y actores opositores para establecer estrategias en las que puedan usar sus herramientas de manera más eficiente y lograr un cambio positivo de la causa que los vincula.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es entender las dinámicas internas de una red que permiten el establecimiento de estrategias comunes. Así, es importante aclarar que, en este trabajo, las redes son consideradas como estructuras, no como actores. Es decir, que se da más relevancia a las interacciones de los actores dentro de la red, no las acciones conjuntas de la red con actores externos a la misma. Sin embargo, este proyecto de investigación tiene como objetivos secundarios entender las dificultades a las que se enfrentan las redes, comprender el uso de sus herramientas y analizar cómo se han adaptado a los nuevos espacios de comunicación con el público general y otros actores de la política internacional.

Para llevar esto a cabo, utilizaremos como base el marco analítico propuesto por Margaret Keck y Kathryn Sikkink en 1998 en su libro *Activists beyond borders. Advocacy networks in international politics*. A partir de este, el apoyo de trabajos más recientes sobre el tema y el estudio de un caso reciente, como la adopción del C189, podremos ofrecer un nuevo análisis de las redes transnacionales en el contexto actual. Cada día surgen nuevas campañas de presión dirigidas a alguna empresa o gobierno para cambiar prácticas que el público anónimo y masivo de la era digital encuentra erróneas. Las protestas en la calle se organizan, documentan y discuten desde las redes sociales. Desde ahí, las personas también comparten, comentan y se posicionan sobre temas de su interés. Podríamos sugerir que existe un activismo digital que está cambiando la manera en que la gente se involucra con ciertas causas locales o globales y la manera en que pueden desarrollarse nuevas formas de activismo.³

³ Véase Lauren Langman, “From virtual public sphere to global justice: a critical theory of internetworked social movements”, *Sociological Theory*, 2005, núm. 1, pp. 42-74.

Sin embargo, este fenómeno no ha implicado el detrimento de lo que podemos llamar activismo de campo o de calle. Actualmente el número de organizaciones no gubernamentales supera por mucho el de las organizaciones internacionales. Además, han surgido nuevas categorías de actores no gubernamentales como los fondos financiados por magnates o las organizaciones no gubernamentales creadas por empresas o gobiernos. No sólo el número y tipo de organizaciones han cambiado, sino también las causas. El espectro de los actores no gubernamentales actualmente va mucho más allá de los grandes temas transnacionales como medio ambiente y derechos humanos. Al presente hay una pluralidad de intereses, tanto compatibles cuanto opuestos. Las causas por las cuales los individuos se vinculan van de la protección animal, a la crisis de refugiados o la protección de los datos personales.

Estos desarrollos son reflejo de cambios más profundos en el mundo en los años recientes. Eric Hobsbawm sugiere que el siglo XX empezó en 1914 y termina en 1991.⁴ De esta manera, el autor encapsula en menos de cien años un periodo de guerras mundiales, revoluciones y armas nucleares. Las generaciones que nacieron después de este periodo, han crecido sin la amenaza constante de la bomba nuclear ni la guerra fría entre dos grandes potencias. Sin embargo, hemos vivido, o al menos sido testigo, de otro tipo de constantes: la urgencia del cambio climático, el pánico ante organizaciones terroristas, la reciente crisis de refugiados, guerras locales, el crecimiento de la desigualdad o el avance acelerado y descontrolado de la globalización.

Las amenazas globales no provienen de una pelea entre potencias, sino del cambio climático; los grandes enemigos globales son grupos organizados fuera de un esquema de Estado nación; el panorama de la crisis de refugiados se construye a partir de historias de familias e

⁴ Véase Eric Hobsbawm, “Vista panorámica del siglo XX” en su libro *Historia del siglo XX. 1914-1991*, Juan Faci, Jordi Ainaud y Carme Castells (trads.), 3ª ed., México, Paidós-Editorial Planeta, 2014, pp. 11-26.

individuos que tuvieron que huir de sus países de origen; los derechos laborales son motivo de campañas globales de boicot y activismo. Así, varios de los problemas que aquejan al mundo actual, más allá de las fronteras políticas e ideológicas, parecen poner al individuo al centro del problema; como víctima, culpable y solución. La percepción de nuestro mundo, así como del lugar que ocupamos en éste ha cambiado en el nuevo siglo.

Quizás la idea que está presente en el debate de casi todos estos procesos es la globalización, que parece acompañar prácticamente cualquier problemática del siglo XXI, si lo consideramos a partir de 1991. El interés de recordar estos cambios no es hacer una introducción de la globalización o destacar cambios generacionales, sino insertar el tema del activismo transnacional en su contexto histórico para entender su relevancia. En la actualidad, al hablar de activismo global o transnacional debemos entenderlo en un momento histórico de comunicaciones globales inmediatas, redes sociales, activismo electrónico, acceso a la información y medios de comunicación horizontales y plurales.

Este crecimiento exponencial de actores no gubernamentales organizados y las transformaciones en las comunicaciones, permiten que muchas personas tengan acceso a información sobre estos actores y sus diversas causas. Al mismo tiempo, estos actores tienen acceso a una audiencia casi ilimitada para pedir apoyo a sus causas. De esta forma, sabemos que muchas veces hay sujetos trabajando por alguna causa y a través de medios digitales los apoyamos o no, pero ¿quiénes son?, ¿desde dónde trabajan?, ¿cómo trabajan?, ¿por qué lo hacen? Estas son sólo algunas preguntas que podemos hacernos sobre la situación actual del activismo; sin embargo, para este trabajo de investigación nos enfocaremos en la pregunta de ¿cómo lo hacen? Es la pregunta que intentaremos responder.

En términos metodológicos, se utilizó el análisis documental, entrevista y estudio de caso. La selección de los entrevistados se hizo a partir del análisis de campañas de promoción de

la ratificación del C189 y reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar en México. Éstas reflejan la colaboración entre algunos actores. Además, durante las entrevistas realizadas a miembros de la red identificada, se les pidió confirmar la participación de otros actores, así como la introducción de otros que podrían ser relevantes para el estudio. Es importante destacar que entre las entrevistas no se pudo concretar una con las trabajadoras del hogar. Aunque se logró establecer contacto con las líderes del gremio, durante los meses de trabajo de campo, hubo avances importantes en términos de reformas legales e institucionales que absorbieron la agenda de las mismas. De esta manera, se reconoce que es un vacío importante en las entrevistas realizadas.

Las entrevistas fueron semi estructuradas, con preguntas abiertas sobre la relación entre los actores de la red y su trabajo en conjunto. El objetivo de las entrevistas fue entender la relación del actor en cuestión con otros actores de la red, especialmente el núcleo de la misma: las trabajadoras del hogar. Asimismo, se intentó entender el tipo de actividades y aportaciones del actor a la red y su visión del trabajo realizado por la misma. De esta manera, se encontraron puntos de coincidencia y contraste entre los actores participantes. En el anexo 1 se puede encontrar el guion general utilizado como base para las entrevistas. Sin embargo, es importante aclarar que durante cada entrevista se añadieron preguntas específicas a cada actor para enriquecer la información obtenida y aprovechar la experiencia de cada uno.

Más allá de las grandes teorías y explicaciones académicas, esta investigación se inspira en la perspectiva de poner al individuo al centro de los sucesos actuales para recordar que, si bien los procesos globales, organizaciones internacionales o amenazas mundiales parecen superar al individuo, éste todavía es parte central de los procesos. En este caso, podemos retomar otros ejemplos como el consumo responsable en la industria de confección o alimentación, donde el individuo, en su papel de consumidor, tiene un papel relevante como agente de cambio.

Capítulo I: Las redes transnacionales como estructuras

El objetivo principal de este proyecto de investigación es entender las dinámicas internas que determinaron las estrategias de las redes transnacionales de cabildeo para promover la ratificación del Convenio 189 y su Recomendación 201 en México. Una revisión del marco analítico de Keck y Sikkink hace evidente que éste no tiene suficientes herramientas para responder a esta pregunta. No obstante, contiene el lenguaje y los lineamientos básicos para desarrollar un marco analítico más pertinente. Éste es el objetivo de este capítulo en particular; extender las herramientas básicas de Keck y Sikkink, complementando sus propuestas con otras que se han desarrollado en los últimos años. Aunque no se pretende desarrollar una nueva teoría, sí se exploran argumentos e ideas de autores de diversas disciplinas que pueden fortalecer la explicación y el trabajo analítico que se desarrollará en los siguientes capítulos.

Exponer argumentos desarrollados a partir del marco analítico inicial nos permite, no sólo robustecer la explicación de Keck y Sikkink, sino insertar nuestro trabajo en un contexto académico más amplio para entender en qué aspectos puede contribuir. En la primera parte del capítulo entenderemos los orígenes y objetivos de la literatura del transnacionalismo y cómo el trabajo de Keck y Sikkink se enmarca en éste. La segunda parte corresponde a una exposición concisa de la idea de redes transnacionales de cabildeo e influencia,⁵ entendidas como actores. En este punto es donde nuestra explicación diverge de la de las autoras, pues considerando nuestra pregunta principal, es más pertinente estudiar a estas redes como estructuras. Esto se analiza en la tercera parte del capítulo. A partir de trabajos interdisciplinarios, en esta sección se

⁵ Tomo esta traducción de Margaret Keck y Kathryn Sikkink, “Redes transnacionales de cabildeo e influencia”, *Foro Internacional*, trad. Lorena Murillo, 39 (1999), pp. 404-428. En adelante “Redes transnacionales de cabildeo e influencia”.

busca entender a las redes como estructuras más complejas y verticales que lo que el marco analítico de Keck y Sikkink sugiere. Finalmente, la última sección consiste en exponer el análisis y teorías de los actores que componen estas redes, como seguimiento a la idea anterior. No sólo las redes son más complejas de lo que el marco de Keck y Sikkink propone, sino que los actores y sus interacciones también. Estas dos últimas secciones nos permiten tener una visión más crítica de las redes, así como de quienes participan en ellas.

En este capítulo, se establecen las bases teóricas de análisis que permitirán responder a nuestra pregunta inicial: ¿cómo se han formado las estrategias de cabildeo e influencia que promueven la ratificación de Convenio 189 en México?

El debate académico

En 1972, Robert Keohane y Joseph Nye iniciaron un debate que cambió sustancialmente la forma de entender las relaciones internacionales. Su trabajo sobre las relaciones transnacionales fue resultado de una crítica interesante al supuesto generalizado de que las relaciones internacionales se debían estudiar a partir del Estado-nación. Sus propuestas dieron paso a un nuevo debate sobre la forma de estudiar fenómenos o actores presentes en el escenario internacional. A partir de trabajos vanguardistas como *Transnational relations and world politics*, los estudios sobre relaciones más allá de los límites del Estado-nación fueron creciendo y diversificándose. Desde entonces se ha desarrollado una literatura extensa sobre transnacionalismo visto desde diferentes conceptos o fenómenos como migración, organizaciones no gubernamentales, burocracia, corporaciones, identidades, ciudades y demás.

Peggy Levitt y Sanjeev Khagram argumentan que el desarrollo de estudios transnacionales ha sido fragmentado y actualmente los académicos del transnacionalismo,

trabajan de manera aislada, sin un debate entre perspectivas o áreas.⁶ Así, hacer una revisión general de la literatura del transnacionalismo podría resultar en explicaciones vagas y superficiales de las teorías y conceptos que se han desarrollado. Resulta más práctico hacer una revisión de la literatura sobre transnacionalismo cercana a los temas vinculados con este trabajo de investigación y que sugieren preguntas interesantes para el mismo.

Es esencial establecer las bases de las que parte toda la literatura ya mencionada; es decir, el concepto de transnacionalismo. El trabajo ya mencionado de Keohane y Nye sobre relaciones transnacionales es quizás la base más reconocida del debate transnacionalista. Los autores propusieron que las interacciones transnacionales describen “movimientos de artículos tangibles o intangibles que atraviesan los límites estatales cuando al menos uno de los actores no es un agente de gobierno o de una organización intergubernamental”.⁷ Más de cuarenta años después de su primera propuesta, la perspectiva de Keohane y Nye es relevante y compatible con los fenómenos que se presentan actualmente en el mundo.

A pesar de las críticas y avances que se han hecho en términos conceptuales, la idea básica del transnacionalismo responde a la propuesta de estos autores. Es decir, el concepto engloba relaciones que se pueden establecer entre actores gubernamentales, no gubernamentales o intergubernamentales de manera directa, más allá de los límites establecidos por el Estado-nación. A partir de éstas y otras ideas, diversos autores empezaron a hacer preguntas interesantes sobre distintas formas en que los Estados, organizaciones y sociedades se relacionan.

⁶ Sanjeev Khagram y Peggy Levitt, “Constructing Transnational Studies”, en Sanjeev Khagram y Peggy Levitt (eds.), *The Transnational Studies Reader. Intersections and Innovations* (en adelante *The Transnational Studies Reader*), Nueva York, Routledge, 2008, pp. 1-22.

⁷ Robert Keohane y Joseph Nye, “Transnational Relations and World politics: An Introduction”, en *ibid.*, p. 25.

Uno de los debates que siguieron la línea de estudiar las relaciones internacionales más allá del esquema de un sistema de Estados fue el de los regímenes internacionales,⁸ que buscaba explicar cómo se podía gobernar globalmente sin un gobierno central. De este debate también se desarrolló el concepto de gobernanza global,⁹ con el cual se aceptaba que los Estados no podían gobernar solos y que en algunas áreas requerían el apoyo de organizaciones internacionales y actores no gubernamentales para coordinar sus esfuerzos a favor de ciertas causas. Esto no respondía sólo a un cambio en el mundo académico, sino al cambio de la naturaleza de las amenazas y el surgimiento de problemas transnacionales en la agenda política mundial después de la Guerra Fría.¹⁰

En este contexto podemos entender la propuesta de Margaret Keck y Kathryn Sikkink como una aportación al debate de nuevas formas de gobernanza.¹¹ La propuesta de estas autoras es útil para entender la gobernanza, pero también el cambio de lo que podríamos llamar “nuevos gobernados y gobernadores” de la gobernanza global. El concepto de las redes transnacionales de cabildeo e influencia¹² supera el debate del posible reemplazo del Estado por un orden liderado por la sociedad civil y se concentra en las condiciones que permiten que los actores transnacionales influyan en las formas de gobierno o gobernanza locales e internacionales.

⁸ Entendidos como “principios, normas, reglas, y procesos de toma de decisión alrededor de los cuales convergen las expectativas de algún tema” (Stephen Krasner, “Structural causes and regime consequences: regimes as intervening variables”, en su libro *International Regimes*, Ithaca, Cornell University Press, 1983, p. 1). Todas las traducciones son mías a menos que se indique lo contrario.

⁹ Entendemos gobernanza global como las diferentes formas institucionalizadas de regular problemas sociales y/o proveer bienes colectivos (Thomas Risse, “Transnational actors and world politics”, en Walter Carlsnaes, Thomas Risse y Beth A. Simmons (eds.), *Handbook of international relations*, Londres, SAGE, 2012, p. 439. En adelante “Transnational actors”)

¹⁰ Brian Frederking y Paul F. Diehl, “Introduction” en Brian Frederking y Paul F. Diehl (eds.), *The politics of global governance. International organizations in an interdependent world*, 5ª ed., Colorado, Lynne Rienner Publishers, Inc., 2015, p. 5.

¹¹ Las autoras no utilizan el término gobernanza, pero éste puede ser útil si consideramos la definición de Risse mencionada previamente.

¹² En adelante redes transnacionales o simplemente redes, a menos que se indique lo contrario.

Logran esto creando un concepto que incluye actores de diferentes círculos del escenario internacional. Es en este punto donde radica su mayor utilidad e innovación.

Las redes transnacionales de cabildeo e influencia

Keck y Sikkink proponen que las redes transnacionales de cabildeo e influencia son “formas de organización caracterizadas por patrones de comunicación e intercambio voluntarios recíprocos y horizontales”¹³ en las cuales participan “actores que trabajan internacionalmente a favor de un asunto y que se mantienen unidos por un discurso común, por valores que se comparten, y por un gran número de intercambios de información y servicios”.¹⁴ Uno de los elementos más destacables de este marco analítico es la relevancia de los valores compartidos como origen y motivo de continuidad de las redes; por esta razón en inglés el término es *advocacy networks*. En español, podríamos decir que son redes de defensa de estos valores compartidos que las unen y funcionan como punto común entre actores de diferentes orígenes, tamaños, visiones e intereses.

Tales redes surgen cuando los canales de comunicación entre la sociedad de un país y su gobierno están bloqueados y buscan aliados en el extranjero a través del “efecto *boomerang*”.¹⁵ Éste se refiere a apoyarse en actores extranjeros estratégicos que pueden presionar al gobierno local para cambiar, idealmente de manera positiva, la situación por la cual trabajan los grupos

¹³ Margaret Keck y Kathryn Sikkink, “Redes transnacionales de cabildeo e influencia”, p. 412.

¹⁴ *Ibid.*, 404-405.

¹⁵ Margaret Keck y Kathryn Sikkink, “Transnational advocacy networks in international relations”, en su libro *Activists beyond borders: advocacy networks in international politics*, Nueva Jersey, Cornell University Press, 1998, pp. 12-14. En adelante “Transnational advocacy networks”. A partir de este modelo básico, Thomas Risse y Kathryn Sikkink crearon un modelo más complejo que consiste de varios modelos de boomerang, para intentar reconocer las etapas por las que pasa un gobierno nacional para cambiar las condiciones de derechos humanos en su país. Este modelo puede ser más útil para explicar el cambio de los gobiernos, pero para este trabajo de investigación el modelo original de Keck y Sikkink tiene el lenguaje y bases necesarias para responder la pregunta principal. Véase Thomas Risse y Kathryn Sikkink, “The socialization of international human rights norms into domestic practices: introduction”, en Thomas Risse, Stephen C. Ropp y Kathryn Sikkink (eds.), *The power of human rights. International norms and domestic change*, Cambridge, University Press, 1999, pp. 1-38.

domésticos. Este proceso no siempre es el último recurso para los actores locales, sino que puede ser iniciado si algún “empresario político” considera que presionar al gobierno local desde las instituciones internacionales o países extranjeros puede ser una herramienta útil para su causa.

Las estrategias que estas alianzas pueden utilizar son diversas, pero Keck y Sikkink las categorizan en cuatro: política de información, política simbólica, política de apalancamiento y de rendición de cuentas. La primera se refiere a utilizar la información, que comúnmente es la herramienta más valiosa de los actores no estatales, para lograr sus objetivos. De esta manera, contribuyen a crear un lenguaje y percepción a partir de las cuales se discutirán los temas de interés de la red. La política simbólica se refiere al uso de eventos específicos como catalizadores de la activación y crecimiento de las redes. En nuestro estudio de caso, la adopción del Convenio 189 de la OIT se utiliza como un evento icónico del cuestionamiento a las prácticas de discriminación y exclusión de las trabajadoras domésticas en términos de derechos laborales.

La política de apalancamiento es una estrategia a través de la cual las redes intentan vincular a actores estratégicos en diferentes organizaciones gubernamentales, no gubernamentales o intergubernamentales a su causa. El objetivo es conseguir el apoyo de actores poderosos o instituciones internacionales que se adhieran a su causa y puedan generar más presión hacia los gobiernos nacionales, empresas multilaterales o actores fuera del alcance de las redes. Otra forma de lograr esto es a través de la política de rendición de cuentas, la cual utilizan para presionar a los gobiernos a cumplir con sus responsabilidades internacionales. Esto es viable cuando los estados están comprometidos a cumplir con acuerdos, conferencias o tratados. Sin embargo, evidenciar malas prácticas o comportamientos es una forma de avergonzar a los gobiernos frente a la comunidad internacional que puede generar cambios en el comportamiento. Es importante entender que la presión sobre los gobiernos se debe a la capacidad de éstos de

regular el comportamiento de sus agencias u otros actores, así como modificar sus legislaturas, programas o prioridades de gobierno.

También es importante tomar en cuenta que las actividades de las redes se desarrollan en distintas dimensiones: locales, nacionales, regionales o internacionales. En el modelo de Keck y Sikkink, las redes pueden influir en: la creación del problema y estableciendo una agenda; el lenguaje con el cual los gobiernos y organizaciones internacionales tratan un tema; los procesos institucionales; en los cambios en la política de “actores estratégicos”; y en el comportamiento de un Estado. Thomas Risse lo expone de una forma más clara y propone que para estudiar las condiciones en las cuales las redes tienen éxito, es necesario considerar la estructura doméstica y la institucionalización internacional. La primera se refiere a tres niveles: las instituciones políticas, la estructura de formulación de demandas por parte de la sociedad civil y las redes que vinculan al estado con la sociedad. El acceso al estado que eligen como objetivo es sólo el primer paso y no siempre asegura que puedan influir en las políticas nacionales. Es importante que construyan lo que Risse llama “coaliciones ganadoras”, lo que implica que los actores sepan adaptarse y conciliar intereses de actores locales, gubernamentales y transnacionales para poder lograr sus objetivos.¹⁶

Sobre la institucionalización internacional, Risse propone que un mayor grado de incorporación de los países en las estructuras internacionales corresponde a más posibilidades de presionarlos para que cumplan con los acuerdos. De esta manera, es un espacio en el cual las redes pueden crear presión para que los países cambien sus políticas, en este caso México. No sólo esto, sino que en esta dimensión también se desarrollan las campañas de boicot contra las multinacionales y la creación de normas en instituciones internacionales. A partir de esta

¹⁶ Thomas, Risse “Avances en el estudio de las relaciones transnacionales y la política mundial”, Francisco J. J. Castro y Ortiz (trad.), *Foro Internacional*, 39 (1999), pp. 384-386. En adelante “Avances”.

distinción entre influencia doméstica e internacional podemos considerar la diferencia de estrategias según la dimensión en la que se busca influir. Por ejemplo, las estrategias dirigidas hacia la estructura interna pueden traducirse en proyectos concretos, o presión para cambiar la legislación de un país. Por otra parte, cuando las redes buscan influir en la institucionalización internacional, el trabajo de cabildeo, la creación de normas, el señalamiento y la búsqueda de aliados externos es más importante y puede depender más del manejo de información de las redes.

Redes como estructuras

Las redes pueden ser estudiadas como actores o como estructuras, y esta distinción permite responder a preguntas distintas. Hasta ahora, la explicación de las redes ha girado en torno a sus actividades como actores; es decir a su interacción con actores fuera de la red a los que buscan influenciar o de los cuales buscan apoyo. No obstante, Keck y Sikkink también aceptan que pueden ser estudiadas como estructuras. Al estudiarlas de esta manera, las entendemos como “espacios políticos, en los cuales actores situados en diferentes posiciones negocian —formal o informalmente— los significados sociales, culturales y políticos de su iniciativa conjunta”.¹⁷ Según Miles Kahler, una perspectiva estructural en el análisis de las redes permite estudiar de qué manera las relaciones entre los nodos o actores de la red puede influenciar el comportamiento de los miembros.¹⁸ El marco teórico de Keck y Sikkink no profundiza en la importancia de las jerarquías dentro de la red, lo cual generó críticas a su propuesta inicial. La pregunta de investigación de esta tesis se refiere a la forma en la cual los actores de la red interactúan y negocian las estrategias que después la red llevará a cabo como actor. En este

¹⁷ Keck y Sikkink, “Transnational advocacy networks”, p. 3.

¹⁸ Miles Kahler, “Networked politics. Agency, power and governance”, en su libro como editor *Networked politics: agency, power and governance*, Ithaca, Cornell University Press, 2009, p. 5.

sentido, el modelo inicial de Keck y Sikkink no ofrece las herramientas suficientes para entender este proceso previo a que la red se desempeñe como un solo actor. No obstante, podemos apoyarnos de otros autores que, más allá de las críticas, desarrollaron propuestas para explicar la interacción de actores dentro de una red.

Un ejemplo interesante es el de David Lake y Wendy Wong, quienes proponen una teoría del poder dentro de las redes. Consideran que el estudio de redes transnacionales de activismo, al utilizar el concepto de red como voluntarias y horizontales, ha dejado de lado la importancia de la política dentro de las redes. Ellos proponen utilizar la teoría de redes desde una perspectiva de ciencia política que considere el poder como un elemento importante en la interacción de nodos. De esta manera, los nodos no son transmisores pasivos, sino actores estratégicos de la red.¹⁹

Lake y Wong sugieren que, para lograr estudios más comprensivos del funcionamiento de las redes, es importante poner a prueba ciertos supuestos de la teoría de red que pueden parecer apolíticos. Entre estos supuestos está la idea de que los nodos son igualmente poderosos o influyentes.²⁰ Estos autores consideran que existen algunos nodos centrales que pueden ejercer mayor poder o influencia ya que sin ellos la red se debilitaría.²¹ Así, aquellos nodos que son esenciales para la conectividad y fortalecimiento de la red, tienen mayor capacidad de influir en el comportamiento de los miembros, establecimiento de objetivos y estándares de participación. En nuestro estudio de caso, estas diferencias son claras en el acceso a instituciones gubernamentales que tienen los legisladores o las organizaciones de trabajadoras del hogar; o el

¹⁹ David Lake y Wendy Wong, “The politics of networks: Interest, power and human rights norms” en *ibid.*, p. 130.

²⁰ *Ibid.*, p. 131.

²¹ *Ibid.*, p. 132.

acceso a foros multilaterales entre los agentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las organizaciones de la sociedad civil involucradas.

La diversidad de actores, influencia e intereses es determinante del resultado final de una estrategia. En este sentido, Risse argumenta que superar estas diferencias de interés es esencial para que las redes trabajen de manera eficiente hacia un mismo objetivo. Destaca que la coordinación es necesaria para evitar bloqueos en el funcionamiento de la red. El autor ejemplifica desde el estudio de las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs), explicando que algunos actores transnacionales intentan imponer estrategias que han funcionado en sus países de origen, sin considerar las condiciones del país en el que buscan influir. Esto puede derivar en un bloqueo del funcionamiento de la red.²² Tomando esto en consideración, es necesario profundizar en quiénes forman parte de las redes transnacionales de cabildeo e influencia.

Actores en las redes transnacionales de cabildeo e influencia

Un estudio estructural de las redes nos obliga a indagar más sobre los actores que las forman y las diferencias que existen entre estos, ya que esto puede ser determinante para el resultado del trabajo conjunto. En su propuesta inicial, Keck y Sikkink destacaron que los actores que forman las redes pueden incluir: “1) sectores de organizaciones intergubernamentales regionales e internacionales; 2) organizaciones no gubernamentales (ONG) internacionales y nacionales, organismos de investigación y de cabildeo e influencia, y movimientos sociales locales; 3) sectores de las ramas ejecutiva o parlamentaria de los gobiernos; 4) fundaciones privadas; 5) iglesias; 6) sindicatos; 7) intelectuales, y 8) medios de comunicación”.²³ Aunque las autoras presentan actores con intereses, orígenes y motivaciones distintas, podemos reconocer tres

²² Risse “Avances”, p. 385.

²³ Keck y Sikkink, “Redes transnacionales de cabildeo e influencia”, p. 412.

grandes grupos: actores estatales, intergubernamentales o agentes de organizaciones internacionales y actores no gubernamentales. En nuestro estudio de caso, los actores principales son las trabajadoras del hogar organizadas en México, organizaciones no gubernamentales nacionales e internacionales, fundaciones financiadoras, legisladores mexicanos, académicas, centrales sindicales nacionales e internacionales, y representantes de organizaciones internacionales en México, como la OIT y la ONU Mujeres. A continuación, presentaremos algunas ideas interesantes e importantes para la discusión de nuestro estudio de caso, sobre estos actores.

Estados: aliados y objetivos. A pesar de que el transnacionalismo amplió el debate de las relaciones internacionales más allá de Estado-nación, éste continúa siendo el grupo más relevante en el estudio del escenario internacional. Como mencionamos previamente, en un inicio el debate de transnacionalismo se había preguntado si la mayor presencia de actores transnacionales implicaría un debilitamiento de Estado-nación. Mientras que algunos autores argumentaban que sí sucedería, otros consideraban que, al contrario, lo fortalecían al crear un nuevo espacio de soberanía en el cual el Estado podía decidir si dar entrada o no a los actores transnacionales.²⁴ Sin embargo, en la actualidad se acepta generalmente que los Estados y los actores transnacionales buscan colaborar en la gobernanza global, en lugar de remplazarse, ya que necesitan de las herramientas del otro para solucionar los problemas que los vinculan.²⁵

El Estado se ayuda de otros actores para llevar a cabo ciertas actividades²⁶ o como una herramienta de legitimación. Esto ha llevado a críticas importantes sobre una posible tendencia

²⁴ Véase Samuel Huntington, “Transnational organizations in world politics”, *World Politics*, 25 (1973), pp. 333-368.

²⁵ Véase Risse, “Avances”.

²⁶ En décadas recientes, especialmente en la cooperación para el desarrollo, se han formado alianzas público-privadas en las cuales actores privados (ONG, fondos privados, empresas) ayudan a instrumentar acuerdos interestatales. Un ejemplo de esto es en la distribución de terapias para combatir el VIH/SIDA (Schäferhoff *et al.*, p. 459)

a la “privatización” de la política internacional o al menos de algunos temas como la salud y el desarrollo, en los cuales la provisión de bienes comunes ya no es una actividad exclusiva del Estado o de las organizaciones internacionales, e incluye a actores privados con o sin fines de lucro.²⁷ Sin embargo, también hay esquemas de cooperación en los cuales el Estado es el principal proveedor de un bien común y continúa siendo el agente más importante para la instrumentación de nuevas leyes o normas a nivel nacional o internacional.

En el caso de las redes, como mencionamos, pueden ser el objetivo principal de las políticas de las redes. No obstante, no todos los Estados tienen la misma centralidad o relevancia. Por ejemplo, en el caso de la industria de confección en Bangladesh, el gobierno de Estados Unidos tiene un peso destacado. Como explican Douglas, Ferguson y Klett, un alto porcentaje de la producción de confección en Bangladesh está destinada al mercado estadounidense, por lo que mantener el acceso a éste es esencial para la industria bangladesí. Así, ONG y sindicatos en Estados Unidos han pedido a la Oficina del Representante de Comercio de Estados Unidos que revoque los beneficios de Bangladesh del programa que permite la entrada de productos de este país al mercado estadounidense. Esto sucede cuando algunos grupos o representantes gubernamentales consideran que las prácticas en la industria de la confección no corresponden a los principios de derechos humanos y estándares de la OIT. En la década de los noventa, este efecto *boomerang*, resultó en el inicio de programas para la reubicación de niños trabajadores en escuelas. Los autores sugieren que en casos así podemos observar que los gobiernos nacionales, colaborando con organizaciones internacionales y no gubernamentales, pueden generar más presión y acciones concretas que las declaraciones o recomendaciones de las organizaciones

²⁷ *Ibid.*, p. 451.

internacionales.²⁸ En sus palabras, les ponen “dientes” a las iniciativas de las organizaciones internacionales.

Organizaciones internacionales: OIT y ONU. Sobre las organizaciones internacionales, las más relevantes en este estudio de caso son la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas, especialmente su rama dedicada a la igualdad de género y apoderamiento de las mujeres: ONU Mujeres. La OIT es particular en tanto sus miembros no son sólo los gobiernos, sino que los trabajadores y empleados también están representados.²⁹ Así, el argumento de Doh y Guay sobre el poco acceso que los actores no estatales tienen a la creación de estándares y códigos en las organizaciones internacionales no se ajusta completamente al caso de la OIT.³⁰ El caso de la OIT se acerca más a la explicación de Keck y Sikkink, quienes argumentan que las organizaciones internacionales pueden ser espacios de contacto internacional entre actores involucrados con la misma causa. Las reuniones tripartitas de esta organización sugieren una interacción y discusión entre actores que pueden formar parte de la misma red.

Además, las redes también pueden buscar aliarse con algún agente de estas organizaciones para obtener más apoyo. Un agente de la OIT o un grupo de agentes de la OIT pueden formar parte de la red como mediadores o colaboradores con experiencia en la negociación de acuerdos. Un ejemplo de esto es la creación de un grupo de trabajo

²⁸ Véase William A. Douglas, John Paul Ferguson y Erin Klett, “An effective confluence of forces in support of workers’ rights: ILO standards, US trade laws, unions, and NGOs”, *Human Rights Quarterly*, 26 (2004), pp. 273-299.

²⁹ ILO, “How the ILO Works”, <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-en/index.htm>, consultado el 1 de octubre del 2016.

³⁰ Los autores sugieren que cuando se trata de códigos o estándares patrocinados o promovidos por organizaciones internacionales, los actores no estatales tienen poca injerencia ya que estas organizaciones son representativas de sus miembros; es decir de los Estados que las conforman, no de otros actores como ONG, multinacionales o sindicatos. Jonathan P. Doh y Terrence R. Guay, “Globalization and corporate social responsibility: how non-governmental organizations influence labor and environmental codes of conduct”, *Management International Review*, 2004, núm. 3, pp. 7-29.

interinstitucional creado en el Senado de la República en 2017 para discutir el tema de la ratificación del Convenio 189, en el cual participaron la OIT y ONU Mujeres.

Por otra parte, las organizaciones internacionales tienen una posición relevante como monitoras del cumplimiento de acuerdos, pero no siempre tienen la capacidad de ejercer presión sobre sus miembros. Sin embargo, su función de creadoras y promotoras de normas es muy relevante para una red. En este caso, los estándares que establece la OIT pueden ser lineamientos y recursos de legitimidad para reclamos de sindicatos, ONGs, agentes gubernamentales o empleadores. Así, el lenguaje que se adopta en conferencias internacionales o el apoyo de un agente de una organización internacional puede trasladar una campaña local a un debate internacional.

Actores no estatales: sindicatos y ONGs. En el caso de los actores no estatales podemos distinguir dos extremos: los actores transnacionales no gubernamentales con fines de lucro u objetivos de auto-preservación y aquellos sin fines de lucro o con objetivos de provisión de un bien común. En nuestro estudio de caso, al tratarse de actividades que pertenecen a la economía informal, no es fácil reconocer a actores con fines de lucro organizados.

El segundo grupo importante de actores no estatales es el de actores sin fines de lucro o que buscan el beneficio común. Para nuestro estudio de caso, estos son las ONGs locales, internacionales y regionales, así como los sindicatos. Quizás el grupo más reconocido de actores no estatales es el de las ONGs, pero el crecimiento acelerado de este sector requiere mayor distinción entre los actores que lo conforman. Una categorización práctica es a partir de las actividades que realizan. En la actualidad, las ONGs se dedican a un amplio rango de actividades de las cuales las más importantes son defensa o activismo, provisión de servicios y regulación.³¹

³¹ Christopher Todd Beer, Tim Bartley y Wade T. Roberts, “Ngos: Between Advocacy, Service Provision, and Regulation”, en David Levi-Faur (ed.), *The Oxford Handbook of Governance*, 2012, p. 326.

En el marco analítico de Keck y Sikkink, su principal interés es la defensa o cabildeo de las ONGs. Sin embargo, también se puede considerar que son reguladoras, pues algunas de sus estrategias de información están enfocadas a monitorear el cumplimiento de leyes, o códigos, así como ayudar a crear normas. En este sentido, las asociaciones público-privadas son una forma en las cuales las ONGs pueden fungir como monitoras y creadoras de normas. Por otra parte, la política de rendición de cuentas y de información que Keck y Sikkink proponen sirve para crear presión desde la opinión pública para hacer que los actores cumplan con sus compromisos.³² En el caso de las ONGs de trabajadoras y empleadoras del hogar en México, ambas ofrecen servicios de asesoría, sobre todo para formalizar la relación laboral en el hogar y promover los derechos de las trabajadoras.

Otra forma interesante de categorizar las ONGs es por tamaño o capacidades. Esto es muy importante en nuestro estudio de caso, pues en éste ONGs locales, y sindicatos de distintos tamaños trabajan con ONGs internacionales o regionales con más recursos. Cada uno de estos actores tiene intereses, capacidades y herramientas diferentes. Keck y Sikkink consideran estas diferencias argumentando que las ONGs del Norte buscan trabajar con ONGs del Sur porque les da credibilidad de que colaboran, no imponen sus proyectos. Por su parte, las ONGs del Sur pueden obtener recursos monetarios y de información a través de su cooperación con ONGs del Norte.³³

En este sentido, Bartley, Beer y Roberts consideran que las ONGs transnacionales proveen recursos, experiencia y legitimidad a cambio de obtener más información o ayuda en la

³² La política de información se refiere a la estrategia de utilizar la información para que tenga un impacto en la percepción que la audiencia tiene de un tema en particular. De esta manera, las redes ayudan a crear un lenguaje positivo o negativo respecto al tema que les interesa. Para esto, las ONGs son particularmente importantes ya que producen información que tiene cierta legitimidad. La política de rendición de cuentas se refiere a la presión que las redes ejercen sobre los actores que vigilar mediante el uso de información. (Keck y Sikkink, *Transnational Advocacy Networks*, pp. 18-25).

³³ *Ibid.*, pp. 12-13.

instrumentación de proyectos por parte de las ONGs locales. Así, toda esta información sobre la cultura política de un país es relevante para establecer estrategias. En esta creación, idealmente las ONGs o sindicatos locales pueden proveer más conocimiento para crear estrategias comprensivas de la situación.

A pesar de que comúnmente se considera a las ONGs como proveedoras de bien común, el crecimiento del sector ha generado dudas y críticas. Uno de los cuestionamientos más importantes a su credibilidad está basado en la rendición de cuentas. Gourevitch y Lake argumentan que es importante considerar cómo se financian estas organizaciones para entender a quién rinden cuentas. Sugieren que cuando las donaciones son grandes y centralizadas, las organizaciones tienden a responder a los donantes antes que a los grupos a quienes buscan beneficiar. Además, cuando las ONGs se vuelven muy grandes pueden presentar las mismas patologías que las burocracias y generar escepticismo en el público y los individuos a quienes están dirigidas sus acciones.³⁴ Otros autores consideran que la colaboración de ONGs extranjeras puede promover la profesionalización en lugar de la radicalización, para obtener más recursos o legitimidad en la esfera internacional, en lugar de apoyo a los trabajadores.³⁵

Esta última crítica está relacionada a la diferencia de perspectivas que existe entre las ONGs y los sindicatos. Ambos grupos pueden tener elementos comunes en sus agendas como la defensa y organización de trabajadores en sectores que normalmente tienen bajos niveles de sindicalización, como es el caso del trabajo del hogar remunerado.³⁶ Los objetivos pueden ser similares, pero las estrategias no y esta diferencia es relevante cuando colaboran, como en el caso

³⁴ Peter Gourevitch y David Lake, “Beyond virtue: evaluating and enhancing the credibility of non-governmental organizations”, en Peter Gourevitch, David Lake y Janice Gross Stein (eds.), *The credibility of transnational NGOs. When virtue is not enough*, Cambridge, University Press, 2012, pp. 3-34.

³⁵ Véase, Beer, Bartley y Roberts, *op. cit.*, pp. 332-333 y Risse, “Transnational actors”, p. 433.

³⁶ Dave Spooner, “Trade Unions and NGOs: the need for cooperation”, *Development in practice*, 14 (2004), p. 21.

de las redes. Por ejemplo, David Cooper considera que, dependiendo de la industria, la posibilidad de colaboración entre sindicatos y ONGs puede variar. También puede haber cierto escepticismo por parte de las ONGs cuando se considera que los sindicatos con los que podrían trabajar no son democráticos.³⁷

Conclusiones

Estudiar las redes como actores o estructuras nos lleva a estudiar procesos distintos. En el primer caso, se analiza a la red como un actor homogéneo, así como sus acciones hacia fuera de la red. En el segundo caso, se analiza el proceso de negociación, ajuste, concesión y coordinación que suceden previo a que una red actúe hacia afuera. Tomando en cuenta que el interés de este trabajo gira en torno a entender cómo cooperan distintos actores de esta red, es necesario estudiar a la red como una estructura, no como actor. Es decir, como un espacio de interacción entre actores diferenciados con distintas capacidades, limitaciones e intereses. En este sentido el modelo de Keck y Sikkink nos ofrece el lenguaje y las bases a partir de las cuales podemos entender las redes, pero no profundiza en las dinámicas internas de la red. En este capítulo, nos apoyamos de otras perspectivas, como las teorías de redes y la literatura de las asociaciones público- privadas para añadir nuevas consideraciones teóricas a nuestro análisis.

Al considerar a las redes como estructuras complejas con relaciones de poder, es necesario tomar en cuenta las motivaciones que cada actor tiene para participar en éstas. Keck y Sikkink dan un lugar predominante a los valores compartidos como explicación de las redes. No obstante, un análisis más profundo de las relaciones dentro de las redes, como el que pretendemos hacer aquí, muestra un aspecto más estratégico de esta participación. Al participar,

³⁷ *Ibid*, pp. 24-25.

algunos actores buscan un beneficio propio, material o moral. Otros buscan el beneficio de otros, como sería idealmente el caso de las ONGs, mientras que otros más actúan entre estas dos motivaciones, como puede ser el caso de los sindicatos. Como mencionamos al inicio del capítulo, exponer este tipo de particularidades tiene el objetivo de brindar una visión más crítica de las acciones que se llevan a cabo dentro de las redes.

Además de mostrar un análisis más complejo de las motivaciones de las redes, también buscamos presentar un panorama más sofisticado de los actores. Es decir, buscamos ir más allá de las descripciones normativas o parciales y pretendemos tomar en cuenta que dentro de cada categoría hay un espectro de actores que pueden responder a distintos intereses o tener visiones distintas. De nuevo, cuestionando la propuesta inicial de Keck y Sikkink, la revisión de literatura sobre actores no estatales evidencia que esta categoría no puede vincularse con un criterio normativo. Por ejemplo, las ONGs no siempre tendrán como objetivo principal ayudar a las comunidades en las que buscan influir; las empresas multinacionales no siempre buscan librarse de las reglamentaciones; y los sindicatos no siempre responden a sus miembros. Esto no quiere decir que en nuestro estudio de caso los actores siempre cumplirán con el comportamiento sugerido; sin embargo, es importante desmitificar a los actores para entender de manera crítica su comportamiento.

En este capítulo exploramos la complejidad de los actores que analizaremos y cómo de estas interacciones surgen las estrategias. No obstante, a pesar de sus particularidades y motivaciones, los actores no trabajan en un medio aislado. Es decir, las estrategias no son sólo resultado de sus interacciones, sino también del entorno y los escenarios en los que buscan desarrollarse e influir. Esto es lo que analizaremos en el siguiente capítulo: ¿cuál es el panorama local al que se enfrentan las redes transnacionales de cabildeo e influencia al momento de crear sus estrategias?

Capítulo II: Trabajo del hogar remunerado en México

El tema del trabajo del hogar remunerado en México es una actividad fundamental para el funcionamiento de la economía y la sociedad desde el hogar. Sin embargo, sigue siendo una actividad menospreciada que se desarrolla en condiciones de discriminación y desigualdad en nuestro país. Esta discriminación se refleja en las condiciones económicas y laborales de estas trabajadoras, así como en el trato cotidiano en sus espacios de trabajo. En este capítulo, ahondaremos en estos temas a través de las siguientes preguntas: ¿cuál es la situación actual de las trabajadoras del hogar?,³⁸ ¿cómo están organizadas o representadas?, y ¿cómo es el marco normativo que rige su situación laboral? El objetivo de este capítulo es entender el contexto social, económico, organizativo y legal en el cual se enmarca el día a día de más de dos millones de personas que trabajan en el hogar en México.

Se pretende hacer un análisis crítico de la situación actual de las trabajadoras del hogar en México, así como del marco normativo que determina su situación en términos de acceso a la seguridad social y la protección de sus derechos laborales. La importancia de presentar con mayor profundidad el escenario nacional es que así podremos entender las limitaciones contextuales que las redes transnacionales tienen que enfrentar al momento de crear estrategias.

³⁸ En la traducción al español del C189, se incluyó una nota en la que se aceptan los términos “trabajadoras del hogar” y “trabajadoras domésticas” como sinónimos. Sin embargo, el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación considera que el término “trabajadoras domésticas” tiene un significado más peyorativo, por lo cual recomienda el uso de “trabajadoras del hogar” porque “en primer lugar, es una reivindicación que las personas trabajadoras del hogar han hecho en México y, en segundo lugar, porque el término trabajo doméstico, utilizado a nivel internacional, tiene una carga negativa o valoración despectiva en nuestro país” (Marta Cebollada, “El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación en México”, CONAPRED, diciembre de 2016, https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Cuadernillo-01_ElTrabajodelHogar_WEB_.pdf, p. 4., consultado el 25 de febrero de 2019). De esta manera, en este trabajo se utiliza “trabajadoras del hogar” a menos que se trate de un texto legal, título o cita textual.

Esto no sólo se refiere a la legislación, a las normas o los códigos existentes, sino a otros actores involucrados en el tema y sus intereses particulares, así como al contexto social. Conocer los intereses de los actores que forman parte de las redes es esencial para la hipótesis de esta tesis, que indica que las estrategias han sido el resultado de negociaciones entre los actores involucrados. Es decir, que son acuerdos derivados de la confrontación de intereses similares o contrastantes de actores participantes en las redes. En este capítulo exploraremos los intereses de las trabajadoras mismas, de los cuales derivan varios objetivos de la red que se pretende analizar.

En primer lugar, se destaca la situación de las trabajadoras del hogar en México, enfocándonos en la composición de este grupo de trabajadoras y de los empleadores, y la discriminación a la que se enfrentan. En la segunda sección, se hace una revisión de las organizaciones que agrupan o representan a este sector. Finalmente se presenta el marco normativo que actualmente rige la situación de estas trabajadoras en México, destacando la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS).

Características del trabajo del hogar en México

Características socioeconómicas de las trabajadoras del hogar en México

En el caso de México, ¿quiénes son las trabajadoras del hogar? La LFT, en su artículo 331, define a los trabajadores domésticos como “los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.³⁹ A partir de esta definición, y con datos del INEGI, sabemos que 2.2 millones de personas eran trabajadoras o trabajadores del hogar en

³⁹ Ley Federal del Trabajo, art. 331.

el primer trimestre de 2018;⁴⁰ es decir, 4.05% de la población económicamente activa.⁴¹ En ese año, 97.6% de las personas que trabajaban en el hogar realizando labores de limpieza en casas particulares, así como actividades complementarias, eran mujeres.⁴² Además, 75.6% de los cuidadores, cocineros o choferes también son mujeres.⁴³

En este punto, es importante destacar el argumento de Georgina Rojas-García y Mónica Patricia Toledo González, quienes estudian el trabajo del hogar remunerado en México como parte de la economía informal. Las autoras explican que, en México, la relación de trabajo del hogar, así como las condiciones del mismo, se establecen a partir de un acuerdo verbal por el que se conciertan las jornadas laborales, las actividades y el salario.⁴⁴ Dadas esas características, y por el hecho de que la inmensa mayoría no cuenta con protección social, se podría decir que es una actividad informal.⁴⁵ Según información del INEGI, 99 de cada 100 trabajadores del hogar no tienen un contrato escrito.⁴⁶ El elemento de la informalidad es relevante porque es determinante de sus condiciones laborales. En primer lugar, no tienen acceso a la seguridad social, tienen horarios y salarios flexibles no protegidos por la ley y los patrones tienen poca o ninguna responsabilidad hacia ellas en términos de indemnización, seguridad o salubridad. Según cálculos de Rojas-García y Toledo González, 97.3% de las trabajadoras del hogar⁴⁷ en México,

⁴⁰ Graciela Bensúsán, *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*, OIT-Monte de Piedad, 2019, p. 7.

⁴¹ *Ibid*, p. 38.

⁴² Tomando en cuenta la predominancia de las mujeres como trabajadoras del hogar, se utilizará el plural femenino en el resto del texto, a menos que se trate de textos legales, títulos o citas textuales.

⁴³ *Ibid*, p. 7.

⁴⁴ Es importante destacar que al momento en el que se escribe esta tesis el Senado de la República aprobó, en lo general y lo particular, una reforma a la Ley Federal del Trabajo, que hace obligatorio la firma de un contrato entre la trabajadora y su empleador. Sin embargo, no estará obligada a registrar dicho contrato ante la autoridad laboral. Aunque este es un paso muy importante, dichas modificaciones serán válidas y aplicables cuando el Ejecutivo las publique en el Diario Oficial de la Federación.

⁴⁵ Georgina Rojas-García y Mónica Patricia Toledo González, “Paid domestic work. Gender and the Informal Economy in Mexico”, *Latin American Perspectives*, vol. 45 (2018), pp. 147.

⁴⁶ Bensúsán, *op. cit.*, p. 12.

⁴⁷ Para esta estimación consideran personas que se dedican a planchar, limpiar y similares; es decir, un total de 3.5 millones de trabajadores. Por los rubros de actividades que se consideran, su cifra difiere de la prevista previamente de 2.4 millones.

no tienen acceso a la seguridad social.⁴⁸ Las causas e implicaciones de dicha vulnerabilidad laboral serán detalladas más adelante cuando discutamos el marco legal en el que se rige este tipo de trabajo.

Por ahora, vale la pena destacar otras características de estas trabajadoras. En cuanto a salarios, 83.6% recibe dos o menos salarios mínimos.⁴⁹ El promedio de ingreso mensual de las trabajadoras del hogar es de \$3,285 pesos, \$417 pesos menos que el promedio para los hombres que trabajan en el hogar, sin contar a los cuidadores, cocineros o choferes.⁵⁰ De hecho, 51.9% de estas trabajadoras están en situación de pobreza según los estándares de CONEVAL.⁵¹ Esto quiere decir que tienen al menos una carencia social: rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y/o acceso a la alimentación.

Esta situación laboral precaria tiene consecuencias graves cuando consideramos el rol que ellas desempeñan en sus propios hogares. Contrario a lo que supone el estereotipo “clásico” de trabajadora del hogar, como una mujer joven, soltera, sin hijos y migrante de un entorno rural,⁵² en la actualidad sus características son muy distintas. En primer lugar, el promedio de edad para estas mujeres es de 41 años.⁵³ Además, 30% de ellas son jefas de familia, muchas de ellas viudas, separadas o madres solteras; solo 38.4% tienen conyuge y, del total, tienen 2.5 hijos en promedio.⁵⁴ Al comparar estos porcentajes con los mismos indicadores, pero para otras

⁴⁸ Rojas-García y Toledo González, *op cit.*, p. 154.

⁴⁹ Bensusán, *op. cit.*, p. 15.

⁵⁰ Mauricio Rodríguez Abreu, “El trabajo del hogar remunerado”, en Carlos Alba, *Apuntes para la equidad. Seminario sobre Trabajo y Desigualdades*, El Colegio de México, octubre 2017, consultado en <https://trades.colmex.mx/assets/docs/apuntes-equidad-05.pdf> el 16 de agosto de 2018, p. 4.

⁵¹ Bensusán, *op. cit.*, pp. 18-19.

⁵² Para un análisis más detallado del desarrollo de este estereotipo a partir de las características de las trabajadoras en los años (¿trabajadoras en los años?), véase Rojas-García y Toledo González, *op cit.*, pp. 149-154.

⁵³ Bensusán, *op. cit.*, p. 8.

⁵⁴ Rodríguez Abreu, *op cit.*, p. 4.

ocupaciones, encontramos que los de las trabajadoras del hogar son más elevados. Es decir, su promedio de edad es más alto, el porcentaje de ellas que son jefas del hogar es más elevado, y tienen más hijos en promedio. El único indicador mencionado que es menor para las trabajadoras del hogar es el del ingreso promedio mensual, que para otros trabajos es de \$4,065 pesos. Así, estos indicadores sugieren que, en muchos casos, son proveedoras principales o complementarias del ingreso familiar, del cual dependen dos o más personas, pero con un ingreso promedio 64% menor al de otras trabajadoras.

Sobre la jornada laboral, la mayoría de las trabajadoras (73.4%) tienen jornadas laborales de entre 15 y 48 horas a la semana.⁵⁵ Con esta información, podríamos inferir dos cosas. Por una parte, que la mayoría de ellas trabaja de entrada por salida. Esto es muy importante, porque actualmente el marco normativo no define una jornada laboral clara para las trabajadoras que laboran bajo esta modalidad. No obstante, sí regula, excediendo la jornada laboral de 8 horas, los descansos de las trabajadoras de planta. Además, el promedio de mujeres trabajadoras del hogar que tienen jornadas de menos de 15 horas a 34 horas semanales es de 52.2%. Para Graciela Bensusán, esto podría ser un indicador de que hay más mujeres que trabajan para varios patrones, y que no trabajan una jornada laboral completa en un solo lugar.⁵⁶ Es importante reconocer esta modalidad de multi-patrón cuando se habla de la inclusión de estas trabajadoras al seguro social en México, así como otras prestaciones como el aguinaldo, y las vacaciones pagadas.

Las condiciones laborales, así como el acceso a prestaciones como pago de aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo son distintas según los estados de la República. Por ejemplo, el acceso a los dos elementos previamente mencionados es peor en estados como Veracruz, Puebla y el Estado de México que en la Ciudad de México.⁵⁷ Las diferencias salariales entre los estados

⁵⁵ Bensusán, *op. cit.*, pp. 13-14.

⁵⁶ *Idem.*

⁵⁷ *Ibid.*, p. 22.

también son notables. Mientras que en estados en el norte de país, como Baja California, Baja California Sur, Nuevo León y Tamaulipas, los salarios de las trabajadoras son más elevados, en Chiapas, Puebla, Tlaxcala y Tabasco son considerablemente más bajos, llegando a menos de la mitad que de los estados del Norte previamente mencionados.⁵⁸ Es importante tener esto en cuenta cuando hagamos una revisión de las organizaciones de trabajadoras del hogar para entender que viven situaciones muy diferentes según su lugar de trabajo.

Empleadores en México

Como parte del análisis de la condición de las trabajadoras del hogar en México, es interesante retomar el trabajo de Nelson Flores Vaquiro sobre el perfil de sus empleadores.⁵⁹ Aunque los datos sobre este grupo no son tan vastos como los de las trabajadoras del hogar, son interesantes porque pueden desmentir ciertos argumentos que las trabajadoras del hogar encuentran cuando intentan promover sus derechos. En cuanto a los formatos de contrato, las diferentes fuentes estadísticas arrojan resultados distintos. Sin embargo, coinciden en que la mayoría de las trabajadoras están contratadas de entrada por salida.⁶⁰ Esto es respaldado por las jornadas laborales revisadas previamente. Por parte de los empleadores, es importante tener en cuenta esto, porque implica responsabilidades distintas para quienes contratan trabajadoras de planta.

Otra característica interesante son los ingresos de los empleadores. Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, en 2018 el 27.9% recibe más de cinco salarios mínimos, aunque este porcentaje era de 54.8% en 2008. Sobre este punto, Flores Vaquiro destaca también que 29.5% de los encuestados no respondieron a esa pregunta en 2018.⁶¹ Sin embargo, podemos retomar el dato de que 95.5% de los empleadores son “no pobres”; es decir, que su

⁵⁸ *Ibid.*, p. 23.

⁵⁹ Nelson Flores Vaquiro, *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*, OIT-Monte de Piedad, 2019.

⁶⁰ *Ibid.*, p. 7.

⁶¹ *Ibid.*, p. 11.

ingreso es superior a la línea de bienestar y no tiene ninguna de las carencias sociales previamente mencionadas.⁶² Aunque no conocemos exactamente los salarios de los empleadores, podemos sugerir que la mayoría pueden permitirse pagar un servicio del hogar sin poner en riesgo sus necesidades básicas. Esto es importante porque comúnmente se argumenta que, si se formaliza a las trabajadoras del hogar; es decir, si se les paga el salario mínimo profesional que les corresponde, se les da seguridad social y prestaciones, muchas perderían su trabajo. Más allá de las posibilidades económicas, parece haber una buena disposición por parte de los empleadores de formalizar esta relación. En una encuesta realizada por CONAPRED, el 68% de las empleadoras dijeron estar dispuestas a firmar un contrato con las trabajadoras del hogar, si fuera un requisito de ley. Además, 72% de los empleadores dijo estar dispuesto a afiliar a la trabajadora del hogar, descontando del sueldo el monto correspondiente.⁶³

Esta breve revisión de las características de las trabajadoras del hogar y de los empleadores nos permite establecer algunas aseveraciones. En primer lugar, podemos reconocer la situación de vulnerabilidad y precariedad en la que se desempeñan estas trabajadoras. En este sentido, no nos referimos simplemente a la situación económica, sino a la informalidad de su ocupación, que las convierte en un grupo de trabajadoras vulnerables. En segundo lugar, y tomando en cuenta los datos básicos que tenemos sobre los empleadores, podemos decir que algunos de los argumentos más importantes en contra de la formalización de estas trabajadoras no necesariamente son ciertos. Por ejemplo, que no serían “empleables” o que la mayoría son de planta.

⁶² *Ibid.*, p. 28.

⁶³ CONAPRED, “Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas”, 2014, https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf, consultado el 28 de marzo de 2019. En adelante “Condiciones laborales”

Discriminación y dobles jornadas

Además de dicha presión económica, es necesario considerar la discriminación que hay hacia este grupo de trabajadoras en distintas dimensiones. La primera es la desvalorización de esta ocupación. Sobre esto, diversos autores coinciden que hay dos elementos básicos que contribuyen a ésta. En primer lugar, que las actividades y tareas del hogar, como limpiar o cocinar, no son consideradas trabajo productivo y se considera que las mujeres no necesitan entrenamiento o certificación para realizar estas actividades, en tanto son “naturales” para ellas. De esta manera, como argumentan Rojas y Toledo, suelen ser representadas como no educadas y sin habilidades particulares, lo cual implicaría que son reemplazables.⁶⁴ A dicha desvalorización, se añade una cultura clasista y racista presente en México, reflejada en referencias peyorativas a su trabajo como “chacha”, “criada” o “sirvienta”.⁶⁵

Severine Durin considera que, en el caso de México, se puede observar una concentración de trabajadoras del hogar originarias de pueblos indígenas en la modalidad de planta. Según información presentada por Graciela Bensusán, en 2015, 28.4% de las trabajadoras domésticas eran de origen indígena.⁶⁶ En general, esta es una de las principales ocupaciones de la población económicamente activa indígena en el país, después de artesanos, obreros y trabajadores agropecuarios. Encarnación Gutiérrez Rodríguez considera que el valor que se le da al trabajo doméstico está relacionado a procesos históricos de lucha hegemónica. En este sentido, argumenta que es una “inscripción e indicador de un orden social histórico específico” que se refleja en condiciones materiales, como las previamente destacadas, y un “guion cultural de producción”.⁶⁷ Esto también queda claro en el trabajo de Durin, en el cual recopila

⁶⁴ Rojas-García y Toledo González, *op cit.*, p. 151.

⁶⁵ *Ibid.*, p. 150.

⁶⁶ Bensusán, *op. cit.*, p. 11.

⁶⁷ Encarnación Gutiérrez Rodríguez, “Politics of Affects Transversal Conviviality”, EIPCP, 2011, <http://eipcp.net/transversal/0811/gutierrezrodriguez/en>, consultado el 23 de marzo de 2019.

testimonios de trabajadoras del hogar indígenas y documenta los múltiples momentos de discriminación que sufren constantemente.

Sobre la carga social de esta ocupación, estas mujeres –como muchas otras en la economía formal e informal– tienen dobles jornadas de trabajo, en las que tienen que desempeñarse como proveedoras, pero también como responsables de las actividades de reproducción social en sus hogares; es decir, limpieza, cocina o atención a otros miembros de la familia. Esta situación está más presente en el caso de las trabajadoras del hogar, si tomamos en cuenta el elevado porcentaje de ellas que es jefa del hogar. En el estudio mencionado de Rojas y Toledo, las autoras entrevistaron a 34 empleadas del hogar, y la mayoría de ellas reconocieron que sus actividades laborales ocasionaban problemas dentro de su núcleo familiar.⁶⁸ Dichos reclamos sobre “abandono” de la familia o descuido de sus hijos es constante para muchas mujeres trabajadoras. Severine Durin estudia el caso de mujeres indígenas que son trabajadoras del hogar de planta en el área metropolitana de Monterrey, México. En el caso de las madres solteras que son proveedoras y migran para trabajar en el hogar, Durin destaca que viven con un sentimiento de culpa recurrente, relacionado a los prejuicios sobre la separación de sus hijos, que les puede generar tristeza o incluso depresión. No solo esto, sino que, como parte de las relaciones asimétricas de poder que viven en los hogares donde trabajan, algunos empleadores pueden empeorar la situación al no permitirles una comunicación constante con sus hijos.⁶⁹

Mientras que una mujer trabajadora con un mejor salario puede contratar a otra mujer para que la reemplace en algunas de sus actividades en el hogar, las trabajadoras del hogar tienen menos posibilidades de conseguir un apoyo similar. En este sentido, es importante retomar el argumento de Severine Durin, quien señala que, al no tener acceso al sistema de estancias

⁶⁸ Rojas-García y Toledo González, *op cit.*, pp. 155-157.

⁶⁹ Severine Durin, “Los hijos de la desigualdad. Trabajar de planta y ser madre”, en su libro *Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género y etnicidad en Monterrey*, Ciudad de México, CIESAS, 2017, pp. 273-304.

infantiles del IMSS, se ven obligadas a buscar apoyo en familiares, vecinos o amigos para el cuidado de sus hijos.⁷⁰ Sobre este tema, Christian Mendoza, del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ISLB), destaca que el trabajo del hogar no tiene implicaciones solo prácticas, sino que cumple un papel en las relaciones afectivas y de convivencia del espacio familiar, ya que suavizan la interacción dentro del hogar.⁷¹

Por otra parte, es importante destacar el nivel de escolaridad de las trabajadoras del hogar, porque puede ser revelador sobre su elección de ocupación. El índice de analfabetismo de este sector de trabajadoras es de 6.2%, comparado con el 0.8% de las mujeres en otros trabajos. Por otra parte, el porcentaje que tiene un nivel educativo equivalente a educación primaria o menor es de 53.8%, comparado con 14.1% de otras mujeres trabajadoras. Lo que esto sugiere, es que estas mujeres tienen opciones limitadas de ocupación en la economía formal, donde podrían tener mayor protección y oportunidades salariales. Dichas presiones sociales y económicas están vinculadas con la búsqueda de empleo en la economía informal.

Como explica Débora Gorbán, “los aspectos inferiorizantes de la actividad [del trabajo del hogar] son incluidos por medio de las prácticas de control y demarcación de límites implementadas por los empleadores...el control de la comida, la restricción en el tránsito de los espacios, uniforme, etc.”⁷² a lo cual podríamos incluir el uso de teléfono celular o aparatos de reproducción de música durante la jornada laboral. En su artículo, Gorbán destaca que la comida sirve como una forma de distinguir la pertenencia a una clase social u otra, de lo cual deriva que restringir el consumo de la “comida de los empleadores” es una forma de marcar un límite de

⁷⁰ *Ídem.*

⁷¹ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Christian Mendoza, Coordinadora del Programa de Género y Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales del ILSB”, Ciudad de México, 9 de abril de 2019. En adelante “Entrevista con Christian Mendoza”

⁷² Véase Débora Gorbán, “El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires”, *Revista de Estudios Sociales*, 2013, núm. 45, pp. 67-79.

clase dentro del hogar. Lo mismo sucede con la comida a la que sí se les da acceso: los residuos o las sobras. Sobre el espacio donde se consumen los alimentos, Gorbán argumenta que éste también refleja una distinción y jerarquización en el espacio de trabajo. En el estudio de Severine Durin, la autora recopila testimonios similares en el caso de las trabajadoras del hogar indígenas: la restricción o acceso limitado a la comida, el espacio donde se consume y las excusas que se dan al respecto.⁷³

Los distintos tipos de discriminación a los que se enfrentan las trabajadoras del hogar reflejan una interseccionalidad de la misma. El término interseccionalidad se refiere a un marco teórico feminista que busca reflejar la transversalidad de las diferentes identidades de las mujeres. En el caso de las trabajadoras del hogar, podemos reconocer que muchas de ellas sufren discriminación por la clase social a la que pertenecen, por su origen étnico y por su género. A partir de este análisis es esencial reconocer la discriminación y la violencia de género en la que trabajan estas mujeres. Ya se mencionó previamente que los estereotipos de género dan lugar a la desvalorización del trabajo del hogar como algo “natural” para las mujeres, que no requiere capacitación. Sin embargo, es importante reconocer la violencia de género a la que pueden estar sometidas estas mujeres, específicamente el acoso y abuso sexual. Lo que hace particularmente vulnerables a las trabajadoras del hogar en este sentido es su aislamiento, sobre todo como trabajadora de planta, y la falta de recursos para enfrentar o denunciar a los victimarios. Durin destaca que una forma de salir de esas situaciones es renunciar a los trabajos, sin dar explicaciones.⁷⁴ Considerando, además, la exclusión de las trabajadoras del hogar en las leyes laborales en México y otros países, actualmente se está intentando incluir a las trabajadoras del

⁷³ Durin, *op. cit.*, pp. 172-177.

⁷⁴ *Ibidem*, pp. 195-208.

hogar como uno de los grupos protegidos en un posible convenio de la OIT para “Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”.⁷⁵

Una última nota sobre la discriminación es la normalización e invisibilización de la misma. Concretamente, cuando los lazos afectivos o de caridad se toman por reconocimiento de las trabajadoras o mejores prácticas laborales. Por ejemplo, la frase “es como de la familia”, y otras similares, revelan la creencia de que un trato cariñoso o una relación de trabajo de años es equivalente a una “buena relación” laboral. Sobre este punto Durin considera que este tipo de expresiones “borra las profundas desigualdades que explican por qué personas pertenecientes a clases sociales antagónicas viven bajo un mismo techo”.⁷⁶ Esto, sobre todo en el caso de las trabajadoras de planta, quienes pueden permanecer en una familia empleadora a costa de alejarse de la propia por décadas, incluso toda su vida. Aunque esto no es tan común en la actualidad, es revelador de las prácticas sociales que determinan el trato hacia las trabajadoras del hogar en general.

Por su parte, Marcela Azuela, de Hogar Justo Hogar, una organización de empleadoras que apoya el reconocimiento de los derechos laborales de estas trabajadoras, reconoce que cuando ha dado pláticas de concientización a mujeres de clases más altas, ellas consideran que tener una relación afectiva cercana con las mujeres que trabajan en sus hogares las exime de sus responsabilidades como patronas y normaliza la falta de derechos laborales.⁷⁷ Por ejemplo, regalar objetos usados en lugar de pagar un aguinaldo a final de año.

⁷⁵ OIT, “Informe V (1). Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo”, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_554100.pdf, consultado el 28 de marzo de 2019.

⁷⁶ *Íbid*, pp. 248-249.

⁷⁷ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Marcela Azuela, Directora de Hogar Justo Hogar”, Ciudad de México, 14 de marzo de 2019. En adelante “Entrevista con Marcela Azuela”.

Este es un tema que ha sido destacado por las organizaciones de trabajadoras durante mucho tiempo,⁷⁸ pero que ha permeado el debate público recientemente a partir de la película *Roma*, del director Alfonso Cuarón, a finales de 2018.⁷⁹ Esta historia inició, entre muchos otros temas, una discusión sobre si la cercanía física y afectiva que muchos empleadores consideran tener hacia las trabajadoras del hogar realmente es tan consciente y balanceada como a los empleadores les gusta creer. Sobre el tema, Marcelina Bautista ha declarado: “No queremos ser adoptadas por nuestros empleadores, simplemente queremos nuestros derechos”.⁸⁰

La organización de las trabajadoras del hogar en México

Organización de trabajadoras en el tiempo y el país

Ante la compleja situación en la que se encuentran las trabajadoras del hogar y la falta de protección por parte del Estado, han surgido diferentes organizaciones a través de las cuales se busca defender y mejorar sus condiciones laborales. En “Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950)”, Mary Goldsmith hace una revisión histórica sobre distintas organizaciones de trabajadoras del hogar que se han creado en México. Como parte de su investigación, encontró indicios de reconocimiento de algunos derechos para este grupo desde 1906, año en el cual el Partido Liberal Mexicano propuso el establecimiento de un salario mínimo y jornada máxima para los trabajadores del hogar. Asimismo, reconoce que ésta y otras iniciativas

⁷⁸ CONAPRED, “Trabajadoras del hogar...como de la familia...pero sin derechos”, 22 de julio de 2013, https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4204&id_opcion=&op=447, consultado el 29 de marzo de 2019.

⁷⁹ Alfonso Cuarón, *Roma*, 2018.

⁸⁰ AJ + Español, “Roma vista por trabajadoras del hogar”, 22 de enero de 2019,

se encuentran reflejadas en el reconocimiento explícito de los derechos de los trabajadores domésticos en el artículo 123 de la Constitución de 1917.⁸¹

Por otra parte, destaca que se tienen registros de sindicatos de trabajadoras del hogar en al menos 8 estados del país entre 1938 y 1948: Baja California Sur, Chihuahua, la Ciudad de México, Jalisco, Oaxaca, Sinaloa, Sonora y Veracruz. Algunos de ellos eran: el Sindicato de Fonderas, Domésticas y Similares de Dolores Jiménez Muro, en Camargo, Chihuahua; el Sindicato Emancipación Femenil de Trabajadoras Domésticas de Tecalitlán Jalisco; el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y Similares de Ixtepec, Juchitán, Oaxaca; o el Sindicato de Domésticas, Palmeadoras y Similares de la Región de Orizaba, Veracruz.

Su tamaño y composición variaba. Podían ser solo de mujeres, como el Sindicato Femenil de Obreras Domésticas de La Paz, en Baja California Sur; mixtos, como el Sindicato de Trabajadores Domésticos de Izquierda de Ciudad Juárez, Chihuahua; solo de trabajadoras del hogar, como el sindicato Rojo Femenil de Servidoras y Domésticas y Similares de Ahuey de Angostura, Sinaloa o incluir a otros trabajadores. Algunos participaban en federaciones regionales y confederaciones nacionales como la Confederación de Trabajadores Mexicanos (CTM) o la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC).

Como también sugiere Goldsmith, la nomenclatura puede indicar “un intento de reivindicar el status de obrero o trabajador y el rechazo al de subordinado, implícito en el término sirviente”.⁸² Como parte de esta politización del sector, destaca su participación y organización de huelgas y embargos como métodos de protesta. En otro trabajo, Goldsmith destaca que,

⁸¹ Mary Goldsmith, “Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950)”, *Política y cultura*, 1992, núm. 1, pp. 75-89.

⁸² *Ibidem*, pp. 82-83.

después del gobierno de Lázaro Cárdenas, en 1940 el cambio hacia el conservadurismo derivó en menor participación sindical.⁸³

En la actualidad, si bien no existen tantos sindicatos, a nivel estatal podemos encontrar diversas organizaciones de trabajadoras del hogar. La Red Nacional de Trabajadoras del Hogar, constituida en 2006, incluye al Centro de Apoyo a la Trabajadora Doméstica, A.C. (CATDA-Morelos), la Red de Trabajadoras del Hogar en Morelos, el Colectivo de Mujeres Indígenas Trabajadoras del Hogar, A.C. (COLMITH) en la Ciudad de México, el Colectivo de Empleadas Domésticas de los Altos de Chiapas, A.C. (CEDACH), y la Red de Mujeres Empleadas del Hogar, A.C. (REMEHO) en Guerrero.

Estas organizaciones existen desde hace décadas. El CATDA-Morelos se reconstituyó en 1988, pero previamente fue la Casa Hogar de Trabajadoras Domésticas de Cuernavaca, fundada en 1977. El COLMITH se creó en 1995 y el CEDACH en 1998.⁸⁴ En el año 2000, Marcelina Bautista fundó el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH),⁸⁵ en la Ciudad de México, mientras que la REMEHO se creó en 2006.⁸⁶ Todos estos centros tienen, al menos, un objetivo en común: capacitar a las trabajadoras y ayudarlas a conocer y defender sus derechos

⁸³ Mary Goldsmith, “De sirvientas a trabajadoras, la cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México”, http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/017_07.pdf, consultado el 15 de marzo de 2019.

⁸⁴ Véase Adnai Yoana Percastegui Gutiérrez, *Trabajadoras y patrones en San Cristobal de Las Casas*, Universidad Autónoma de Chiapas, 2017, <http://www.repositorio.unach.mx/jspui/bitstream/123456789/3091/1/RIBC148984.pdf>, consultado el 15 de marzo de 2019.

⁸⁵ Marcelina Bautista, “Hacer algo distinto para erradicar la discriminación y explotación hacia las trabajadoras del hogar”, en Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, *Dos mundos bajo el mismo techo. Trabajo del hogar y no discriminación*, 2012, http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/MATICES-TdH_INACCCSS.pdf, consultado el 10 de agosto de 2018, pp. 29-35.

⁸⁶ Véase ExpokNews, “La Red de Mujeres Empleadas del Hogar de Guerrero”, 23 de abril de 2014, <https://www.expoknews.com/la-red-de-mujeres-empleadas-del-hogar-de-guerrero/>, consultado el 15 de marzo de 2019.

laborales, así como promover mejores condiciones laborales.⁸⁷ Algunas de estas organizaciones ofrecen talleres o actividades complementarias según sus afiliadas. Por ejemplo, el COLMITH tiene el objetivo de visibilizar a las mujeres indígenas, mientras que CEDACH también alfabetiza.

Además, existen organizaciones feministas que han apoyado a las trabajadoras del hogar y que han servido como espacios de formación para ellas, desde una perspectiva política. Por ejemplo, el Colectivo de Acción Solidaria con las Empleadas Domésticas, creado en 1980, y Colectivo Atabal, fundado en 1987, que daba asesoría laboral a trabajadoras del hogar, tenía una bolsa de trabajo y ha brindado talleres de formación.

SINACTRAHO y CACEH

Quizás la organización de trabajadoras del hogar más visible en México actualmente es el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), creado por Marcelina Bautista, a partir de una reunión de más de cien trabajadores y trabajadoras del hogar en agosto de 2015. Su objetivo es “lograr el reconocimiento del trabajo en el hogar, y los derechos para quienes nos dedicamos a esta actividad como forma de vida”.⁸⁸ El SINACTRAHO es una organización formada exclusivamente por personas que son trabajadoras del hogar, unidas bajo el lema: “Por un trabajo digno”. En términos de activismo, su objetivo principal es el reconocimiento de los siguientes derechos: ocho horas de jornada y pago de tiempo extraordinario; tiempo y días de descanso; capacitación; seguridad social; vacaciones; aguinaldo; indemnización, entre otros.⁸⁹

⁸⁷ Véase: CATDA (<http://redtrabajadorasdelhogar.blogspot.com/2010/07/centro-de-apoyo-la-trabajadora-17.html>); COLMITH (<http://empleadasindigenas.blogspot.com/search/label/%C2%BFQuienes%20somos%3F>); y CEDACH (<http://redtrabajadorasdelhogar.blogspot.com/2010/08/colectivo-de-empleadas-domesticas-de.html>).

⁸⁸ SINACTRAHO, “Inicio”, <https://www.sinactraho.org.mx/>, consultado el 20 de agosto de 2018.

⁸⁹ SINACTRAHO, “Quienes somos”, <https://www.sinactraho.org.mx/quienes-somos>, consultado el 20 de agosto de 2018.

Para lograrlo, tienen cinco ejes principales de actividades. El primero es la capacitación de promotoras de los derechos humanos laborales y la promoción de certificación de competencias laborales para las trabajadoras del hogar, además de otros cursos complementarios. El segundo es la colocación, que se refiere a vincular trabajadoras del hogar con empleadores que cumplan con un contrato escrito. El tercer eje es otorgar asesoría laboral gratuita a las trabajadoras afiliadas; el cuarto es la difusión de los derechos humanos laborales. Finalmente, tienen el eje de vinculación, a través del cual buscan ampliar la base del sindicato, con 1,500 afiliadas actualmente,⁹⁰ y aliarse con organizaciones sindicales a nivel nacional e internacional.⁹¹ En 2016, SINACTRAHO tenía presencia en Puebla, Colima, Chiapas, Estado de México y la Ciudad de México.

Como veremos con mayor profundidad en el cuarto capítulo, tanto SINACTRAHO como CACEH se han convertido en interlocutores esenciales para llevar la agenda de las trabajadoras del hogar a foros gubernamentales de alto nivel nacional e internacional. Ambas organizaciones colaboran constantemente con otros actores de la sociedad civil, el poder legislativo, la academia y los organismos internacionales, con el objetivo de promover el reconocimiento de los derechos de este grupo de trabajadoras, así como la ratificación del C189.

Otra razón por la cual SINACTRAHO es particularmente relevante es porque es el único sindicato, oficialmente reconocido, de trabajadoras del hogar. El 18 de febrero de 2016, la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México tomó nota del SINACTRAHO.⁹² Con

⁹⁰ Siete24, “¿Roma visibiliza a las empleadas domésticas?”, 20 de febrero de 2019, <https://siete24.mx/estilo/roma-visibiliza-a-las-empleadas-domesticas>, consultado el 18 de marzo de 2019.

⁹¹ SINACTRAHO, “Qué hacemos/Noticias”, <https://www.sinactraho.org.mx/copia-de-quienes-somos>, consultado el 20 de agosto de 2018.

⁹² Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, “Gobierno de la CDMX expresa satisfacción por registro del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar: Amalia García Medina”, 18 de febrero de 2016, <http://data.styfe.cdmx.gob.mx/comunicacionSocial/SINACTRAHO.php>, consultado el 26 de febrero de 2019.

esto, las autoridades laborales dieron visto bueno a la elección de los líderes de una organización sindical, dándoles mayor legitimidad como representantes del sector.⁹³ Esto permite a SINACTRAHO ser un interlocutor legítimo ante las autoridades en términos de negociación, discusión y planeación. Es decir, permite a las trabajadoras del hogar, sentarse a la mesa para discutir la legislación, los programas o las políticas públicas que les conciernen. Esto es particularmente importante para temas de negociación tripartita.

¿Dónde se ubica SINACTRAHO en el contexto del sindicalismo mexicano? Es un sindicato democrático con una secretaría colegiada formada por tres mujeres que cambian según las votaciones dentro del sindicato. Esto es distinto a la mayoría de los sindicatos en México, que tienen un liderazgo unipersonal que puede mantenerse por décadas. Además, cobran una cuota del 1% del salario de las trabajadoras, un monto prácticamente simbólico. Aunque reconocen la mala reputación de las grandes centrales sindicales, están afiliadas a la Unión Nacional de Trabajadores (UNT). Sobre esto, es importante ubicar también a la UNT dentro del sindicalismo mexicano.

La UNT surge en 1997, tras la muerte del líder sindicalista Fidel Velázquez. Ilán Bizberg explica que, al momento de su creación, entre los objetivos de esta nueva central estaba la autonomía ante el Estado y partidos políticos. Tiene una dirección tripartita donde están representados los tres grandes gremios afiliados: el Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Seguro Social, y el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México. Según las consideraciones de Bizberg, esta central pudo alejarse del uso político del Estado y de la “falta de representatividad

⁹³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “¿Sabes qué es la Toma de Nota de Comité Directivo de un Sindicato?”, 8 de julio de 2016, <https://www.gob.mx/stps/articulos/sabes-que-es-la-toma-de-nota-de-comite-directivo-de-un-sindicato?idiom=es>, consultado el 18 de febrero de 2019.

de las organizaciones oficialistas”, pero “no... logró desplazar el viejo oficialismo”.⁹⁴ Entre estos sectores, las trabajadoras del hogar representan un gremio muy pequeño y no sienten que son tomadas en cuenta en discusiones más amplias como las reformas laborales.⁹⁵ Sin embargo, en la opinión de Adriana Paz, coordinadora regional para América Latina de la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar (FITH), la pertenencia a una central sindical implica el apoyo del movimiento laboral, lo cual no es el caso en otros países de la región. Esto tiene dos consecuencias: la reivindicación de las trabajadoras y la aceptación de su pertenencia a la clase trabajadora. En términos de identidad política, esta asociación puede ser muy importante para equiparar su posición con la de otros gremios.⁹⁶

Sin embargo, esto no es necesariamente negativo. En opinión de varios actores, esto da más legitimidad a SINACTRAHO, ya que su imagen pública se vincula más con organizaciones de la sociedad civil y organizaciones internacionales, y menos con la idea del uso corporativista de sus afiliados. En este punto, es interesante destacar la opinión de dos representantes del poder legislativo y ejecutivo en México. Para Omar Nacib, Director General de Previsión Social en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), la historia y prácticas del sindicato lo hacen un interlocutor legítimo y confiable.⁹⁷ Por otra parte, Martha Tagle, legisladora cercana el tema que ha estado tanto en la Cámara de Diputados cuanto en la de Senadores, reconoce que SINACTRAHO es un sindicato representativo y legítimo. No obstante, destaca que no se beneficia

⁹⁴ Véase Ilán Bizberg, “Una democracia vacía. Sociedad civil, movimientos sociales y democracia”, en Manuel Ordorica y Jean-François Prud’homme (coords.), *Los grandes problemas de México*, t. VI: Ilán Bizberg y Francisco Zapata (coords.), Ciudad de México, El Colegio de México, 2010, pp. 21-60.

⁹⁵ El Economista, “Inicia afiliación de trabajadoras del hogar”, 29 de marzo de 2019, <https://www.pressreader.com/>, consultado el 29 de marzo de 2019.

⁹⁶ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Adriana Paz, Coordinadora Regional para América Latina de la FITH”, Ciudad de México, 15 de mayo de 2019. En adelante “Entrevista con Adriana Paz”.

⁹⁷ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Omar Nacib, Director General de Previsión Social en la STPS”, Ciudad de México, 4 de abril de 2019. En adelante “Entrevista con Omar Nacib”.

de los mecanismos tradicionales de otros sindicatos, como las grandes manifestaciones o presiones.⁹⁸

A nivel regional, SINACTRAHO está afiliado a la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), la red de organizaciones de trabajadoras del hogar más longeva. A nivel internacional, SINACTRAHO y CACEH están afiliados a la FITH, una organización global que tiene 68 afiliados, entre organizaciones, asociaciones, redes y cooperativas, en 54 países y que representa a más de medio millón de trabajadoras del hogar.⁹⁹ La Red de Mujeres Empleadas del Hogar A.C. de Guerrero, también está afiliada a la FITH. Las razones e implicaciones de esto serán analizadas más adelante. Sin embargo, por el momento cabe destacar la red de alianzas de las que forma parte SINACTRAHO dentro del mundo sindical y gremial nacional, regional e internacional. Al ser afiliadas a las distintas centrales, tienen acceso a foros de discusión, debate, capacitación y representación que es muy difícil para otros grupos. Quizás lo más destacado de esto es que son trabajadoras técnicamente informales que han logrado posicionar al sindicato en diferentes niveles.

A pesar de la presencia extendida de lo que Marcelina Bautista, SINACTRAHO, CACEH, las organizaciones de la Red Nacional de Trabajadoras del Hogar y otras aliadas han hecho, el sindicato tiene pocas afiliadas. Esto es interesante pues revela que, si bien la representación y presencia de las organizaciones de trabajadoras del hogar ha crecido significativamente, los avances actuales no se han logrado a partir de la presión de grandes números de afiliadas o el apoyo de las grandes centrales obreras. Según datos de CONAPRED, en 2014 sólo 2% de las trabajadoras del hogar sabía de alguna agrupación gremial.¹⁰⁰ Este es un elemento muy

⁹⁸ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Martha Tagle, Diputada federal”, Ciudad de México, 4 de abril de 2019. En adelante, “Entrevista con Martha Tagle”.

⁹⁹ FITH, “Quiénes somos? (sic)”, <http://idwfed.org/es/sobre-nosotros>, consultado el 29 de marzo de 2019.

¹⁰⁰ CONAPRED, “Condiciones laborales”.

interesante desde la perspectiva de la articulación y estrategia de las redes que conciernen a este trabajo de investigación. Las alianzas y acciones estratégicas de todos los actores involucrados han sido efectivas en avanzar hacia el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar sin recurrir a los mecanismos más “tradicionales” del sindicalismo mexicano.

Por otra parte, es necesario reconocer que todavía falta mucho camino por recorrer para extender la afiliación o acceso de las trabajadoras del hogar a estos espacios de representación, capacitación o defensa, sobre todo fuera de la Ciudad de México. En el contexto de los sindicatos mexicanos, la afiliación de trabajadoras del hogar es muy bajo. Según cálculos de Jesús Rubio Campos, en 2014, 13.64% de los trabajadores subordinados remunerados estaban sindicalizados. Aunque este no es un porcentaje alto, es considerablemente más alto que el de las trabajadoras del hogar de 0.06%.¹⁰¹ Roberto Zepeda Martínez analizó la membresía sindical por ocupación con datos de 2006. En este estudio, reflejó que el sector educativo es el más sindicalizado, con una tasa de sindicalización del 56%. De forma descendiente, los sectores con tasa de sindicalización más altas son: “electricidad, agua y transmisión de gas (47%), minería (40%), servicios de salud y trabajo social (37%), actividades del gobierno y de organismos internacionales (25%) e información en medios masivos (24%)”.¹⁰² Según los cálculos del autor, estos cinco sectores concentran el

Un último punto interesante al respecto es la falta de contrapartes en todo este proceso. Este es un punto que Marta Cebollada destaca por la importancia de estos contrapesos para lograr avances sustantivos en términos de negociaciones colectivas. Aunque la organización Hogar Justo Hogar busca concientizar y promover los derechos de las trabajadoras del hogar,

¹⁰¹ Jesús Rubio Campos, “Sindicalización y precariedad laboral en México”, *Región y sociedad*, 2017, núm. 68, pp. 37-65.

¹⁰² Roberto Zepeda Martínez, "Sindicalización en México durante el periodo 1984-2006", *Revista de Ciencias Sociales*, 2014, núm. 146, pp. 35-53.

todavía no puede ser considerada como una representante de los empleadores. Cebollada destaca la experiencia de Uruguay y Argentina, donde el formato tripartita -gobierno, trabajadores y empleadores- ha tenido resultados muy positivos en el reconocimiento y ampliación de los derechos laborales de estas trabajadoras. Asimismo, Cebollada propone que sindicatos patronales como la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) puedan tomar este papel.¹⁰³ En la práctica, Omar Nacib aclara que recientemente la COPARMEX fue la representante patronal consultada para dar su opinión sobre la ratificación del C189, como parte de las consultas tripartitas que se tienen que llevar a cabo para llegar a la ratificación. Su respuesta fue, en opinión de Nacib, “sorpresivamente positiva”.¹⁰⁴ Aunque esto no indica que COPARMEX vaya a tomar la representación de los empleadores en el caso del trabajo del hogar, es una posibilidad que se puede explorar. Sobre todo, considerando que, en caso de que se ratifique el C189, habrá muchos temas que se tienen que negociar o discutir de forma tripartita.

Marcelina Bautista: reflejo de una causa

Actualmente, CACEH y SINACTRAHO colaboran constantemente en eventos públicos y reuniones de trabajo sobre las trabajadoras del hogar, especialmente Marcelina Bautista, quien fundó CACEH y fue una de las tres mujeres que formó parte de la Secretaría General Colegiada que dirigió el sindicato después de su creación en 2015. El proceso por el cual las trabajadoras han logrado posicionarse como interlocutoras clave ante autoridades y organizaciones ha sido el resultado de la colaboración y el trabajo de muchas de ellas. Sin embargo, es importante destacar la experiencia personal de Marcelina Bautista y entender cómo se ha formado su liderazgo, para

¹⁰³ Marta Cebollada, *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*, SEBOG-CONAPRED-Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM, marzo de 2017, https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Hacer_visible_lo_invisible_WEB.pdf, consultado el 26 de febrero de 2019.

¹⁰⁴ Allendelagua, “Entrevista con Omar Nacib”.

comprender de mejor manera cómo su desarrollo personal ha tenido repercusiones sobre la organización más estructurada de las trabajadoras del hogar en México.

Marcelina Bautista llegó de Nochixtlán, Oaxaca, a la Ciudad de México a los 14 años para ser trabajadora del hogar en Naucalpan, Estado de México. No había terminado su educación primaria y no sabía hablar español, siendo el mixteco su lengua materna. Aprendió a hablar español a los 17 años y, en 1986, se involucró con la Juventud Obrera Cristiana. En ese grupo conoció a más trabajadoras del hogar y escuchó por primera vez de derechos laborales, género y educación sexual y reproductiva.¹⁰⁵ A través de estos grupos y talleres impartidos por el Colectivo Atabal, conoció a Mary Goldsmith, académica especialista en género y trabajo del hogar remunerado, y a Rosario Ortiz, quien tenía amplia experiencia en el sindicalismo en México.

Junto con otras compañeras tomó materias de derecho laboral y fundó el Grupo de Trabajadoras del Hogar “La Esperanza” en 1988. Este grupo capacitaba y colocaba mujeres con problemas y duró hasta 2002. También en 1988, Marcelina Bautista participó en el Primer Encuentro Latinoamericano y del Caribe de Trabajadoras del Hogar, en Colombia.¹⁰⁶ Durante este primer encuentro, se reunieron representantes de trabajadoras del hogar remuneradas de 11 países latinoamericanos y se fundó la CONLACTRAHO. Mary Goldsmith destaca que el objetivo de la fundación de la CONLACTRAHO era: “visibilizar y valorar el trabajo del hogar remunerado y quienes lo realizan; fomentar la creación de sindicatos de trabajadoras del hogar en países donde no existían tales; promover sus reivindicaciones, llevando éstas a organismos internacionales; capacitar a las trabajadoras del hogar; facilitar el intercambio de experiencias

¹⁰⁵ Fondo Semillas, “Marcelina Bautista. El Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, una realidad en México”, sin fecha de publicación, <https://semillas.org.mx/marce-bautista/>, consultado el 19 de febrero de 2019.

¹⁰⁶ Maité Azuela, “Premio Nacional a Marcelina Bautista”, 29 de marzo de 2014, <http://www.eluniversalmas.com.mx/editoriales/2014/03/69488.php>, consultado el 26 de febrero de 2019.

entre ellas y apoyar la participación de sus dirigentes en espacios vinculados a las y los trabajadores; combatir la discriminación de clase, raza, etnia, edad y género”.¹⁰⁷ Más adelante, de 2006 a 2012, Marcelina Bautista fue Secretaria General de la CONLACTRAHO.

En 1996 participó en un programa de capacitación de un mes en Cuba, donde aprendió sobre desarrollo e instrumentación de proyectos de cambio social. A finales de la década de los noventa recibió una beca para tomar un diplomado de comunicación y sociedad civil en la Universidad Iberoamericana.¹⁰⁸ Durante muchos años, Marcelina Bautista trabajó en CENCOS, una organización defensora de la libertad de expresión y acceso a la información. Esta relación con CENCOS fue importante porque ahí fue donde Marcelina Bautista conoció a Emilio Álvarez Icaza y a Ricardo Bucio, quienes más adelante la ayudarían desde la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal. Después de trabajar durante 21 años como trabajadora del hogar decidió dedicarse de tiempo completo al activismo.¹⁰⁹

Para poder dedicarse de tiempo completo a esto, los premios y apoyos financieros que recibió fueron muy importantes. En el 2000, Marcelina obtuvo una beca de líderes de la Fundación MacArthur donde presentó el proyecto para la creación de un sindicato de trabajadoras del hogar en México. Obtuvo la beca, que consistía en 25,000 dólares anuales por 3 años, y pudo fundar CACEH.¹¹⁰ El primer espacio que ocupó esta organización fue prestado por CENCOS, y ahí se empezó a dar capacitaciones y becas para que las afiliadas tomaran cursos

¹⁰⁷ Mary Goldsmith, “La experiencia de CONLACTRAHO como organización internacional de trabajadores y trabajadoras domésticas”, enero de 2012, <http://corteidh.or.cr/tablas/r27858.pdf>, consultado el 20 de febrero de 2019.

¹⁰⁸ Ashoka, “Marcelina Bautista”, 2002, <https://www.ashoka.org/es-MX/fellow/marcelina-bautista>, consultado el 19 de febrero de 2019.

¹⁰⁹ ONU Mujeres, “Haciendo visible lo invisible”, 17 de mayo de 2014, <http://beijing20.unwomen.org/es/news-and-events/stories/2014/5/woa-mexico-marcelina-bautista>, consultado el 19 de febrero de 2019.

¹¹⁰ Mary Carmen Sánchez Ambriz, “El rostro de las mujeres invisibles”, 6 de abril de 2013, <https://www.sinembargo.mx/06-04-2013/577664>, consultado el 19 de febrero de 2019.

sobre defensa de sus derechos.¹¹¹ Además, en 2002 se convirtió en Emprendedora Social de Ashoka. En 2005, se acercó a Fondo Semillas, de donde obtuvo un apoyo financiero constante hasta 2013.

En términos de reconocimiento, es importante notar que, en 2006, Marcelina Bautista recibió el Premio Hermila Galindo de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

¹¹² En 2010 recibió el Premio de Derechos Humanos de la Fundación Friedrich Ebert Stiftung en Berlín, Alemania. Ese premio reconoció el activismo de Marcelina Bautista y su trabajo en los ámbitos regional y nacional.¹¹³ En 2013, Marcelina Bautista recibió el Premio por la Igualdad y la No Discriminación por parte del CONAPRED. Durante la ceremonia de entrega del premio, el Secretario de Gobernación, Miguel Ángel Osorio Chong, entregó personalmente el premio.

En 2010 y 2011, como Secretaria General de CONLACTRAHO, Marcelina Bautista acudió a las 99ª y 100ª Conferencias Internacionales del Trabajo. Esta experiencia será retomada en el siguiente capítulo con más detalle, pero es importante destacar que durante los años previos a la creación del C189, Marcelina Bautista participó activamente en actividades de cabildeo y preparación con el objetivo de promover la creación del Convenio 189 sobre trabajadoras domésticas. Este vínculo personal de Marcelina Bautista con la CONLACTRAHO es revelador de la dimensión transnacional de las redes que se estudian en esta investigación. En 2015, como se

¹¹¹ Marcelina Bautista, “CACEH: 15 años de lucha a favor de las trabajadoras del hogar”, 13 de septiembre de 2015, <http://www.idwfed.org/es/relatos/caceh-15-anos-de-lucha-a-favor-de-las-trabajadoras-del-hogar>, consultado el 10 de marzo de 2019.

¹¹² CONAPRED, “Marcelina Bautista. Biografías trabajadoras del hogar”, sin fecha de publicación, https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=488&id_opcion=44&op=79, consultado el 19 de febrero de 2019.

¹¹³ Fundación Friedrich Ebert Stiftung, “Concesión del Premio de Derechos Humanos de 2010 de la Fundación Ebert Stiftung”, 21 de julio de 2010, https://www.fes.de/themen/menschenrechtspreis/pdf/FES_Concesion_MRP2010_Bautista.pdf, consultado el 19 de febrero de 2019.

dijo en la sección anterior, se estableció el SINACTRAHO y un año después se le dio registro a nivel nacional.

Entre 2013 y 2017, Marcelina Bautista fue coordinadora regional para América Latina de la FITH. Fue durante ese tiempo cuando se creó el SINACTRAHO, se afilió a la UNT y fue reconocido ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México. Cuando se estableció SINACTRAHO, mujeres de otros países y continentes vinieron a México para presenciarlo. Por ejemplo, Elizabeth Tang, secretaria general de la FITH, viajó desde Hong Kong. También acudieron Jill Shenker, coordinadora regional de América del Norte para la FITH y directora de organización internacional de la National Domestic Workers Alliance, de Estados Unidos.¹¹⁴ Al momento de su establecimiento, SINACTRAHO tenía 60 afiliadas.

De la historia de vida de Marcelina Bautista, y considerando su papel central en la lucha por el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras domésticas, es importante retomar ciertos puntos. En primer lugar, la importancia de la preparación en espacios académicos, sindicales e internacionales. Desde su participación en las Juventudes Obreras Cristinas, su acercamiento al sindicalismo y organización en Cuba, hasta su diplomado en la Universidad Iberoamericana, sus actividades de preparación continua en foros internacionales, la capacitación y la especialización han sido ejes centrales de la carrera de activismo de Marcelina Bautista. Podríamos sugerir que la importancia que ella misma le da a este desarrollo personal y profesional está reflejada en las actividades de CACEH: capacitación técnica; capacitación y formación política; investigación; y comunicación.¹¹⁵

¹¹⁴ Solidarity Center, “First-Ever Domestic Workers Union Launched in Mexico”, 11 de septiembre de 2016, <https://www.solidaritycenter.org/first-ever-domestic-workers-union-launched-in-mexico/>, consultado el 28 de marzo de 2019.

¹¹⁵ CACEH, “Qué hacemos en CACEH”, <https://caceh.org.mx/que-hacemos/>, consultado el 19 de febrero de 2019.

En segundo lugar, hay que destacar las redes que Marcelina Bautista ha desarrollado. En un inicio con grupos cristianos, para continuar vinculándose con organizaciones feministas. Después, entró en espacios regionales de trabajadoras del hogar, y más adelante en grupos globales. De manera más reciente, y como veremos claramente en el siguiente capítulo, ha participado en alianzas con organizaciones de la sociedad civil, con legisladores, académicos y organizaciones internacionales representadas en México.

Un tercer punto muy interesante es el del financiamiento. Es notable que, a partir de que Marcelina Bautista empezó a obtener becas, pudo dedicarse de tiempo completo a la organización de las trabajadoras del hogar y los fondos obtenidos le permitieron establecer un centro que materializó lo que aprendió en los años anteriores al 2000. Otro elemento relacionado al financiamiento es el reconocimiento de su labor en los ámbitos internacional y nacional. Esto es importante porque actualmente las trabajadoras del hogar, especialmente Marcelina Bautista, son interlocutoras directas con los tres poderes de gobierno en México, algo excepcional, considerando, como lo hemos visto, la discriminación y desvalorización de este trabajo. El ejemplo más reciente, al momento en que se escribió esta tesis, del reconocimiento a nivel nacional a Marcelina Bautista como representante, interlocutora y activista es que durante la presentación del programa piloto para afiliar a las trabajadoras del hogar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Marcelina Bautista dio un discurso durante el evento, al igual que el director del IMSS y la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, Luisa María Alcalde, junto a quien estuvo sentada durante el evento.¹¹⁶ Este reconocimiento no es menor y refleja la importancia de Marcelina Bautista entre los actores relevantes en el tema actualmente.

¹¹⁶ IMSS, “Transmisión en vivo: Lanzamiento del Programa Piloto para Personas #TrabajadorasDelHogar. #ConSeguroTrabajasMejor”, 31 de marzo de 2019, <https://www.pscp.tv/w/1OdJrROkWgljX>, consultado el 31 de marzo de 2019.

Marco jurídico sobre el trabajo remunerado del hogar en México

Ya que se ha revisado la situación de las trabajadoras del hogar, así como su organización, es indispensable analizar el marco normativo que determina formalmente sus condiciones laborales. Según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en México, hay 4 normas relevantes que rigen las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar:¹¹⁷ la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Ley del Seguro Social (LSS), y la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED).

Es importante destacar que al momento en el que se terminó de escribir esta tesis, el poder legislativo mexicano aprobó una reforma de ley a la LFT con cambios a la situación de las trabajadoras del hogar, principalmente reconociendo el término trabajo y trabajadores del hogar por encima de trabajo y trabajadores domésticos. Ésta fue publicada el 1 de mayo de 2019 en el Diario Oficial de la Federación (DOF), formalizando su aplicación nacional.

Además, el 14 de mayo de 2019 se aprobó una segunda reforma a la LFT y la LSS en el Senado con más cambios relacionados a la situación de las trabajadoras del hogar en México.¹¹⁸ Dichos cambios serán mencionados temáticamente en las siguientes páginas. No obstante, es necesario indicar que los cambios aprobados no serán válidos o aplicables hasta que sean publicados en el DOF, lo cual no ha sucedido hasta el 16 de junio de 2019. Además de estas normas, México ha ratificado diferentes tratados internacionales que se pueden vincular a la situación de las trabajadoras del hogar, a pesar de no referirse a ellas específicamente. A continuación, se presenta una tabla que muestra las normas aplicables o relevantes para la situación de las trabajadoras del hogar en México:

¹¹⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “El trabajo doméstico en México: la gran deuda social”, octubre de 2016, http://www.idwfed.org/es/recursos/el-trabajo-domestico-en-mexico-la-gran-deuda-social/@@display-file/attachment_1, consultado el 10 de octubre de 2018.

¹¹⁸ En adelante “reforma del 14 de mayo”

Cuadro 1: Normas aplicables para la regulación del trabajo remunerado del hogar en México

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos		
Artículo	Disposiciones	
Art. 1	Prohíbe la esclavitud y toda clase de discriminación basada en origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro tipo de discriminación que atente contra la dignidad humana.	
Art. 3	Establece el derecho a la educación de todo individuo.	
Art. 4	Establece la igualdad entre hombres y mujeres ante la ley y determina el derecho de toda persona a la protección de la salud.	
Art. 5	Establece que no podrá impedirse que las personas se dediquen a la profesión que les acomode y que “nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento”.	
Art. 123	Establece que toda persona “tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil”. Específicamente sobre los trabajadores domésticos, establece que el Congreso de la Unión deberá expedir leyes sobre trabajo que regirán “A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo...”	
Normas internacionales fundamentales ratificadas por México		
Convenio	Ratificación	Estatus
Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	12 mayo 1934	En vigor
Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	1 abril 1950	En vigor
Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	23 agosto 1952	En vigor
Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	1 junio 1959	En vigor
Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).	11 septiembre 1961	En vigor
Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)	10 junio 2015	En vigor
Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	30 junio 2000	En vigor
Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	30 octubre 2018	En vigor
Leyes federales		
Ley Federal del Trabajo		
Ley del Seguro Social		
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación		

Aunque más adelante se hará una comparación detallada entre el marco normativo mexicano y las disposiciones del C189, es importante destacar dos elementos centrales en las agendas de las

organizaciones de trabajadoras del hogar: el capítulo XIII de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social.

Sobre la Ley del Seguro Social, las organizaciones aliadas a esta causa consideran que tiene que ser modificada para que la inclusión de las trabajadoras del hogar al IMSS no sea voluntaria y entren en el régimen obligatorio. Recientemente ha habido eventos importantes que podrían impulsar la inclusión de las trabajadoras del hogar a la seguridad social. Esto implica acceso a servicio médico público, sistema de pensiones, guarderías y otras prestaciones.

El 5 de diciembre de 2018, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) declaró que excluir a las empleadas del hogar del régimen obligatorio del IMSS es inconstitucional. Específicamente, se determinó que “el hecho de que los patrones no tengan la obligación jurídica de inscribir a los trabajadores domésticos ante el IMSS, constituye un trato discriminatorio proscrito por el artículo 1 constitucional, así como una violación al derecho humano a la seguridad social”.¹¹⁹ A partir de esta sentencia, se ordenó la instrumentación de un programa piloto “que tenga como fin diseñar y ejecutar un régimen especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar que a su vez entregue las facilidades administrativas necesarias que permitan cumplir de manera sencilla y clara las obligaciones patronales”.¹²⁰

El amparo 9/2018, relativo a esta decisión, indica que el régimen especial: “debe proporcionar, como mínimo, los seguros de: (1) riesgos de trabajo; (2) enfermedades; (3) maternidad y guarderías; (4) invalidez y vida; (5) retiro, cesantía en edad avanzada y vejez”.¹²¹ Además, establece que: “Teniendo en cuenta la finalidad de los anteriores lineamientos consiste en que en un plazo no mayor a 18 meses a partir de la implementación del referido programa

¹¹⁹ Suprema Corte de la Justicia de la Nación, Amparo directo 9/2018, p. 10.

¹²⁰ Suprema Corte de Justicia de la Nación, “SCJN declara discriminatorio excluir las empleadas domésticas del régimen obligatorio del IMSS”, 5 de diciembre de 2018, <http://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=5806>, consultado el 7 de diciembre de 2018.

¹²¹ Suprema Corte de la Justicia de la Nación, Amparo directo 9/2018, p. 2.

piloto, el IMSS se encuentre en posibilidades de proponer al Congreso de la Unión, las adecuaciones legales necesarias para la incorporación formal del nuevo sistema especial de seguridad social para las trabajadoras del hogar, y en ese sentido, en un plazo no mayor a 3 años, se logre obtener la seguridad social, efectiva, robusta y suficiente a la totalidad de las empleadas domésticas en el país”.¹²²

El 30 de enero de 2019, el Consejo Técnico del Instituto Mexicano del Seguro Social aprobó el programa piloto de incorporación a personas trabajadoras del hogar, el cual propone dar acceso a servicio médico, incapacidades, pensiones y prestaciones sociales.¹²³ El 31 de marzo de 2019, un día después del Día Internacional de las Trabajadoras Domésticas, se presentó el Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar.¹²⁴ Con éste, se puede registrar a las Personas Trabajadoras del Hogar al IMSS y “adherirse al régimen obligatorio de seguridad social”.¹²⁵ En la reforma la LFT publicada el 1 de mayo de 2019, se agrega un inciso IV al artículo 337 del capítulo XIII sobre trabajadores del hogar. En este, se especifica que es obligación especial de los patrones “inscribir a la parte trabajadora al Instituto Mexicano del Seguro Social y pagar las cuotas correspondientes conforme a las normas aplicables en la materia”.

A su vez, la reforma del 14 de mayo modifica los artículos transitorios de la primera reforma e indica que “las disposiciones relativas a la incorporación formal de las personas

¹²² Idem.

¹²³ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “Aprueba IMSS programa piloto de incorporación a personas trabajadoras del hogar”, 30 de enero de 2019, <https://www.gob.mx/stps/prensa/aprueba-imss-programa-piloto-incorporacion-a-personas-trabajadores-del-hogar>, consultado el 3 de febrero de 2019.

¹²⁴ IMSS, “Programa piloto: Incorporación de las personas trabajadoras del hogar”, 18 de febrero de 2019, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf, consultado el 20 de febrero de 2019.

¹²⁵ IMSS, “Arranca el IMSS el Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar”, 31 de marzo de 2019, <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201903/071>, consultado el 31 de marzo de 2019.

trabajadoras del hogar al régimen obligatorio de seguridad social iniciarán su vigencia una vez que se realicen las adecuaciones y reservas legales necesarias para dar completa operatividad al reconocimiento del derecho a que se refiere este Decreto, debiendo quedar totalmente concluida en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la culminación del Programa Piloto y entrega al Legislativo del informe aludido en el citado dispositivo que antecede”.¹²⁶ Además, esta misma iniciativa modifica la LSS e indica que los trabajadores del hogar forman parte del régimen obligatorio del IMSS. Sin embargo, de nuevo, es necesario recordar que dichas modificaciones no son válidas hasta que sean publicadas en el DOF.

Aunque estos avances son muy positivos, la ratificación del C189 implicaría asegurarlas sin importar el cambio de administraciones en el gobierno federal. Como se analiza en el siguiente capítulo, debido a las jerarquías de las leyes en México, un convenio tiene más implicaciones y funciona como “candado” para armonizar el marco normativo nacional a las responsabilidades adquiridas mediante un acuerdo internacional.

Sobre la Ley Federal del Trabajo, las organizaciones aliadas destacan el carácter discriminatorio del capítulo XIII de la misma, que establece responsabilidades y obligaciones específicas para empleadores y trabajadoras del hogar del artículo 331 al 342. Sobre este capítulo, podemos analizarlo desde tres ejes: jornadas de trabajo y su remuneración; condiciones de trabajo; y responsabilidades de los empleadores y trabajadores.

Sobre las jornadas de trabajo y su remuneración, ya se mencionó previamente que, hasta ahora, este capítulo no regula las jornadas, sino los descansos de las trabajadoras, lo que permite una jornada laboral más extensa que las 8 horas que se establecen para otros trabajadores.

¹²⁶ Senado de la República, “Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; Para la Igualdad de Género; y de Estudios Legislativos, primera, sobre la minuta con proyecto de decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la ley federal del trabajo y de la ley del seguro social en materia de las personas trabajadoras del hogar”, 14 de mayo de 2019, http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2019/05/asun_3876023_20190514_1557845043.pdf, consultado el 16 de junio de 2019. En adelante “Dictamen”.

Además, estos descansos están pensados para las trabajadoras del hogar de planta, dejando a las trabajadoras de entrada por salida sin una regulación clara sobre su jornada laboral. Esto, como también se mencionó previamente, es incoherente con la realidad actual de estas trabajadoras: la mayoría de entrada por salida. Además, este capítulo no contempla el pago de horas extra que, además, tendrían que ser resueltas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje,¹²⁷ ni el pago de aguinaldo. Esto se modifica en la reforma del 14 de mayo, en la que se establece un límite a la jornada laboral diurna de las personas trabajadoras del hogar que residen en el hogar de 8 horas. Además, reconoce el pago de horas extras y de aguinaldo como parte de las prestaciones correspondientes a las trabajadoras del hogar.

Por otra parte, hasta el momento en el que se escribe esta tesis, el capítulo XIII no establece el derecho de estas trabajadoras a vacaciones pagadas, ni a que éstas sean pagadas como parte de sus prestaciones de ley, algo que sí existe para otros trabajadores en el artículo 76 de la misma ley, que indica que: “Los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios”.¹²⁸ En la reforma del 14 de mayo sí se reconocen las vacaciones, primas vacacionales, así como pago de días de descanso como prestaciones obligatorias para estas trabajadoras.

Sobre las condiciones de trabajo, el capítulo XIII tiene disposiciones que no benefician a las trabajadoras del hogar e incluso las ponen en desventaja explícita frente a otros trabajadores y sus propios empleadores. En este sentido, hay que destacar el artículo 334 que indica que,

¹²⁷ Al momento en el que se escribe esta tesis se está transitando hacia un sistema diferente al de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, sin que sea claro en dónde recaerían estas quejas por pagos de horas extra.

¹²⁸ LFT, cap. IV, art. 76.

cuando el patrón provee de habitación y alimento, esto corresponde al 50% del salario que el trabajador recibe en efectivo.¹²⁹ Teniendo en mente el contexto en el que se desarrollan las relaciones laborales del hogar, no es difícil pensar cómo esto puede permitir relaciones de dependencia hacia el empleador y expande la situación de asimetría que se vive en el hogar. Además, considerando el papel que las trabajadoras desempeñan dentro de su propio hogar en términos de proveedoras principales o complementarias, esta disposición permite el pago de un salario muy por debajo de lo necesario o satisfactorio.¹³⁰ Sin embargo, en la reforma del 14 de mayo, se modifica el artículo 334 para indicar que los empleadores de personas trabajadoras del hogar deben garantizar alimento y, en caso de que el trabajador resida en el hogar, habitación. Así, ya no se consideran los alimentos y la habitación como parte del pago del trabajador.

En términos de seguridad e higiene en el trabajo, el artículo 337 establece la responsabilidad de los patrones de “proporcionar al trabajador un local cómodo e higiénico para dormir, una alimentación sana y satisfactoria y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud”.¹³¹ Esto no se puede equiparar con la protección que se da a otros trabajadores en la misma ley; por ejemplo, en el capítulo sobre rescisión de las relaciones de trabajo, en el artículo 51 se considera “la existencia de un peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establezcan” como causa de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador.¹³² El capítulo XIII deja explícitamente fuera de la protección para estas trabajadoras aquellas enfermedades que sean

¹²⁹ LFT, cap. XIII, art. 334.

¹³⁰ CONAPRED, *Legislar sin discriminación*, t. VI, *Trabajo del hogar*, Ciudad de México, 2014, pp. 206-208. En adelante, *Legislar sin discriminación*.

¹³¹ LFT, cap. XIII, art. 337, frac. II.

¹³² LFT, cap. IV, art. 51, frac. VII.

ocasionadas por el trabajo en el artículo 338. En la reforma del 14 de mayo se deroga este último artículo.

Finalmente, en términos de responsabilidades, los empleadores del hogar tienen obligaciones especiales establecidas en términos de protección que son muy básicas comparadas con la protección que se les da a los trabajadores en general en esa misma ley. Ya hemos mencionado las que se refieren a enfermedades, alimentación, y espacios. No obstante, vale la pena destacar otro punto sobre las responsabilidades de los patrones en caso de enfermedad: estas no sustituyen de ninguna forma la protección que las trabajadoras podrían tener bajo el IMSS, además de que consideran casos muy específicos. Así, se puede entender que la reforma del 14 de mayo de 2019 derogue los artículos que establecen estos criterios (338 y 339), ya que considera que estos trabajadores estarán cubiertos por el régimen obligatorio del IMSS, como se explicó previamente.

Conclusiones: el panorama actual de las trabajadoras del hogar en México

A partir del análisis de la situación de las trabajadoras del hogar en México, podemos sugerir lo siguiente. Su perfil socioeconómico y la actividad a la que se dedican pueden derivar en una profunda discriminación interseccional de género, clase y origen étnico. Además, esta misma condición y el espacio en el que se desempeñan, las hace más vulnerables a dinámicas abusivas por parte de los empleadores. Sobre los empleadores, no tenemos tantos datos como sobre las trabajadoras. Sin embargo, hay dos datos más claros que es importante retomar. Es una población “no pobre” en términos económicos y parecen estar dispuestos a incluir a las trabajadoras en el régimen obligatorio del IMSS.

También podemos sugerir que, ante este escenario de discriminación e informalidad, el marco normativo mexicano no está a la altura de los retos que hay que enfrentar. El capítulo XIII

de la LFT es un reflejo del carácter discriminatorio de las leyes mexicanas actuales hacia las trabajadoras del hogar. Sin embargo, las reformas aprobadas a la LFT y la LSS representan un logro de prácticamente todas las demandas de la red en términos de reconocimiento de derechos e incluso de lenguaje. De ser publicadas las modificaciones en el DOF, esto representaría el logro más importante de la red en alianza con el legislativo y el ejecutivo desde su formación.

Aún si se hacen las modificaciones de ley necesarias, el proceso de cambio social será todavía largo. Sobre todo, considerando el tipo de discriminación al que están expuestas las trabajadoras y la dificultad organizativa que tienen. Sobre la dificultad de organización, es necesario retomar el bajísimo porcentaje de personas que conocen de este tipo de organizaciones y el costo que implica para las trabajadoras en términos de tiempo y salario. Esto, sin considerar las dificultades que puede haber en llevar esta perspectiva de derechos a estados fuera de la Ciudad de México.

No obstante, es necesario reconocer los logros de las organizaciones hasta ahora. Aunque las estrategias con otros actores serán analizadas en el cuarto capítulo, por ahora es necesario retomar: las alianzas nacionales, regionales e internacionales de SINACTRAHO; su legitimidad ante interlocutores gubernamentales; y la falta de contrapartes de empleadores, lo cual les ha permitido avanzar en su agenda directamente con el gobierno, sin negociaciones tripartitas hasta el momento.

El análisis del contexto nacional de las trabajadoras del hogar nos permite entender el estado actual de sus condiciones laborales, desde una perspectiva social, así como normativa. También nos permite vislumbrar los principales obstáculos a los que se enfrentan las redes al momento de promover el C189 y, con esto, el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Con esta base, en los siguientes capítulos analizaremos con más detalle las modificaciones que se tendrían que hacer al marco normativo mexicano para que éste sea

compatible con las responsabilidades que México adquiriría si ratifica el convenio. Finalmente, analizaremos las estrategias que se han desarrollado para promover esos cambios.

Capítulo III: Las implicaciones de la ratificación del C189 en México

Hasta el momento se han revisado las condiciones y el perfil de las trabajadoras del hogar, así como de sus empleadores. También se analizó la organización de las trabajadoras del hogar en México, sobre todo a partir de la experiencia personal de Marcelina Bautista. También se examinó brevemente el marco normativo mexicano, sobre todo la LFT y la ISS. Ahora corresponde explicar los obstáculos técnicos legislativos y de política pública que tendrían que ser modificados a la luz del C189. El objetivo de hacer esto es responder a las siguientes preguntas: ¿qué se tendría que modificar en México para cumplir con las obligaciones que establece el C189?, y ¿qué obstáculos se han encontrado hasta ahora?

En este capítulo haremos una comparación detallada entre el marco normativo mexicano y el C189 con el objetivo de entender las implicaciones de la ratificación del Convenio; es decir, las medidas que el Estado mexicano tendría que adoptar para cumplir con las responsabilidades adquiridas. Al ratificar este convenio, acompañado por su recomendación,¹³³ un país se compromete formalmente a implementar las obligaciones que el convenio en cuestión establece. El artículo 18 del C189 indica que “Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, deberá poner en práctica las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación y de convenios colectivos o de otras medidas adicionales acordes con la práctica nacional, extendiendo o adaptando medidas existentes a fin de aplicarlas también a los trabajadores domésticos o elaborando medidas específicas para este sector, según proceda”.¹³⁴

¹³³ Las recomendaciones no requieren ratificación.

¹³⁴ C189, art. 18.

En este sentido, cada país deberá tomar las medidas necesarias para cumplir con las normas establecidas en el C189 en términos de: derechos básicos; información sobre los términos y condiciones de empleo (contrato escrito); horas de trabajo normales y compensación por horas extra, periodos de descanso; remuneración: salario mínimo; pago en efectivo, directo y puntual; seguridad y salud; y seguridad social.

El Convenio 189 de la OIT y su recomendación

Objetivos del Convenio y relevancia internacional

El reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar ha sido un tema relevante en la OIT desde hace décadas. La primera acción relacionada a los derechos laborales de las trabajadoras del hogar fue la adopción de la resolución relativa a sus condiciones de empleo en 1948, donde se recomendaba que se incluyera el tema en la agenda de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT).¹³⁵ En 1951, la Reunión de expertos de la OIT fue convocada para realizar un análisis sobre las condiciones laborales de este sector productivo. En 1965, la 49ª CIT, adoptó otra resolución sobre las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, con el fin de regular ciertos aspectos como los horarios de trabajo y la formación profesional de estas trabajadoras. Además, se invitó a continuar los estudios sobre las condiciones y problemas de las trabajadoras del hogar para avanzar en las discusiones durante las CIT futuras. En 1970, la OIT publicó el primer estudio sobre la condición de las trabajadoras del hogar en el mundo, en el cual se destacaron elementos como el alto porcentaje de mujeres en este sector.¹³⁶

¹³⁵ La Conferencia Internacional del Trabajo es la reunión anual tripartita (empleadores, gobiernos y trabajadores) de los Estados Miembros del OIT. Se lleva a cabo en junio, en Ginebra, Suiza.

¹³⁶ Organización Internacional del Trabajo, “The Employment and Conditions of Domestic Workers in Private Households”, marzo de 1970, https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1970/70B09_88_engl.pdf, consultado el 5 de noviembre de 2018.

El Convenio 189 es un tratado adoptado por la CIT que ofrece protección específica para las trabajadoras y trabajadores del hogar, a quienes define como “toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.¹³⁷ Está acompañado de la Recomendación 201, que es una guía para la implementación de medidas legales necesarias para hacer efectivos los derechos establecidos en el convenio. El C189 es, sin duda, el resultado más relevante en favor de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar a nivel internacional. Además, es el primer convenio enfocado en trabajadoras y trabajadores de la economía informal.

Hasta junio de 2019, ha sido ratificado por 29 países, incluidos varios países latinoamericanos como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia y Ecuador. Sin embargo, más de 100 países no lo han ratificado, incluyendo a Canadá, Grecia, Estados Unidos, India y México. Aunque los países que han ratificado son diversos en cuanto a regiones y nivel de desarrollo, es notable que de los países que han ratificado, 12 son latinoamericanos. Esto podría estar relacionado con la historia de las organizaciones de trabajadoras en la región. Por ejemplo, la primera organización de trabajadoras del hogar de la región fue creada en 1901 en Argentina. Durante la primera mitad del mismo siglo se tiene registro de organizaciones creadas en Chile, Brasil y Uruguay.¹³⁸ Esto es muy diferente para el caso de Asia, donde sólo Filipinas ha ratificado. En esta región, la mayoría de las organizaciones de trabajadoras del hogar se crearon después de 2010, excepto en el caso de India, donde hay organizaciones que datan de la década de los setenta. Para entender esta disparidad, haremos una breve explicación de la creación del

¹³⁷ C189, art. 2.

¹³⁸ UNDP, “Las trabajadoras del hogar remuneradas en el Cono Sur: lucha y superación de exclusiones históricas”, 2017, <https://www.undp.org/content/dam/uruguay/docs/IDH/undp-uy-paper-soto-domesticas-2016.pdf>, consultado el 14 de junio de 2019.

convenio, sus objetivos y alcance. Esto, con la intención de entender por qué tan pocos países han logrado su ratificación.

Creación del Convenio

Independientemente de las actividades desarrolladas en el marco de la OIT, las trabajadoras del hogar empezaron a organizarse internacionalmente desde finales de los ochentas. Como ya se ha mencionado previamente, la CONLACTRAHO se formó en 1988, siendo la primera organización regional de trabajadoras del hogar. También es necesario destacar la Cuarta Conferencia Mundial de Mujeres de la ONU, que se llevó a cabo en Beijing en 1995.¹³⁹ Esta conferencia tuvo una asistencia sin precedentes, con más de 17 mil participantes, además de 30 mil activistas. Este contacto entre tantos actores permitió que se intercambiara información y se conectaran “movimientos de mujeres a escala global”.¹⁴⁰ Con este impulso, se intentó formar la primera red internacional de promoción de los derechos de las trabajadoras del hogar. Aunque, este esfuerzo no prosperó, en los años siguientes se empezaron a formar redes regionales de organizaciones de trabajadoras del hogar en Europa, América del Norte y Asia.

Ya en 2005, la European Trade Union Confederation (ETUC), la International Restructuring Education Network Europe (IRENE) y el Comité for Asian Women (CAW) se reunieron en grupos de trabajo sobre derechos de las trabajadoras del hogar migrantes en Europa.¹⁴¹ En noviembre de 2006 organizaron la primera conferencia global de organizaciones de trabajadoras del hogar en Ámsterdam, Holanda. En este evento participaron asociaciones

¹³⁹ Mary Goldsmith, “Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina”, en *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, 28 de agosto de 2008, <https://journals.openedition.org/alhim/2202#quotation>, consultado el 7 de abril de 2019. En adelante “Disputando fronteras”.

¹⁴⁰ ONU Mujeres, “La plataforma de Beijing cumple 20 años”, <http://beijing20.unwomen.org/es/about>, consultado el 7 de abril de 2019.

¹⁴¹ Goldsmith, “Disputando fronteras”.

globales y locales, funcionarios de la OIT y académicos expertos en el tema. Entre las asociaciones y sindicatos presentes estuvieron la CONLACTRAHO, así como grupos de África, América del Norte, Asia y Europa. Durante esta reunión, líderes de las trabajadoras del hogar de diversas regiones del mundo empezaron a organizar redes de apoyo para promover la creación de un convenio de la OIT que atendiera sus demandas en favor de sus derechos laborales.¹⁴² Es importante destacar que, en ese momento, Marcelina Bautista era secretaria general de CONLACTRAHO. Fue la primera ocasión en que las trabajadoras de este sector se reunieron específicamente para conocer las condiciones laborales de sus pares en el resto del mundo. En este ejercicio, encontraron puntos en común importantes que facilitaron la organización de redes globales de apoyo e intercambio de información.

A partir de la conferencia de Ámsterdam, Anneke van Luijken, organizadora del primer evento global, se acercó a sindicatos globales como la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Conferencia Sindical Internacional (CSI) y a la organización Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO por sus siglas en inglés). Con la experiencia, contactos y asesoría de estas organizaciones, se empezó a formar una red de organizaciones en todo el mundo. Por iniciativa de las representantes de las trabajadoras del hogar, la red fue liderada por ellas mismas y no por representantes de sindicatos globales u organizaciones no gubernamentales que las apoyaban.¹⁴³ Este es un patrón interesante y constante en las organizaciones de trabajadoras del hogar en el mundo. Aunque podría parecer una preferencia lógica, revela un apoderamiento importante de las trabajadoras, ya que las visibiliza y moviliza por iniciativa propia, no a sugerencia de otras

¹⁴² Celia Mather, “¡Sí, lo hicimos! Cómo las trabajadoras del hogar obtuvieron derechos y reconocimiento a nivel internacional”, WIEGO, octubre de 2013, http://www.wiego.org/sites/wiego.org/files/resources/files/Mather_Yes%20we%20did%20it!_Spanish_2013.pdf, consultado el 27 de febrero de 2019, pp. 12-14. En adelante “¡Sí, lo hicimos!”.

¹⁴³ Ibid., p. 15.

organizaciones o actores. Recordando la hipótesis de esta tesis, es un dato revelador, ya que implica mayor poder de las trabajadoras en el establecimiento de agendas, lenguajes y estrategias. Son ellas mismas quienes se ponen al centro de la discusión global, nacional y local sobre sus derechos.

En 2007, en el marco de la OIT se lograron avances sustantivos en el tema, cuando se propuso incluir el tema de Trabajo Decente para los Trabajadores Domésticos como parte de la agenda de la 99^o CIT de 2010.¹⁴⁴ Ese mismo año, Anneke van Luijken, UITA y CSI se reunieron con cinco departamentos de la OIT¹⁴⁵ con el objetivo de que alguno de éstos liderara las actividades de promoción para la creación del Convenio.¹⁴⁶ En 2008, gracias al trabajo de cabildeo de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV), el Consejo de Administración de la OIT acordó incluir el tema de una norma internacional sobre los derechos de las y los trabajadores del hogar en las agendas de las 99^a y 100^a CIT.¹⁴⁷ Este paso formalizó la discusión sobre el tema e inició el proceso oficial hacia la discusión y creación del Convenio.

En septiembre de 2008, se reunió en Ginebra el grupo de trabajo interno de la red de organizaciones y sindicatos de trabajadoras del hogar. Participaron grupos que habían estado presentes en la conferencia global de 2006 y otras organizaciones regionales. En estas reuniones, las representantes de las trabajadoras reafirmaron su interés en ser ellas mismas quienes expusieran las demandas del grupo. No obstante, reconocieron la necesidad de asesoramiento de organizaciones con más experiencia. Durante las reuniones del grupo de trabajo

¹⁴⁴ Consejo de Administración de la OIT, “Propuestas para el orden del día de la 99^o reunión (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo, noviembre de 2007, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_084927.pdf, consultado el 5 de noviembre de 2018.

¹⁴⁵ Estos grupos fueron: ACTRAV (la Oficina de Actividades de los Trabajadores), MIGRANT, IPEC (de trabajo infantil), GENDER (de igualdad de género), y STANDARDS (responsable del desarrollo e implementación de los convenios y recomendaciones de la OIT).

¹⁴⁶ Mather, op. cit., p. 27.

¹⁴⁷ Mary Goldsmith, “Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar”, *Revista de Estudios Sociales*, 45 (2013), p. 237.

representantes de ACTRAV y CSI orientaron a las trabajadoras sobre el proceso formal orientado a la creación y firma de un convenio. Además, las asesoraron sobre las actividades de cabildeo que tendrían que realizar para enfrentar ciertos retos como las propuestas de recomendaciones en lugar de convenios, falta de reconocimiento a su trabajo, o el acceso a representantes gubernamentales.¹⁴⁸

En 2009 se llevó a cabo la primera Conferencia Mundial de la Mujer de la CSI, donde se estableció que la inclusión de las trabajadoras domésticas en organizaciones sindicales era un tema prioritario.¹⁴⁹ En este punto, es importante destacar que la CSI es una de las organizaciones más relevantes de la OIT, en el lado de los trabajadores. Tiene estatus oficial ante esta organización y acoge a la Secretaría del Grupo de los Trabajadores del Consejo de Administración de la OIT. Es decir, es un punto de contacto esencial entre los trabajadores y la OIT. La alianza con la CSI fue fundamental para dar acceso a las trabajadoras a las CIT de 2010 y 2011. Gracias a ese acceso casi inaudito, las trabajadoras pudieron cabildear personalmente con los representantes gubernamentales y de empleadores. Ese mismo año, se formalizó la Red Internacional de Trabajadoras del Hogar (IDWN por sus siglas en inglés), que en 2013 se convirtió en la Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar (FITH),¹⁵⁰ previamente mencionada. Con esto, se sentaron las bases de la red formal que lideraría las actividades de activismo, negociación y cabildeo por parte de las trabajadoras del hogar.

En la 99ª CIT, llevada a cabo en junio de 2010, estuvieron presentes las trabajadoras del hogar, en su mayoría las representantes que habían formado parte del grupo de trabajo interino.

¹⁴⁸ Mather, op. cit., p. 30.

¹⁴⁹ CSI, “1ª Conferencia Mundial para la Mujer: Conclusiones y recomendaciones”, publicado el 21 de noviembre de 2009, <https://www.ituc-csi.org/1a-cmpm-conclusiones-y?lang=en>, consultado el 27 de febrero de 2019.

¹⁵⁰ FITH-IDWF-FITD, “Sobre nosotros”, abril de 2015, <http://idwfed.org/es/sobre-nosotros>, consultado el 27 de febrero de 2019.

Marcelina Bautista, como Secretaria General de la CONLACTRAHO, cabildeó personalmente con gobiernos y sindicatos en favor de la creación del Convenio. Mary Goldsmith destaca la importancia de la presencia activa de representantes de trabajadoras del hogar en diferentes delegaciones durante ambas CIT. Considera que los resultados de sus actividades se reflejan en reuniones de cabildeo directo con sus contrapartes gubernamentales, como la realizada entre trabajadoras latinoamericanas y caribeñas con el Grupo de Estados de América Latina y el Caribe (GRULAC).¹⁵¹ Sobre esta experiencia, Marcelina Bautista declaró:

Esta fue nuestra escuela. En 2009, fuimos a la CIT a ver lo que decían los gobiernos y los trabajadores, y a ver cómo funcionaban los espacios tripartitos. Luc y otras personas de la OIT nos aclararon las dudas que teníamos, nos explicaron acerca de los convenios, los procesos, cómo manejarse e incluso cuándo hablar. Aprendimos en la práctica cuándo hablar y cuándo callarnos. La red ha siempre trabajado para que podamos participar en los espacios claves. [...] Fue la mejor manera de entrenarnos y comprometernos. Nuestros colegas en la red dejaron en claro que hablábamos por nosotras mismas, y nos dieron las herramientas para hacerlo. [...] Este aprendizaje me empoderó a reunir los conocimientos, discutir en otros espacios, y saber cómo escuchar y cómo exigir.¹⁵²

Goldsmith considera que el cabildeo directo por parte de las trabajadoras rompió con la dinámica tradicional de las CIT, donde no es común que los trabajadores alrededor de quienes giran las discusiones estén presentes y formen parte de las discusiones.¹⁵³ Sin embargo, gracias al trabajo de la IDWN, 11 líderes de trabajadoras del hogar recibieron gafetes de categoría “T”; es decir, de trabajadores. Con estos gafetes, las representantes tuvieron oportunidad de estar presentes en las discusiones alrededor del Convenio, entre ellas Marcelina Bautista.¹⁵⁴ Algunas de ellas pudieron aconsejar a la portavoz del Grupo de Trabajadores, Halumah Yacob, durante las

¹⁵¹ Goldsmith, op. cit., p. 243.

¹⁵² Marcelina Bautista, citada en Mather, op. cit., p. 73.

¹⁵³ Goldsmith, op. cit., p. 238.

¹⁵⁴ Aunque Marcelina Bautista recibió el apoyo de un sindicato mexicano para participar en la CIT, también en 2011, los representantes gubernamentales no le permitieron hablar en la sesión plenaria. (Mather, op. cit., p. 57).

discusiones tripartitas.¹⁵⁵ Paralelo a su participación en las discusiones del Comité de los Trabajadores domésticos, las trabajadoras se reunieron con representantes de gobierno y sindicatos, ya que los gafetes T les daban acceso a los canales formales de negociación en el marco de la OIT. Myrtle Witbooi, directora de IDWN en 2010, declaró: “Aprendíamos sobre la marcha, todos los días”.¹⁵⁶

La principal discusión entre el Grupo de Empleadores y el de Trabajadores fue la definición del instrumento que se crearía. Finalmente, se acordó que el instrumento que se utilizaría sería un convenio. Desde su establecimiento, la OIT tiene un sistema de normas internacionales sobre el trabajo: convenios y recomendaciones. Los convenios son “tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros”, mientras que las recomendaciones “actúan como directrices no vinculantes”.¹⁵⁷ Así, el uso de uno u otro instrumento podría representar una diferencia sustantiva en las consecuencias del instrumento sobre las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar. Aunque los instrumentos de la OIT pueden incluir “cláusulas de flexibilidad” para excluir algunas categorías de trabajadores o aplicar determinadas partes del convenio, no permiten reservas a los mismos.¹⁵⁸ Estas cláusulas ya habían sido utilizadas para excluir específicamente a las trabajadoras del hogar en otros convenios. Se ha argumentado que este es el caso del Convenio sobre Edad Mínima de 1973, que permite que los niños y niñas realicen tareas domésticas, algo que sindicatos y organizaciones de trabajadores consideran una falta de protección a las trabajadoras domésticas menores de edad.¹⁵⁹

¹⁵⁵ Mather, op. cit., p. 52

¹⁵⁶ Myrtle Witbooi, citada en Mather, op. cit., p. 38.

¹⁵⁷ OIT, “Las reglas de juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo”, 2014, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_318173.pdf, pp. 13-17, consultado el 18 de febrero de 2019.

¹⁵⁸ Ibid, p. 20.

¹⁵⁹ Mather, op. cit., p. 22.

En la 99ª CIT, el Grupo de Empleadores expresó que un convenio debía limitarse a los principios inalterables que permitieran llegar a un consenso tripartito entre empleadores, trabajadores y representantes gubernamentales, por lo cual “sería inapropiado para el trabajo doméstico”.¹⁶⁰ Otro de los argumentos del Grupo de Empleadores era que un convenio sería rígido y tendría efectos negativos sobre el desempleo y la situación de informalidad de estos trabajadores.¹⁶¹

Por otra parte, el Grupo de Trabajadores argumentaba que la importancia de un convenio para las trabajadoras del hogar, era que ellas tienen dificultades de acceso a sindicatos u otro tipo de organizaciones que les permitan exigir sus derechos laborales por sus condiciones particulares de aislamiento.¹⁶² Por su parte, algunos gobiernos destacaron la dificultad de las inspecciones laborales, tomando en cuenta que el espacio de trabajo de estos trabajadores es el hogar. Es decir, un lugar privado, protegido por el derecho a la privacidad de los individuos.¹⁶³ Sin embargo, durante las discusiones tripartitas, el GRULAC reconoció la importancia del convenio, por las aportaciones de estas trabajadoras a la sociedad y a la economía.¹⁶⁴ En esta sesión, México no hizo ninguna declaración; sin embargo, otros países latinoamericanos como Argentina, Brasil y Uruguay se pronunciaron de manera firme en favor de la creación de un convenio. De hecho, el caso de Uruguay fue utilizado como un ejemplo a seguir para otros países, especialmente para las cuestiones de inspección, un tema sobre el cual se reconocieron los avances en ese país.¹⁶⁵

¹⁶⁰ OIT Comisión de los Trabajadores Domésticos, “Proyecto de informe (C.T.D./D.227)”, junio de 2010, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_141641.pdf, p. 10, consultado el 25 de febrero de 2019.

¹⁶¹ Ibid, p. 34.

¹⁶² Ibid, p. 11.

¹⁶³ Ibid, p. 9.

¹⁶⁴ Ibid, pp. 14-15.

¹⁶⁵ Ibid, p. 38.

En la 100ª CIT, aumentó la participación de trabajadoras del hogar presentes en las discusiones. La IDWN se encargó de prepararlas y darles la información logística necesaria para que formaran parte de las discusiones. Además, el Grupo de Trabajadores se reunía todas las mañanas para hablar de los avances en el proceso y articular su participación.¹⁶⁶ Para esta CIT, las organizaciones no gubernamentales como WIEGO, UITA y la IDWN, así como las oficinas de la OIT contribuyeron a las discusiones con informes y estudios que fueron utilizados como base para los argumentos de las trabajadoras en favor del convenio. Además, la IDWN fomentó la movilización de trabajadoras en las calles de Ginebra.

En esta ocasión, las discusiones se basaron en los informes que la OIT había enviado previamente a los estados miembros. Para esta etapa, ya se discutían los borradores revisados de ambos instrumentos,¹⁶⁷ así como las respuestas a los cuestionarios que los estados miembros habían respondido.¹⁶⁸ Aunque se retomaron temas de la 99ª CIT, hubo consenso sobre la creación de un convenio. Por parte de los empleadores, se retomaron tres temas de fondo: las horas de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo y el papel de las agencias de empleo. Por su parte, los trabajadores mantuvieron la discusión del balance entre flexibilidad y protección.¹⁶⁹ De parte de los gobiernos, se insistió de nuevo en crear un instrumento más flexible y se discutió la protección de las trabajadoras colocadas por agencias de empleo.

¹⁶⁶ Mather, op. cit., p. 47.

¹⁶⁷ OIT, “Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV (1)”, 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_145506.pdf, consultado el 23 de marzo de 2019.

¹⁶⁸ OIT, “Trabajo decente para los trabajadores domésticos. Informe IV (2A)”, 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153167.pdf, consultado el 23 de marzo de 2019.

¹⁶⁹ OIT, “Informe de la Comisión de los Trabajadores Domésticas”, junio de 2011, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_157698.pdf, p. 15, consultado el 23 de marzo de 2019.

Después de dos semanas de trabajo y discusiones, el 16 de junio de 2011 se emitieron los votos sobre el convenio: 396 votos a favor, 16 en contra y 63 abstenciones.¹⁷⁰ Todos los delegados gubernamentales de América Latina, excepto El Salvador y Panamá, votaron a favor de la adopción del convenio. En el caso de la recomendación, los empleadores de Argentina, Chile, Colombia, México¹⁷¹ y Uruguay se abstuvieron de votar.

Esta breve revisión de la creación del C189 y su recomendación es interesante porque revela varios elementos importantes para esta tesis. En primer lugar, la importancia de las redes de trabajadoras y de organizaciones aliadas para promover una discusión informada sobre los derechos de las trabajadoras del hogar en las dos CIT. La colaboración que se observó tuvo diferentes formas: financiamiento, capacitación, información y acceso. En este sentido, y pensando en el caso de México, es muy importante reconocer el papel de Marcelina Bautista y el aprendizaje que pudo obtener de ambas experiencias en términos de comunicación, negociación y capacitación técnica.

En segundo lugar, podemos reconocer argumentos comunes en las discusiones con gobiernos y empleadores: la búsqueda de mayor flexibilidad, el aspecto de la formalización y la idea de que ésta puede derivar en mayor desempleo para las trabajadoras, así como la dificultad de las inspecciones laborales. Esto es importante porque son ideas que se han reproducido a nivel local, como en el caso de México. También es necesario tener esto en mente para entender

¹⁷⁰ Véase Jennifer Fish y Soujourner Production, “C189: Sabiduría Convencional”, 7 de octubre de 2013, <https://vimeo.com/76353904>, consultado el 27 de febrero de 2019. En este corto documental, se puede observar la participación de trabajadoras del hogar en las discusiones plenarios y de grupos, el conteo final de la votación por el cual se aprobó el C189, y entrevistas con representantes de las trabajadoras del hogar de diferentes países.

¹⁷¹ Es interesante destacar a los representantes de México para los tres grupos. En la comisión de trabajadores del hogar, la representante de los trabajadores de México fue Hilda Anderson Nevaréz, Secretaria de Acción Femenil de la Central de Trabajadores Mexicanos (CTM). La CTM fue quien apoyó a Marcelina Bautista para que fuera a la CIT, como parte de la delegación mexicana. Por parte de los empleadores, el representante fue Gerardo Gutiérrez Candiani, quien en ese momento era presidente nacional de la COPARMEX. Como ya se mencionó en el capítulo anterior, ninguna de estas organizaciones ha sido particularmente cercana a la causa de las trabajadoras del hogar.

la necesidad de las estrategias de información de los aliados de la red. Desde la creación del C189 se han hecho y difundido estudios e informes sobre la condición de las trabajadoras del hogar, así como opciones para mejorarla.

El proceso de ratificación en México

México adoptó el convenio en 2011. Sin embargo, 8 años después de esto, el C189 todavía no se ha ratificado. A continuación, se revisa el proceso administrativo que tendría que llevarse a cabo para ratificarlo. Según la Ley sobre la celebración de tratados de México, la ratificación se define como “el acto por el cual los Estados Unidos Mexicanos hacen constar en el ámbito internacional su consentimiento en obligarse por un tratado”.¹⁷² En México, el procedimiento para la celebración de un tratado implica: la negociación, redacción y adopción del texto, firma, aprobación interna, el consentimiento del Estado en vincularse y la entrada en vigor. Una vez adoptado el convenio, se tienen que hacer consultas y dictámenes de distintas dependencias. En el caso de la STPS, ellos llevan a cabo consultas tripartitas con los trabajadores, los empleadores y sus representaciones en los estados de la república. Una vez hecho esto, deben enviar un oficio con los resultados de la consulta a la Secretaría de Relaciones Exteriores. Asimismo, la Secretaría de Gobernación hace un dictamen sobre la ratificación del convenio. La Secretaría de Relaciones Exteriores es la encargada de reunir los dictámenes de las distintas dependencias y de enviarlo al Senado de la República para su consideración.

Dentro del Senado, el convenio se envía a la Comisión Ordinaria de Relaciones Exteriores para su análisis, discusión y eventual aprobación.¹⁷³ El artículo 76 de la CPEUM, fracción I indica que son facultades exclusivas del Senado “analizar la política exterior

¹⁷² Ley sobre la celebración de tratados, art. 2, frac. V.

¹⁷³ Elma del Carmen Trejo, “El procedimiento interno para la aprobación de un tratado internacional en México”, publicado en febrero de 2005, <http://www.diputados.gob.mx/sia/coord/pdf/coord-iss-03-05.pdf>, consultado el 22 de agosto de 2018.

desarrollada por el Ejecutivo Federal con base en los informes anuales que el Presidente de la República y el Secretario del Despacho correspondiente rindan al Congreso. Además, aprobar los tratados internacionales y convenciones diplomáticas que el Ejecutivo Federal suscriba, así como su decisión de terminar, denunciar, suspender, modificar, enmendar, retirar reservas y formular declaraciones interpretativas sobre los mismos”.¹⁷⁴ Hasta el momento, el C189 no ha sido enviado al Senado para avanzar con el proceso correspondiente, pero la STPS ya dio por terminadas las consultas necesarias.¹⁷⁵

En este punto, es importante destacar que, según el artículo 133 de la CPEUM, “las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada entidad federativa se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las Constituciones o leyes de las entidades federativas”.

Aunque la CPEUM es la norma fundamental, desde 1999 se dio mayor jerarquía a los tratados internacionales, por encima de las leyes federales y locales.¹⁷⁶ Este orden responde a que “estos compromisos internacionales son asumidos por el Estado mexicano en su conjunto y comprometen a todas sus autoridades frente a la comunidad internacional; por ello se explica que el Constituyente haya facultado al presidente de la República a suscribir los tratados internacionales en su calidad de jefe de Estado y, de la misma manera, el Senado interviene como representante de la voluntad de las entidades federativas y, por medio de su ratificación, obliga

¹⁷⁴ CPEUM, art. 76, frac. I

¹⁷⁵ STPS, “STPS e IMSS arrancan programa Piloto de Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar”, 31 de marzo de 2019, <https://www.gob.mx/stps/prensa/stps-e-imss-arrancan-programa-piloto-de-incorporacion-de-personas-trabajadoras-del-hogar?idiom=es>, consultado el 31 de marzo de 2019.

¹⁷⁶ Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Pleno, t. X, noviembre de 1999, tesis P. LXXVII/99, pág. 46.

a sus autoridades”.¹⁷⁷ El objetivo de establecer este orden, es tener bases para determinar la norma aplicable en caso de contradicción. De esta manera, en caso de que se ratifique el Convenio 189, se tendrían que reformar la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social, para asegurar que México cumpla con los elementos a los que se obligaría mediante la ratificación, ya que este tratado internacional tendría mayor jerarquía que las leyes mencionadas. La reforma del 14 de mayo a ambas leyes es un paso muy importante hacia la armonización del marco jurídico mexicano con las responsabilidades que el país adquiriría en caso de ratificar el convenio.

Implicaciones específicas de la ratificación

Considerando las jerarquías mencionadas, es esencial entender las modificaciones que México tendría que hacer para armonizar el marco normativo con las responsabilidades adquiridas con el C189. Esta sección es una comparación detallada sobre algunas leyes y reglamentos mexicanos, hasta el momento en que se termina de escribir esta tesis, y las disposiciones del C189. El objetivo es entender los mayores obstáculos que la red enfrenta para lograr la ratificación del Convenio y, de manera paralela, hacer una revisión de las dificultades políticas de algunos de los elementos del Convenio. Aunque el enfoque de esta sección será sobre los retos más relevantes, se recomienda revisar el documento “El trabajo doméstico en México: la gran deuda social”,¹⁷⁸ de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, que contiene explicaciones mucho más detalladas sobre lo que el gobierno podría ajustar en el marco normativo actual para cumplir con las responsabilidades establecidas en el C189.

¹⁷⁷ Ibid.

¹⁷⁸ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, “El trabajo doméstico en México: la gran deuda social”, publicado en octubre de 2016, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/189956/LibroEl_trabajo_domestico_en_MexicoLa_gran_deuda_social.pdf, consultado el 10 de enero de 2019. En adelante “La gran deuda social”

Hay tres ejes centrales en el debate de la ratificación del C189 en México: reconocimiento de los trabajadores del hogar sin discriminación; condiciones de trabajo; y seguridad social y salud. Estos tres ejes contienen temas más específicos que analizaremos a detalle en las siguientes páginas.

Reconocimiento de los trabajadores del hogar sin discriminación

El primer eje se refiere al reconocimiento pleno los derechos de estas trabajadoras de la misma forma que se reconoce el de los demás. Es decir, la ampliación de sus derechos, que actualmente está muy limitada por las disposiciones especiales del Capítulo XIII de la LFT, sobre todo en términos de derechos y condiciones laborales. En buena parte, estos elementos se relacionan con la informalidad que caracteriza a este sector de trabajadores.

Sobre la definición de trabajo del hogar y de los trabajadores del hogar, en su artículo 331, la LFT define a los trabajadores del hogar como “los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia”.¹⁷⁹ Por su parte, el C189 indica que “la expresión «trabajador doméstico» designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo”.¹⁸⁰ Podemos reconocer esta definición como resultado de las negociaciones previamente mencionado ya que es lo suficientemente laxa para reconocer distintas actividades bajo la expresión de trabajador doméstico.

Sin embargo, esto también da oportunidad a que se mejore la legislación nacional. Al respecto, en “La gran deuda social” se sugiere que se podría agregar un inciso al artículo 332 de la LFT, para especificar que los trabajadores que se dediquen a trabajos de cuidado o asistencia

¹⁷⁹ LFT, Cap. XIII, art. 331

¹⁸⁰ OIT, Convenio 189, art. 3.

de niños, adultos mayores o personas con discapacidad requieren una categoría separada, ya que sus actividades implican capacitación profesional.¹⁸¹ Esto ignoraría la realidad de muchas trabajadoras que también tienen actividades de cuidado como parte de sus tareas diarias.

En este sentido, la legislación argentina propone una solución distinta. En ésta, se distingue a las actividades del trabajo del hogar remunerado, que incluye trabajos de cuidado, y el trabajo de cuidados profesional remunerado. Aunque excluye de la definición de trabajador en casa particular a aquellas personas que “realicen tareas de cuidado y asistencia de personas enfermas o con discapacidad, cuando se trate de una prestación de carácter exclusivamente terapéutico”,¹⁸² sí permite que se consideren como parte del trabajo en casas particulares, como le llaman, “la asistencia personal y acompañamiento prestados a los miembros de la familia o a quienes convivan en el mismo domicilio con el empleador, así como el cuidado no terapéutico de personas enfermas o con discapacidad”.¹⁸³

En el contrato para el trabajador doméstico elaborado por CACEH, el cuidado de niñas, niños, personas enfermas o personas adultas mayores se distinguen del aseo general, limpieza, planchado y cocina.¹⁸⁴ Hacer este tipo de distinciones reconoce el espectro de actividades que se realizan como parte del trabajo del hogar y delimita mejor las actividades de una trabajadora del hogar. Idealmente, esto también crearía una distinción de salarios, donde las actividades de cuidado impliquen un aumento salarial al pago por actividades básicas de limpieza y ayuda en el hogar. En México, la campaña “Empleo Justo En Casa”, propone un tabulador de “salario digno” que considera precisamente las diferentes actividades del trabajo doméstico, desde el

¹⁸¹ STPS, “La gran deuda social”, p. 97.

¹⁸² Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casa particulares (Argentina), art. 3.

¹⁸³ *Ibid.*, art. 2.

¹⁸⁴ CACEH, “Contrato para el trabajo doméstico en el hogar”, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/94589/1445460809CONTRATOPARAELELTRABAJODELHOGAR.pdf>, consultado el 19 de febrero de 2019.

cuidado de personas autosuficientes hasta cuidado de personas enfermas o cuidadores de personas adultas mayores con reconocimiento oficial.¹⁸⁵ De esta manera, se reconocen, en términos salariales, los distintos tipos de actividades y se les concede un valor monetario correspondiente.

Sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, contenido en el artículo del C189,¹⁸⁶ la legislación mexicana cuenta con varias herramientas legales para proteger a las trabajadoras. Por ejemplo, el artículo 1º de la CPEUM, que fue la base para el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación que dio paso a la creación del programa piloto de inclusión de las trabajadoras del hogar al IMSS. Asimismo, se pueden considerar la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y la misma LFT que establece en su artículo 2º el trabajo digno o decente como “aquel en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.¹⁸⁷

Sin embargo, la misma ley permite la discriminación hacia las trabajadoras del hogar, creando un régimen especial para ellas, como se explicó en el capítulo anterior. Esto podría cambiar con la publicación de la reforma del 14 de mayo en el DOF. Como se examinó también en el primer capítulo, en México la discriminación hacia las trabajadoras del hogar es evidente

¹⁸⁵ Empleo Justo en Casa, “Salario digno. Un salario digno es un salario suficiente”, <https://empleojustoencasa.org/salario-digno.html>, consultado el 23 de marzo de 2019.

¹⁸⁶ C189, art. 3, inciso d.

¹⁸⁷ LFT, art. 2.

desde el lenguaje con el que muchas personas se refieren a ellas, hasta el salario desigual que reciben con respecto a otros trabajadores. Es cierto que algunos tipos de discriminación pueden atenderse desde la legislación, como el salario, el acceso a la seguridad social y la atención especial a la discriminación de trabajadoras migrantes y pertenecientes a comunidades indígenas. No obstante, la discriminación interseccional de género, raza y clase hacia este grupo de trabajadoras va mucho más allá de lo que la ley pueda abarcar. En el estado actual de las leyes que rigen sus condiciones laborales, los empleadores tienen un amplio margen de discrecionalidad y muchos elementos recaen en la voluntad de los mismos. En este sentido, Severine Durin destaca que “la naturalización de la existencia de trabajadores sin derechos nos invita a preguntarnos si estamos frente a un empleo o ante una institución de servidumbre”.¹⁸⁸ Debido a esta “naturalización”, más allá de las leyes, es importante promover y generar un cambio social sobre la percepción que se tiene de estas trabajadoras. Aunque no es suficiente, el reconocimiento público de estas mujeres como trabajadoras titulares de derechos es un paso esencial.

En este sentido, Omar Nacib, director general de Previsión Social en la STPS, reconoce la necesidad de prevenir; es decir, de concientizar sobre los derechos de estas trabajadoras, como una forma de reducir la discriminación de la cual derivan múltiples violaciones a sus derechos.¹⁸⁹ Este es uno de los ejes que comparten los actores que forman parte de la red que promueve la ratificación del C189 en México. Tomando en cuenta que es un trabajo que se lleva a cabo en el espacio privado, es desde ahí que tiene que iniciar el reconocimiento de estas trabajadoras como iguales para evitar situaciones más graves de discriminación. Sobre esto, Marcela Azuela, de Hogar Justo Hogar, menciona que una de las ideas que buscan transmitir desde esta organización es que una mejor sociedad empieza desde el hogar.¹⁹⁰

¹⁸⁸ Durin, “La naturalización de la desigualdad. Un trabajo feminizado y etnizado”, en *op. cit.*, p. 64.

¹⁸⁹ Allendelagua, “Entrevista con Omar Nacib”.

¹⁹⁰ Allendelagua, “Entrevista con Marcela Azuela”.

Condiciones de trabajo

El segundo eje, contenido en el artículo 7 del C189, es el de las condiciones de trabajo; comprende específicamente tres elementos: la información sobre los términos y condiciones de empleo, las horas de trabajo y la remuneración. En el marco normativo mexicano podemos encontrar ciertas disposiciones sobre estos elementos. Por ejemplo, respecto a la información sobre los términos y condiciones de empleo, el artículo 24 -de aplicación general- de la LFT establece que “las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables”.¹⁹¹ El artículo 25 de la misma ley indica los elementos de dicho contrato, entre los que se encuentran el tipo de servicios que se prestarán, la duración de la jornada, la forma y monto del salario y otras condiciones, como los días de descanso o vacaciones.¹⁹²

Sin embargo, debido a las condiciones asimétricas y de informalidad a las que se enfrentan las trabajadoras del hogar, es difícil afirmar que esta disposición sea suficiente para que ellas puedan negociar con sus empleadores las condiciones laborales o que cuenten con un contrato de inicio. De hecho, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018 (primer trimestre), 99.2% de las trabajadoras del hogar remuneradas no tiene un contrato de trabajo.¹⁹³ No solo eso, sino que la LFT no protege y destaca la relación asimétrica entre el trabajador y el empleador. Por ejemplo, en términos de obligaciones, despido e indemnización. En este sentido, en “La gran deuda”, se propuso que se incluya un artículo que sea parte del capítulo de trabajadores domésticos en la LFT y que indique “la obligatoriedad de registrar ante la autoridad correspondiente el contrato de trabajo con base en las disposiciones que se emitan

¹⁹¹ LFT, cap. 1, art. 24,

¹⁹² LFT, cap. 1, art. 25.

¹⁹³ Bensusán, *op. cit.*, p. 12.

para ese efecto”.¹⁹⁴ En la reforma del 14 de mayo se reconoce la obligatoriedad de la firma de un contrato entre el empleador y el trabajador. Sin embargo, en la última revisión previa a su aprobación, se eliminó el requisito del registro ante la autoridad laboral correspondiente.¹⁹⁵

Una medida de este tipo contribuiría enormemente a la formalización de estos trabajadores y sería una prueba de la existencia de una relación laboral. En el libro *Trabajo del Hogar*, de la colección *Legislar sin discriminación* de CONAPRED, se reconoce que la obligatoriedad de un contrato es esencial para garantizar el derecho al trabajo y estabilidad en el empleo de estos trabajadores, además de que éste permite ampliar el reconocimiento de sus derechos en caso de litigio, considerando que “la LFT presenta importantes vacíos para el reconocimiento de los derechos de las y los trabajadores del hogar”.¹⁹⁶ Además, la OIT reconoce que “habida cuenta de aislamiento y la vulnerabilidad que padecen los trabajadores domésticos, y de que es muy probable que éstos desconozcan sus derechos legales, el contrato de trabajo escrito es un elemento clave para que puedan ejercer sus derechos en la relación de empleo”.¹⁹⁷

Sobre las horas de trabajo, tiempos de descanso y vacaciones, se podría argumentar que la CPEUM protege a estos trabajadores porque en su artículo 123, apartado A, fracción 1, indica que “A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo: I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas”.¹⁹⁸ Sin embargo, la regulación de la jornada laboral continúa siendo una de las principales demandas del SINACTRAHO y de organizaciones aliadas. Como se explicó en el capítulo anterior, la LFT

¹⁹⁴ STPS, “La gran deuda social”, p. 98.

¹⁹⁵ **Senado de la República, “Dictamen”.**

¹⁹⁶ CONAPRED, *Legislar sin discriminación*, t. VI, *Trabajo del hogar*, Ciudad de México, 2014, pp. 203-206. En adelante, *Legislar sin discriminación*.

¹⁹⁷ OIT, *Protección eficaz de los trabajadores domésticos. Guía para diseñar leyes laborales*, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_229175.pdf, consultado el 23 de marzo de 2019, p. 18. En adelante, *Guía*.

¹⁹⁸ CPEUM, Título Sexto del Trabajo y la Previsión Social, art. 123, apart. A, fracc. I.

establece, en el artículo 333 del Capítulo XIII, que “los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres horas entre las actividades matutinas y vespertinas”.¹⁹⁹ Esto supera la jornada diaria de 8 horas que establece la CPEUM y no favorece al trabajador al regular los descansos, no las jornadas laborales de las trabajadoras.

Esta disposición es muy reveladora de las condiciones laborales de las trabajadoras que habitan en el hogar. Aunque las trabajadoras del hogar se encuentran en una situación de vulnerabilidad y falta de mecanismos de negociación emanados de su espacio de trabajo, aquellas trabajadoras que habitan en el hogar viven condiciones particularmente asimétricas y dependientes que deben ser consideradas en la normatividad. Como también se mencionó previamente, la reforma a la LFT del 14 de mayo sí regula los descansos y reconoce el pago de horas extra, algo que indica el C189 en su artículo 10.²⁰⁰

Por otra parte, aunque el artículo 76 de la LFT establece que “los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables”,²⁰¹ el artículo 336 de la misma ley, específico a los trabajadores domésticos, solo indica que “los trabajadores domésticos 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”.²⁰² La reforma del 14 de mayo sí reconoce las vacaciones, prima vacacional y pago de días de

¹⁹⁹ LFT, Cap. XIII, art. 333

²⁰⁰ C189, art. 10.

²⁰¹ LFT, Cap. XIII, art. 76

²⁰² LFT, Cap. XIII, art. 336.

descanso como parte de las prestaciones de las trabajadoras del hogar, lo cual acercaría al marco normativo mexicano al C189.²⁰³

Finalmente, dentro de la categoría de condiciones de trabajo, la remuneración también es un tema apremiante que es difícil de regular debido al alto nivel de informalidad en el que laboran estas trabajadoras. Por ejemplo, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2018, el 32.7% de las trabajadoras del hogar gana menos de un salario mínimos, mientras que 50% percibe uno o dos salarios mínimos.²⁰⁴ Al revisar el marco normativo mexicano, destaca el artículo 335 de la LFT,²⁰⁵ que indica que la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (CONASAMI) es la encargada de establecer los salarios mínimos profesionales de estos trabajadores, pero hasta el 2018 no lo había hecho. En este sentido, es muy relevante el comunicado del 31 de enero de 2019 de la CONASAMI, en el cual indica que, como parte de su agenda de trabajo para este año, “se elaborará una propuesta para fijar el salario mínimo profesional de la población ocupada en trabajo doméstico y jornaleros agrícolas. Pendientes que tienen cuatro décadas sin atender”.²⁰⁶ En la versión previa de la reforma aprobada el 14 de mayo, se establecía que las trabajadoras debían recibir un pago mayor a dos salarios mínimos. No obstante, esto fue modificado en la versión aprobada, que mantiene el criterio anterior sobre los salarios profesionales.

²⁰³ C189, art. 7.

²⁰⁴ Bensusán, *op. cit.*, p. 15.

²⁰⁵ El artículo 335 de la LFT establece que “La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales que deberán pagarse a estos trabajadores” (LFT, Cap. XIII, art. 335). Al respecto, la CPEUM (Art. 123, frac. A, apartado VI) establece que los salarios profesionales son aquellos que aplican a determinadas ramas de la actividad económica, “o en profesiones, oficios o trabajos especiales” y que “los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas”.

²⁰⁶ CONASAMI, “La recuperación gradual y sostenida de los salarios, eje estratégico de Conasami, incorporado en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024”, 31 de enero de 2019, <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/438420/COMUNICADO31012019.pdf>, consultado el 6 de febrero de 2019.

Finalmente, aunque el C189 no lo contempla, las organizaciones de trabajadoras y sus aliadas consideran que el aguinaldo también debería regularse. CONAPRED explica que “el aguinaldo es un derecho del trabajo que busca darle a la o al trabajador la posibilidad de efectuar gastos extraordinarios o cubrir deudas contraídas durante el transcurso del año, que no podría solventar con su salario ordinario; permite realizar los gastos de fin de año y, en algunos casos, generar un ahorro para enfrentar contingencias futuras”.²⁰⁷ Además, las trabajadoras y sus organizaciones aliadas han desarrollado campañas mediáticas para promover el pago de aguinaldo como parte de las prestaciones que le corresponden a las trabajadoras, aún si no están reguladas por la ley, hasta que se publique la reforma del 14 de mayo.²⁰⁸

Seguridad social y salud

El siguiente eje es el de la seguridad social y es, quizás, el más polémico y conflictivo de todos en términos de instrumentación y coordinación política. El artículo 14 del C189 establece que “todo Miembro, actuando en conformidad con la legislación nacional y teniendo debidamente en cuenta las características específicas del trabajo doméstico, deberá adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad”.²⁰⁹ En términos de seguridad social, en México las trabajadoras del hogar están protegidas bajo cobertura voluntaria y no se considera el trabajo doméstico como trabajo asalariado. Esta es una de las peticiones específicas del SINACTRAHO y uno de los puntos centrales de la agenda de ratificación del C189.

²⁰⁷ CONAPRED, *Legislar sin discriminación*, pp. 215-216.

²⁰⁸ Nosotrxx, “Yo sí doy aguinaldo”, diciembre de 2017, <https://nosotrxx.org/?p=6336>, consultado el 19 de marzo de 2019.

²⁰⁹ C189, art. 14.

Como ya se mencionó en el capítulo anterior, en México ha habido avances importantes en términos de legislación para incluir a las trabajadoras del hogar en la seguridad social, lo cual les daría acceso a servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos, atención obstétrica, incapacidades, pensión por invalidez y vida, fondo para el retiro, así como prestaciones sociales dentro de las que se encuentran velatorios y guarderías. El programa piloto mencionado, busca “garantizar el acceso a la seguridad social a las personas trabajadoras del hogar, en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores”.²¹⁰ La reforma del 14 de mayo haría oficial este cambio de las trabajadoras al régimen obligatorio, uno de los mayores obstáculos enfrentados por la red hasta ahora.

Desde un punto de vista político, Marta Cebollada considera que hay un riesgo en que el gobierno atienda el fallo de la SCJN sin una voluntad política de mejorar a fondo las condiciones de las trabajadoras del hogar. Advierte que, si el programa no se acompaña de incentivos fiscales y campañas de información, va a ser muy difícil que las trabajadoras se afilien. Además, cree que esto puede dar paso a que el gobierno afirme que se cumplió con las indicaciones de la corte y considera que “esto no es voluntad política, estaban obligados a hacerlo”. En ese sentido, comentó que “podemos haber avanzado mucho, para no haber avanzado nada”, mientras el tema no sea prioridad de la agenda en términos institucional, de presupuesto y actividades.

Sobre esta voluntad política, Omar Nacib afirma que es un tema que la administración actual tenía contemplado desde el periodo de transición, después de las elecciones de julio de 2018. En este sentido, aunque reconoce los obstáculos operativos relacionados con el programa, considera que hay una voluntad desde el ejecutivo que permea la colaboración interinstitucional. Además, destaca que hay más elementos en la agenda de trabajo de la STPS sobre las trabajadoras

²¹⁰ IMSS, “Programa piloto: incorporación de las personas trabajadoras del hogar”, 18 de febrero de 2019, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/437796/PROGRAMA_PILOTO-comprimido.pdf, consultado el 19 de marzo de 2019.

del hogar. Por ejemplo, el compromiso de la CONASAMI para establecer los salarios profesionales de estas trabajadoras. Sobre la relación entre los obstáculos operativos y la ratificación del C189, enfatizó que, aunque estas limitaciones han sido usadas como excusas para retrasar la ratificación, esta administración no considera que sean un impedimento. En ese sentido, reconoce que habrá muchos ajustes que hacer al programa, a las leyes y a las políticas públicas en torno a los derechos de las trabajadoras del hogar, pero que esta administración está dispuesta a avanzar, ratificar y trabajar a partir de eso.²¹¹

Seguridad en el trabajo y acceso a la justicia laboral

La inspección en el trabajo fue uno de los artículos más controversiales durante las discusiones del C189 por diversas razones, entre las que podemos considerar la invasión del espacio privado y las capacidades institucionales. Además de los problemas operativos, la informalidad es un obstáculo importante que impide que la inspección se lleve a cabo.²¹² Tomando en consideración que los empleadores de los trabajadores del hogar no tienen la responsabilidad de registrar esta relación laboral, es difícil justificar una inspección laboral en el espacio privado, a menos que sea a través de una queja. Aun en este último caso, la inspección podría ser difícil de llevar a cabo ya que el artículo 16 de la CPEUM establece 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”.²¹³

²¹¹ Allendelagua, “Entrevista con Omar Nacib”.

²¹² Marta Cebollada, “La inspección laboral en el trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México”, mayo de 2017, https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Folleto%2005%20Inspeccion%20Laboral.Ax.pdf, p. 10, consultado el 8 de febrero de 2019.

²¹³ CPEUM, Título Primero, Capítulo 1 de los Derechos Humanos y sus garantías, art. 16.

En este sentido, Marta Cebollada sugiere que, para llevar a cabo las inspecciones, es esencial crear un mecanismo de registro de estos trabajadores, para que su formalización facilite los procesos de inspección.²¹⁴ En caso de lograrse esto, se tendrían que establecer los mecanismos de inspección, que en México están regulados por el Reglamento General de Inspección del Trabajo y Aplicación de sanciones, aunque son deficientes y cuentan con poco personal. Asimismo, se tendrían que establecer las sanciones correspondientes. Además, se tendrían que llevar a cabo campañas de difusión sobre el derecho de los trabajadores del hogar a presentar quejas como parte de sus derechos laborales.

En respuesta, desde la STPS, Omar Nacib reconoce que la capacidad institucional es un elemento esencial a considerar. Mencionó que en el sexenio pasado se reportaron 35,000 visitas de inspección, que consideran inspecciones e intentos de las mismas. Esta administración planea llevar a cabo 35,000 visitas efectivas. Sin embargo, aunque todas estas inspecciones se enfocaran en el trabajo del hogar, no serían suficientes. En ese sentido, reconoce que, actualmente, la STPS no cuenta con la capacidad institucional para lograr los objetivos ideales en términos de inspección. Más allá de las limitaciones de recursos, también menciona la importancia de crear un nuevo reglamento y, sobre todo, avanzar en la prevención.

Los obstáculos que el artículo 17 del C189 presenta no han sido exclusivos de México. Sin embargo, otros países -como Argentina, Uruguay, Chile, Bolivia, Brasil o Ecuador- han logrado la formalización de las trabajadoras del hogar y el establecimiento de procesos de inspección. Un elemento común a los modelos de inspección vigentes, es que todos requieren de un registro previo que permita tener más información sobre las trabajadoras del hogar para dar seguimiento a sus condiciones laborales. Hasta el momento, solo el artículo 337, fracción II de la LFT, menciona que los empleadores tienen las obligaciones especiales de “proporcionar al

²¹⁴ Cebollada, op. cit., p. 15.

trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud”.²¹⁵ En el capítulo anterior, se destacó las limitaciones que esto presenta.

Esta breve revisión comparativa del marco normativo mexicano y el C189 refleja las profundas modificaciones que se tienen que hacer al marco normativo mexicano para que pueda cumplir con las responsabilidades que adquiriría con la ratificación del C189. La mayoría de estas modificaciones podrían ser una realidad si se publica la reforma del 14 de mayo. No obstante, sería ingenuo pensar que las reformas de leyes bastarían para mejorar las condiciones laborales de este sector. En ese sentido, es necesario retomar el trabajo de Marta Cebollada sobre propuestas de políticas públicas integrales para formalizar el trabajo del hogar remunerado en México. Al respecto, también es importante analizar la recomendación 201 (R201) que acompaña al C189. Las recomendaciones incluidas “complementan las disposiciones del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos”,²¹⁶ y sirven como guía para la instrumentación del contenido del C189.

En el caso de la firma de un contrato, Marta Cebollada propone utilizar las nuevas tecnologías para facilitar el proceso administrativo de afiliación al IMSS del trabajador y del empleador.²¹⁷ Además, considera que se tiene que crear un mecanismo flexible que permita esta incorporación para personas que trabajan para múltiples empleadores. La idea del programa piloto del IMSS es precisamente facilitar este proceso a través de una plataforma en línea. Sobre estos ajustes, la R201 recomienda que “Los Miembros deberían prestar asistencia adecuada, cuando sea necesario, para asegurar que los trabajadores domésticos comprendan sus

²¹⁵ LFT, Cap. XIII, art. 337, fracc. II.

²¹⁶ R201, párrafo 1.

²¹⁷ Marta Cebollada, *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*, Ciudad de México, SEGOB-CONAPRED-UNAM, 2017, pp. 84-86.

condiciones de empleo”.²¹⁸ Sobre este tema, no podemos olvidar lo que también se ha mencionado previamente de la condición de las trabajadoras del hogar fuera de las grandes ciudades, con quienes todavía hay mucho trabajo que hacer en términos de acceso y acercamiento a los programas que se instrumenten. Esto se vincula con la perspectiva de prevención o concientización que mencionó Omar Nacib. Es decir, difundir y facilitar la comprensión de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en todo el país.

Conclusiones: retos y voluntad política

El análisis previo nos permite hacer algunas sugerencias que son importantes para el siguiente capítulo y para la hipótesis de esta tesis en general. El marco normativo mexicano necesita modificaciones profundas para poder cumplir con las responsabilidades que adquiriría en caso de ratificar el C189. Éstas podrían ser cubiertas, en buena parte, si se publica la reforma del 14 de mayo en el DOF. No obstante, la responsabilidad del atraso en el proceso de ratificación se le adjudica a diferentes actores o instituciones. Por ejemplo, en abril de 2017, la senadora Angélica de la Peña, consideró que el IMSS era un “gran muro” en el proceso de ratificación.²¹⁹ En otros momentos, se ha considerado que la resistencia proviene de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, debido a los costos de financiar la inclusión de estas trabajadoras al IMSS con las prestaciones que les corresponden. Sin embargo, también encontramos resistencias institucionales en otros espacios; por ejemplo, la CONASAMI, donde nunca se ha establecido el salario mínimo profesional que se indica en la LFT.

²¹⁸ R201, párrafo 6.

²¹⁹ Senado de la República, “Académicos y trabajadoras piden al Ejecutivo Federal ratificar el Convenio 189 de la OIT”, 2 de abril de 2017, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/35543-academicos-y-trabajadoras-piden-al-ejecutivo-federal-ratificar-el-convenio-189-de-la-oit.html>, consultado el 13 de febrero de 2019.

Es inevitable pensar que hay más que limitaciones institucionales detrás de las negativas de los gobiernos a reconocer el trabajo del hogar como igual a otros. En este sentido, Mary Goldsmith sugiere que aquí también entra la discriminación, en una forma institucional.²²⁰ Los funcionarios que podrían, desde los tres poderes, modificar o crear leyes y programas, también forman parte de la sociedad mexicana general que, como ya se ha mencionado, mantiene prejuicios y estereotipos negativos hacia las trabajadoras del hogar.

La realidad es que la discriminación, los procesos administrativos internos de un gobierno, así como la cambiante agenda de prioridades de gobiernos federales y locales generan resultados ambivalentes en el reconocimiento de los derechos de estas trabajadoras. El 31 de marzo de 2014, cuando el entonces Secretario de Gobernación Miguel Ángel Osorio Chong, entregó el Premio por la Igualdad y la No Discriminación a Marcelina Bautista, también se comprometió a avanzar en el proceso de ratificación y enviar el C189 al Senado.²²¹ Sin embargo, desde 2012, senadores y senadoras han enviado más de 15 exhortos al Ejecutivo Federal para que envíen el convenio a ratificación. Además, diputados y senadores han presentado más de 12 iniciativas de reforma de ley que permitirían superar algunos de los obstáculos normativos para la ratificación del C189. No solo no se ha ratificado el C189, sino que las reformas laborales que ha habido, no han sido particularmente benéficas o coherentes con este discurso de apertura e inclusión. En ningún momento de los trabajos de la red han estado más cerca de lograr el reconocimiento de estos derechos como en la actualidad, sobre todo con el contenido de la reforma del 14 de mayo.

²²⁰ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Mary Goldsmith, investigadora de la UAM”, Ciudad de México, 15 de marzo de 2019. En adelante “Entrevista con Mary Goldsmith”.

²²¹ SEGOB, “Mensaje del Secretario de Gobernación durante la Ceremonia de Entrega de los Premios por la Igualdad y la No Discriminación 2013”, 31 de marzo de 2014, <https://www.gob.mx/segob/prensa/mensaje-del-secretario-de-gobernacion-durante-la-ceremonia-de-entrega-de-los-premios-por-la-igualdad-y-la-no-discriminacion-2013>, consultado el 12 de febrero de 2019.

En este proceso también es muy relevante el apoyo que diferentes gobiernos de la Ciudad de México han dado a la causa de las trabajadoras, así como ciertas instituciones del ejecutivo federal. Desde Patricia Mercado y Amalia García en la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, a CONAPRED con Ricardo Bucio y Alexandra Haas e INMUJERES. También es importante reconocer el apoyo de legisladoras aliadas como Martha Tagle o Rosario Ortiz, así como muchas otras más que se han acercado a la causa en diferentes periodos.

La opinión de Omar Nacib, desde el ejecutivo, es muy reveladora de los obstáculos para la ratificación. Sin duda existen dificultades técnicas e institucionales para lograr los objetivos establecidos en el C189. No obstante, otros países han ratificado y ajustado programas, leyes e instituciones como parte de un proceso de aprendizaje y mejora. Por ejemplo, el artículo 14 del C189 indica que las medidas que se deben tomar para “asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social” pueden ser aplicadas de forma progresiva.²²² Lo mismo para las medidas para asegurar la salud y la seguridad en el trabajo.²²³ Es decir, no se debe considerar que la condición para la ratificación del C189 es que un país sea completamente compatible con el convenio. Países como Argentina, Brasil o Costa Rica han hecho ajustes a sus propuestas iniciales y tienen retos importantes en términos de registro, formalización, facilitación de los trámites administrativos o salarios mínimos. Casos como estos son importantes porque son precedentes y dan ejemplos de lo que se podría hacer en otros países.

²²² C189, art. 14.

²²³ C189, art. 13.

Sin embargo, el primer paso y el elemento que es absolutamente necesario para avanzar en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar es la voluntad política. Hasta ahora, en México el poder judicial ha sido un importante impulsor de cambio, sobre todo con el fallo que dio lugar al programa piloto del IMSS. Esto es excepcional en la región, según los análisis de Marta Cebollada. Por parte del legislativo, se han hecho exhortos, propuestas de reforma de ley y mesas de trabajo. Sin embargo, el poder ejecutivo no había mostrado la misma voluntad. Como se revisó en la segunda sección de este capítulo, aunque el legislativo es quien ratifica por voto un convenio, es el ejecutivo el que tiene la capacidad de facilitar el proceso. Como menciona Marta Cebollada, la voluntad política se refleja en el presupuesto, la capacidad institucional y los recursos humanos.²²⁴

Es claro que el principal espacio de negociación es la política. Después de eso pueden venir ajustes técnicos, presupuestales o institucionales. De aquí emana la importancia del análisis de esta tesis: entender que las condiciones laborales surgen de procesos políticos de negociación y cabildeo, para luego reflejarse en instituciones, programas, leyes o políticas. Una vez que se han analizado las implicaciones de la ratificación del C189 en México, es momento de entender cómo se han desarrollado la negociación y el cabildeo político que promueve la ratificación del C189 y, con esto, el reconocimiento de los derechos laborales y humanos de las trabajadoras del hogar en México.

²²⁴ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Marta Cebollada, Coordinadora Académica del Departamento de Ciencias Políticas del ITAM”, Ciudad de México, 12 de marzo de 2019. En adelante “Entrevista con Marta Cebollada”

Capítulo IV: Las estrategias de promoción para la ratificación del Convenio 189 en México

En los capítulos anteriores, revisamos el contexto nacional e internacional de las trabajadoras del hogar. Con esto, podemos entender que esas trabajadoras son un grupo vulnerable y discriminado por la ley, por las instituciones y por la sociedad. La revisión de la creación del C189 nos permite entenderlo como resultado de un esfuerzo colectivo y estratégico de las organizaciones de trabajadoras del hogar en todo el mundo, así como de organizaciones aliadas a su causa. Ambas revisiones también revelan el tipo de objeciones y argumentos que se han usado para retrasar el acceso a los derechos laborales de este grupo de trabajadoras. Con estos antecedentes, en este capítulo se analiza el elemento central de esta tesis: las redes de cabildeo e influencia que se han creado para promover la ratificación del C189 en México, así como las estrategias que han desarrollado a lo largo de los años.

En este sentido, el capítulo tiene tres secciones. En la primera, se explican las estrategias de cabildeo e influencia, retomando el marco teórico de Keck y Sikkink que se explicó en el primer capítulo. La segunda es sobre las redes de trabajadoras, organizaciones y actores aliados a la causa. Para esto, retomamos la explicación del poder dentro de las redes de Lake y Wong, que se explicó en el capítulo teórico. Finalmente, se hace un balance de los logros y los obstáculos de las redes.

Este capítulo se basa en 16 entrevistas realizadas a actores que forman o han formado parte de la red de cabildeo e influencia que promueve la ratificación del C189 en México y el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en general. Así, se entrevistó a funcionarios, miembros de organizaciones no gubernamentales, sindicatos,

académicas y miembros de organizaciones internacionales. Aunque se intentó tener una entrevista con trabajadoras del hogar que forman parte de las organizaciones que las representan, esto no fue posible por problemas de acceso y agendas. Sin embargo, el recuento del resto de los actores nos permite entender las dinámicas de articulación, coordinación, y negociación que suceden dentro y fuera de la red.

La red: trabajadoras, organizaciones y actores aliados a la causa

Actores y proceso de articulación

En esta sección explicaremos cómo se ha ido articulando la red de organizaciones e individuos aliados que ha promovido la ratificación del C189 en México y, en la siguiente sección, cómo se han instrumentado las estrategias. Como se explicó en el segundo capítulo, la historia personal de Marcelina Bautista es clave para entender los avances de la causa de las trabajadoras del hogar en México. Vale la pena retomar algunos elementos de su historia, previos a la adopción del C189. En primer lugar, es importante destacar que la mayoría de las alianzas que existen actualmente se establecieron previo a 2011, año en el que se aprobó el C189. Entre los actores aliados antes de 2011 están: Mary Goldsmith, Rosario Ortiz, Ricardo Bucio en CONAPRED, Patricia Mercado, INMUJERES y el Fondo Semillas a nivel nacional; FITH, WIEGO y CONLACTRAHO a nivel internacional. Además, Marcelina Bautista y CACEH ya habían recibido financiamiento, becas y eran reconocidas como interlocutoras legítimas para organizaciones internacionales y gobiernos locales. De hecho, cuando la OIT envió los cuestionarios tripartitos a cada país previo a las negociaciones del convenio, CACEH fue consultado para responderlos, junto a otras organizaciones de trabajadoras.²²⁵ Este reconocimiento nacional, regional e internacional previo

²²⁵ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Rosario Ortiz, Integrante del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y la Red de Mujeres Sindicalistas”, Ciudad de México, 17 de abril de 2019. En adelante “Entrevista con Rosario Ortiz”.

a 2011 es importante porque explica que la red que ha promovido la ratificación del C189 en México se ha formado alrededor suyo, así como de CACEH y, más adelante, de SINACTRAHO.

Así, en 2011 ya había una red de aliados importante, pero con capacidades limitadas para generar estrategias. En ese momento, el apoyo de Ricardo Bucio fue muy importante porque, desde CONAPRED, tenía capacidad institucional y de convocatoria que fueron muy importantes para empezar a producir información sobre el convenio. Además, en ese equipo de trabajo se aliaron más personas que después serían muy importantes para la causa. Dos de ellas particularmente: Alexandra Haas como asesora en temas de promoción y cambio cultural y Marcela Azuela, como directora de Educación, Divulgación y Comunicación Social. La primera fue quien tomó la dirección de CONAPRED a la salida de Bucio en 2015, y mantuvo el tema de las trabajadoras del hogar como prioritario. Por su parte, Marcela Azuela ayudó a establecer Hogar Justo Hogar en 2015. Es la única organización en la red enfocada principalmente en concientizar a los empleadores. Aunque no ha sido reconocida como la interlocutora oficial de los empleadores en los diálogos tripartitos, su labor es única en la red, porque son empleadoras hablando con empleadoras.

En 2014, Patricia Mercado, quien conocía a Marcelina Bautista desde la década de los noventa, fue nombrada Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México. Desde este cargo, ayudó a la red.²²⁶ Cuando salió de la institución en 2015, Amalia García tomó el puesto y continuó trabajando de forma cercana con las trabajadoras del hogar.

El siguiente actor que se unió a la red fue el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir (ILSB), sobre todo después de haber obtenido el Fondo para la Igualdad de Género (FIG) de ONU Mujeres. En términos de organizaciones de género, es importante destacar que el apoyo de

²²⁶ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Patricia Espinosa, Senadora federal”, Ciudad de México, 12 de abril de 2019. En adelante “Entrevista con Patricia Mercado”.

INMUJERES empezó a reducirse y el tema de las trabajadoras del hogar salió de sus prioridades institucionales.²²⁷ Sin embargo, la participación del ILSB fue importante para articular a los actores en la red. Con el financiamiento del FIG se dedicaron a producir material de difusión y empezaron a establecer estrategias más articuladas de acción.

En 2016, Marta Cebollada tuvo sus primeros acercamientos a la red. Como parte del trabajo de investigación para su tesis de maestría, conoció a Mary Goldsmith y Severine Durin. Además, conocía a Marcela Azuela personalmente.²²⁸ Esto facilitó su colaboración con CONAPRED y la publicación de materiales académicos enfocados a promover la ratificación del C189.²²⁹ En 2017, Tania Espinosa, representante de WIEGO, retomó la relación que Marcelina Bautista tenía con WIEGO a nivel global.²³⁰ Además, se acercó al ILSB para organizar un encuentro regional de trabajadoras del hogar.²³¹

También en 2017, se creó Nosotrxs. Varios fundadores de la organización estaban relacionados con el tema desde antes. Por ejemplo, Mauricio Merino fue presidente de la Asamblea Consultiva de CONAPRED, donde se acercó al tema y fue uno de los impulsores para entregar el Premio por la Igualdad y la No Discriminación en 2014 a Marcelina Bautista. Con este conocimiento, buscaron una reunión con Marcelina Bautista, alrededor de agosto y septiembre de 2017, para explicarle que estaban iniciando trabajos sobre el tema. A partir de esta

²²⁷ Allendelagua, “Entrevista con Christian Mendoza”.

²²⁸ Allendelagua, “Entrevista con Marta Cebollada”.

²²⁹ Los primeros cuadernillos en los que trabajó fueron publicados entre 2016 y 2017 como parte de la colección *Trabajadoras del hogar*. La colección tiene 6 cuadernillos con los títulos: “El Trabajo del Hogar: Convenio 189 de la OIT y la Legislación en México”; “Las Personas Trabajadoras del Hogar Remuneradas en México: Perfil Sociodemográfico y Laboral”; “La inspección laboral en el trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México”; “Inclusión de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en los sistemas de seguridad social”; “Estudio comparativo de la legislación para el trabajo del hogar en América Latina”; y “Negociación colectiva en el sector del trabajo del hogar remunerado: experiencias internacionales y recomendaciones para México”. Todos pueden ser encontrados en línea.

²³⁰ chris En adelante “Entrevista con Tania Espinosa”.

²³¹ WIEGO, “Intercambio regional de trabajadoras del hogar”, <http://espanol.wiego.org/eventos-2/intercambio-regional-de-trabajadores-y-trabajadoras-del-hogar/>, consultado el 9 de marzo de 2019.

reunión, se formalizó la participación de Nosotrxs a la causa e iniciaron la articulación con otras organizaciones. Más recientemente, la red se ha extendido a otros actores como Nacional Monte de Piedad. Además, en diferentes momentos han contado con el apoyo de OXFAM México, la Fundación Ford, la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal y la Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

Esta breve revisión de la articulación de la red, nos permite hacer varias aseveraciones. En primer lugar, podemos observar que la red ha cambiado desde 2011. Sin pretender ser categóricos, podemos reconocer que, en su mayoría, las organizaciones y actores en la red pasaron de tener en común los espacios feministas, a los espacios gremiales y, actualmente, a un enfoque de derechos. A partir de estas tres perspectivas, podemos sugerir la siguiente categorización de los actores y organizaciones que han participado en la red a través de los años.

Cuadro 2: Categorización de las organizaciones y actores de la red²³²

Categoría Perspectiva	Organizaciones o actores no gubernamentales locales	Organizaciones internacionales	Entidades de gobierno	Financiadoras
Género	ILSB Mary Goldsmith (UAM Xochimilco)	ONU Mujeres WIEGO	INMUJERES	Fondo Semillas
Gremial	Rosario Ortiz (Red de Mujeres Sindicalistas) SINACTRAHO y CACEH	OIT CONLACTRAHO FITH	Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México	Olof Palme Center Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung
Derechos	Hogar justo hogar Nosotrxs Marta Cebollada (ITAM)	Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos OXFAM MÉXICO	Legisladoras CONAPRED	Nacional Monte de Piedad Ashoka Fundación MacArthur Fundación Ford

²³² Es necesario aclarar que la identificación de la red se deriva del análisis de las estrategias y los actores involucrados en las mismas y del auto reconocimiento entre los actores reflejado en las entrevistas de investigación. En esta tabla se incluyeron algunos actores que no habían sido mencionados previamente. La razón es que su presencia no ha sido tan constante o relevante para el trabajo o articulación de la red. No obstante, vale la pena identificarlos para entender el tipo de actores involucrados con la red.

Esta categorización nos sirve para hacer otra observación: cada organización o actor tiene una agenda individual que corresponde a los objetivos de sus organizaciones o su profesión. Esto tiene dos consecuencias: establece límites y capacidades a cada actor, y define la perspectiva desde la que se acercan a la red. En este sentido, se entiende que ONU Mujeres se limite a hacer recomendaciones, mientras que la OIT ofrece asesoría técnica. Ambos, acompañan a las trabajadoras, pero sus actividades están enfocadas a los Estados miembros. En este caso, sus actividades están dirigidas al gobierno mexicano. En un sentido similar, CONAPRED apoya a las trabajadoras, pero se reconoce como parte del Ejecutivo federal, por lo cual no participa en manifestaciones dirigidas al gobierno, pero sí tiene y utiliza su capacidad de convocatoria como parte del Ejecutivo. Otro caso interesante es el de Mary Goldsmith y Marta Cebollada. La primera es pionera en el estudio de las trabajadoras del hogar en México y ha acompañado a las trabajadoras desde hace décadas. No obstante, reconoce que tiene que tomar cierta distancia del activismo, porque tiene que seguir acercándose al tema desde la academia. Por su parte, Marta Cebollada ha aportado a la red una perspectiva de política pública desde un enfoque comparativo. No obstante, sigue siendo académica y esto limita su participación en eventos de activismo.

Por otra parte, analizando las perspectivas, esta categorización nos permite entender que las organizaciones internacionales y no gubernamentales con una perspectiva gremial se enfoquen en la organización de las trabajadoras, particularmente a partir de la sindicalización. Asimismo, se entiende que las organizaciones con enfoque de género produzcan información y propuestas que buscan visibilizar la condición de este grupo como mujeres trabajadoras. Estos matices entre los actores sirven para entender su participación en algunas actividades, pero no en otras. Además, ayudan a reconocer sus límites de acción y de capacidades.

Estrategias de la red para promover la ratificación del C189 en México

En el primer capítulo, se establecieron las bases teóricas de este trabajo de investigación. La pregunta de investigación es ¿cómo se establecieron las estrategias de las redes de cabildeo e influencia para promover la ratificación del C189 en México? Una vez analizados los contextos nacional e internacional, así como la red en México, corresponde entender las estrategias que se han desarrollado y cómo lo han hecho. En esta sección, se explican las estrategias que la red ha instrumentado desde la adopción del C189, según las categorías del marco teórico de Keck y Sikkink.

Política de información

La política de información se refiere a utilizar el conocimiento, los datos y la difusión de ideas para crear un nuevo lenguaje o modificar la percepción general sobre un tema. De esta forma, la red establece los términos con los cuáles se tratarán los temas. En el caso de este trabajo de investigación, la política de información es la más constante de la red. Hay dos estrategias de información que la red ha desarrollado: académica y de difusión.

La primera se refiere a materiales de investigación que tienen el objetivo de diagnosticar la situación de las trabajadoras del hogar y hacer propuestas de políticas públicas. Uno de los primeros trabajos que podemos encontrar es *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México* de CONAPRED. Este trabajo analiza las características de la población ocupada en esta actividad, la discriminación a la que se enfrentan y ofrece propuestas de política pública. Además, tiene una sección sobre el C189, sus beneficios y el proceso de ratificación en México.²³³ Podemos usar

²³³ CONAPRED, *Derechos iguales para las trabajadoras del hogar en México*, marzo de 2012. https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-2012_ACCSS.pdf, consultado el 12 de abril de 2019.

los ejemplos de los cuadernillos publicados por SEGOB y CONAPRED y escritos por Marta Cebollada en 2016.²³⁴ *Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México*, publicados en 2017 por ONU Mujeres, el ILSB; y la OIT;²³⁵ o el documento “Convenio 189 de la OIT: Viabilidad y ventajas de su ratificación”, elaborado por Andrea Santiago y Luis Fernández, de Nosotrxs, con ayuda de Marta Cebollada, académica del ITAM, y Christian Mendoza, del ILSB, y publicados por CACEH, SINACTRAHO, Nosotrxs, ILSB, Hogar Justo Hogar y MIDI, organización fundada por Martha Tagle.²³⁶

En el caso de los materiales de concientización, su objetivo es dar difusión a la situación de las trabajadoras del hogar, crear un nuevo lenguaje que refleje el reconocimiento de este grupo como trabajadoras con derechos y reducir la discriminación intersectorial a la que se enfrenta ese grupo. En este punto, vale la pena destacar algunos ejemplos. En los primeros años después de la adopción del C189, este tipo de tareas fueron desarrolladas por organizaciones o figuras públicas feministas y CONAPRED.²³⁷ Esto se puede entender por la historia personal de Marcelina Bautista analizada en el segundo capítulo y los espacios en los que empezó a formar alianzas.

En 2012, CONAPRED publicó *Dos mundos bajo el mismo techo. Trabajo del hogar y no discriminación*. Más que un trabajo académico, este libro recopiló las voces de trabajadoras - incluida Marcelina Bautista- académicos, y figuras públicas que presentaron su perspectiva como empleadoras. Fue un material de difusión sobre distintos temas relacionados con el trabajo del

²³⁴ CONAPRED, *El trabajo del hogar: Convenio 189 de la OIT y la legislación en México*, diciembre de 2016, https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Cuadernillo-01_ElTrabajodelHogar_WEB_.pdf, consultado el 12 de abril de 2019.

²³⁵ Véase, Christian Aurora Mendoza y Vanessa Armendáriz, “Jornada laboral”, julio de 2017, https://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2016/03/Policy-Jornada_A.pdf, ILSB, OIT y ONU Mujeres, consultado el 24 de abril de 2019.

²³⁶ Véase, Andrea Santiago y Luis Fernández, “Convenio 189 de la OIT: viabilidad y ventajas de su ratificación”, https://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2016/03/TH_02_DIGITAL.pdf, CACEH, SINACTRAHO, ILSB, MIDI, Hogar Justo Hogar y Nosotrxs, consultado el 24 de abril de 2019.

²³⁷ Allendelagua, “Entrevista con Mary Goldsmith”.

hogar y la discriminación.²³⁸ Marta Lamas fue un nodo importante de la red en los primeros años, quien publicó múltiples artículos sobre el tema en los que hizo referencia a la ratificación del C189.²³⁹ En 2014, CACEH y Fondo Semillas publicaron un folleto titulado “Hacer visible lo invisible. La democracia comienza en casa”. Éste está dirigido a empleadores y empleadoras con el objetivo de “promover el valor social del trabajo del hogar”.²⁴⁰

A partir de 2015, con el apoyo de ILSB, Hogar Justo Hogar y Nosotrxx, en 2017, el volumen de materiales de concientización aumentó aceleradamente. Entrevistas, folletos, eventos, infografías y comerciales empezaron a circular en medios digitales y tradicionales, locales y nacionales. En el caso de las entrevistas, la presencia de Marcelina Bautista empezó a ser mucho más recurrente. Podemos encontrar entrevistas de Canal22, ADN Opinión, Canal Once, Televisa, Milenio, El Heraldo o el Universal. La mayoría de estas intervenciones son de 2015 en adelante.

En términos de campañas, la más larga y constante es la de los guantes verdes. Ésta fue creada en 2013 por Marcelina Bautista y consiste en guantes verde de latex con la leyenda “Ponte los guantes por los derechos de las trabajadoras del hogar”. Está ha sido utilizada para promover la ratificación del C189 en México y las trabajadoras lo utilizan en la mayoría de sus eventos públicos.

²³⁸ CONAPRED, *Dos mundos bajo el mismo techo. Trabajo del hogar y no discriminación*, 2012, https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/MATICES-TdH_INACCSS.pdf, consultado el 13 de abril de 2019.

²³⁹ Véase Marta Lamas, “De sirvientas a empleadas”, 7 de abril de 2014, <https://www.proceso.com.mx/369060/de-sirvientas-a-empleadas-2>, consultado el 12 de abril de 2019.

²⁴⁰ CACEH y Fondo Semillas, “Hacer visible lo invisible. La democracia comienza en casa”, marzo de 2014, <http://idwfed.org/es/actividades/2014-3-30-trabajadoras-del-hogar-30-de-marzo-dia-internacional-de-las-trabajadoras/hacer-visible-lo-invisible.pdf>, consultado el 12 de abril de 2019.

Política simbólica

La política simbólica se refiere al uso de eventos específicos como catalizadores de la activación y crecimiento de las redes. En nuestro estudio de caso, hay tres eventos importantes que han catalizado el trabajo de la red. El primero es, sin duda, la adopción del C189 y la firma de México al mismo. Esta es la política simbólica más larga de la red y la que unifica a la mayoría de sus miembros. Aunque cada nodo la utiliza de forma distinta, como se estudia en las conclusiones, todos han usado la firma del convenio como plataforma simbólica de la importancia del reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar. Marcela Azuela, de Hogar Justo Hogar, destacó que en las pláticas de concientización en las que participa con empleadores ha utilizado la referencia al caso de otros países como método de presión para que se reconozcan los derechos y la omisión en las mejores prácticas en México.²⁴¹ Esto se distingue de la política de rendición de cuentas porque no está dirigida a Estados, sino a individuos u organizaciones. En otro sentido, la adopción del C189 es un reflejo de la organización de las trabajadoras y de su reconocimiento como iguales a otros gremios. No sólo el convenio, sino el proceso por el cual se negoció y adoptó, son utilizados como muestra de la relevancia y lucha de este grupo.

En segundo lugar, está el caso de la SCJN. Aunque el proceso de este caso no estuvo relacionado con la red, han podido aprovechar la atención mediática que ha provocado para avanzar en los objetivos de la red. Es importante recordar que de este fallo también se derivó el programa piloto de afiliación a las trabajadoras del hogar. En este sentido, después del fallo, diversos actores de la red tuvieron mayor presencia en medios de comunicación con entrevistas, artículos y mensajes en redes sociales. Un mensaje muy importante que intentaron posicionar fue que la corte declaró inconstitucional la exclusión de las trabajadoras del hogar del régimen obligatorio del seguro social. A partir de esto, diversos actores de la red indicaron la importancia

²⁴¹ Allendelagua, “Entrevista con Marcela Azuela”.

simbólica de este momento. Por ejemplo, Luis Fernández, de Nosotrxs, declaró en una entrevista: “Es un cambio estructural impresionante, yo creo que es el cambio estructural contra la desigualdad más importante de las últimas décadas”.²⁴² Por su parte, SINACTRAHO y CACEH declararon: “El día de hoy se dio un gran paso en favor del reconocimiento del trabajo del hogar y de los derechos de las personas trabajadoras del hogar”.²⁴³

Finalmente, está el estreno de la película *Roma*, que puso el tema del trabajo del hogar en el centro del debate público. Aunque la película tuvo múltiples reacciones, sin duda fue un detonante para que el tema se volviera central en la agenda pública. Además, el director y su equipo buscaron a las trabajadoras e identificaron otros nodos en la red para explotar ese momento de atención y usarlo en favor de la causa de las trabajadoras del hogar en México. Ya que la recepción de la película fue diversa, se generó un debate público amplio sobre el tema de las trabajadoras del hogar. Un sector de la población reconoció las condiciones de discriminación que persisten en México, mientras que otras tuvieron una interpretación más romantizada de las mismas. En el segundo caso, se destacó la relación afectiva de la familia empleadora con las trabajadoras, mientras que, en el primer caso, se reconoció una falta de derechos e igualdad disfrazada de relación afectiva. En términos de representación, algunos celebraron el protagonismo de una actriz de origen indígena, mientras que otros tuvieron una reacción racista a esto. Además de entrevistas con mujeres relacionadas al mismo, sobre todo Marcelina Bautista, el tema fue retomado por varios programas de debate, noticias y revista.

²⁴² Luis Fernández en Canal Judicial, “Califican de avanzada resolución de la segunda sala que garantiza el derecho a la seguridad social a trabajadoras del hogar”, 20 de marzo de 2019, <https://www.youtube.com/watch?v=qvMMRDZlBac>, consultado el 15 de abril de 2019.

²⁴³ CACEH y SINACTRAHO, “Comunicado”, 5 de diciembre de 2018, <https://twitter.com/search?l=&q=from%3Asinactraho%20since%3A2018-12-01%20until%3A2018-12-31&src=typd&lang=es>, consultado el 16 de abril de 2019.

El fallo de la corte, el estreno de *Roma* y el inicio del programa piloto del IMSS han creado un momento excepcional para que la red promocióne sus objetivos. Al entrar en el debate de la cultura popular, el tema de las trabajadoras del hogar salió de los espacios académicos, de derechos, género y desigualdad en los que había estado durante tantos años y entró en una agenda mucho más abierta. Esto es importante porque han tenido acceso a audiencias que previamente no se acercaban al tema si no era por interés propio. Un ejemplo muy importante es el caso de los programas de revista; es decir, aquellos programas matutinos dirigidos especialmente a mujeres, muchas veces amas de casa o trabajadoras del hogar. Como se a mencionado previamente, el contacto con las empleadoras ha sido muy limitado y solo una de las organizaciones que forma parte de la red, Hogar Justo Hogar, se enfoca específicamente al dialogar con empleadoras. La apertura que este tipo de espacios han tenido hacia el tema del trabajo del hogar es una gran oportunidad para que la red dirija sus mensajes a un sector poco accesible.

Un ejemplo muy revelador es el caso del programa matutino *Venga la alegría*. En su descripción, se indica que “somos el programa favorito de las mañanas, diseñado para la diversión y el entretenimiento de toda la familia”. El 25 de marzo de 2019, treinta minutos del programa estuvieron dedicados al trabajo del hogar en México. El primer tema tratado fue “¿Cómo es correcto decirle a la empleada doméstica?”. Este es uno de los principales temas de lucha de las trabajadoras, pero muy pocas veces han encontrado la oportunidad de exponer sus argumentos en este tipo de plataformas. Adriana Paz, coordinadora regional para América Latina de la FITH fue entrevistada para el mismo programa y explicó la importancia del trabajo del hogar. Además, se retomaron escenas de otro programa en las que se hicieron comentarios clasistas en contra de una trabajadora del hogar. María Isidra Llanos Moreno, Secretaria General Colegiada de SINACTRAHO, expuso su historia y participó en una mesa de discusión sobre el tema con

empleadoras y trabajadoras del hogar.²⁴⁴ En espacios similares, los debates no siempre han sido constructivos, pero en múltiples entrevistas, actores de la red destacaron la ventana de oportunidad que han tenido desde noviembre de 2018. Desde entonces, han tenido acceso a medios de comunicación nacionales para hablar de temas que habían estado restringido a la política, organización y temas de derechos.

Política de apalancamiento

La política de apalancamiento implica la creación de alianzas con actores estratégicos para conseguir su apoyo a la causa y presionar, en este caso, al gobierno mexicano, para que ratifique el C189. Esta es otra de las actividades principales de la red y se refleja en diversas actividades. Una de estas estrategias es la creación de alianzas con el legislativo. En entrevista, Rosario Ortiz comentó que cuando ella fue diputada federal, de 2006 a 2009, promovió foros de discusión con las trabajadoras y otros diputados. En ese momento el objetivo era promover modificaciones de ley que reconocieran los derechos de las trabajadoras del hogar en México. Comentó también que estos espacios fueron muy importantes para que las trabajadoras empezaran a crear alianzas con otras legisladoras. Aunque son muchas las legisladoras que las han apoyado durante todos estos años, vale la pena mencionar a alguna de ellas, sobre todo a las que han promovido la ratificación del C189. En años recientes, la senadora Angélica de la Peña fue una aliada importante. En 2017, con la ayuda del CONAPRED, ayudó a organizar la presentación del libro *Hacer visible lo invisible* de Marta Cebollada, otro nodo de la red.²⁴⁵ Asimismo, dio un mensaje

²⁴⁴ Venga la alegría, “Programa del 25 de marzo de 2019”, <https://www.aztecauno.com/vengalaalegria/programas-completos/videos/programa-del-25-de-marzo-de-2019--penelope-menchaca-esta-de-vuelta-en-va-con-las-cosas-como-son-no-te-lo-pierdas/500511>, 12 de abril de 2019.

²⁴⁵ Canal del Congreso, “Llaman a ratificar Convenio 189 de la OIT sobre trabajo en el hogar”, 29 de marzo de 2017, https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/9896/Llaman_a_ratificar_Convenio_189_de_la_OIT_sobre_trabajo_en_el_hogar, consultado el 15 de abril de 2019.

durante la inauguración de la exposición de realidad virtual “Hogar, justo hogar” en el Senado de la República, con el cual llamó al gobierno federal a enviar el C189 al Senado para su ratificación.²⁴⁶ En este sentido, ha habido más de veinte exhortos para hacer la misma exigencia.

Además, estas alianzas han servido para que las trabajadoras y otros miembros de la red sean parte de la redacción de propuestas de modificación de ley. Por ejemplo, para la redacción de la reforma del 14 de mayo diversos miembros de la red fueron convocados para participar en la redacción de la propuesta inicial. Entre las senadoras convocantes estuvieron Patricia Mercado, aliada de la red desde hace décadas, Xóchitl Gálvez y Claudia Ruiz Massieu. La propuesta también es apoyada por los senadores Martha Lucía Mícher Camarena, Napoleón Gómez Urrutia, Alejandra Lagunes Soto Ruiz, Claudia Ruiz Massieu, Damián Zepeda Vidales, Kenia López Rabadán y Citlalli Hernández Mora. En este proceso, un grupo de organizaciones fueron convocadas para dar sus opiniones, así como comentarios, sobre la propuesta que se presentó.²⁴⁷ Actualmente, esta iniciativa es la más avanzada y cercana a las peticiones de la red. Al ser publicada en el DOF, será el avance más significativo del reconocimiento a los derechos de estas trabajadoras y mejoraría sustancialmente las posibilidades de la ratificación del C189. En este caso, las alianzas de diferentes nodos de la red han sido esenciales para dar acceso a la red completa a espacios de toma de decisión como éste.

Otra estrategia de apalancamiento se refleja en la relación cercana con el Gobierno de la Ciudad de México. Especialmente con la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, sobre todo a partir de la gestión de Patricia Mercado, de 2014 a 2015. Durante este tiempo, se logró la

²⁴⁶ Senado de la República, “Inauguración de la exposición “Hogar, justo hogar”, 29 de marzo de 2017, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/46-grupos-parlamentarios/boletin-de-prensa/35466-llama-senadora-angelica-de-la-pena-a-aprobar-convenio-189-de-la-oit-sobre-derechos-de-trabajadores-del-hogar.html>, consultado el 15 de abril de 2019.

²⁴⁷ Allendelagua, “Entrevista con Tania Espinosa”.

toma de nota del sindicato en la Ciudad de México.²⁴⁸ Además, se iniciaron los trabajos para crear el Centro de Capacitación para el trabajo del hogar en el Instituto de Capacitación para el Trabajo del Hogar, que se inauguró en 2016.²⁴⁹ Después, Amalia García siguió colaborando con las trabajadoras del hogar de manera cercana de 2015 a 2018. Realizó foros con mujeres con presencia pública importante para que promovieran el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras desde el punto de vista de las empleadoras.²⁵⁰ Ayudó a realizar un foro regional sobre las experiencias de las trabajadoras del hogar en América Latina, en el cual participaron representantes de CONLACTRAHO y sindicatos u organizaciones de trabajadoras de otros países de la región.²⁵¹ También apoyó la publicación de un *Manual para empleadas y empleadoras del hogar. Derechos y obligaciones* junto a CACEH, SINACTRAHO y la FITH. Asimismo, hizo múltiples llamados al ejecutivo federal para que se ratificara el C189.²⁵²

La actual Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Soledad Aragón, fue oficial Regional de Formalización del Empleo de la Oficina en México de la OIT. En ese sentido, formaba parte de la red desde antes de su cargo actual. El apoyo a las trabajadoras

²⁴⁸ Allendelagua, “Entrevista con Patricia Mercado”.

²⁴⁹ CACEH, “Inauguración del Centro de Capacitación para trabajo en el Hogar del ICAT de la CDMX”, septiembre de 2019, <https://www.youtube.com/watch?v=VWRbPdqzjY>, consultado el 12 de abril de 2019.

²⁵⁰ STFE-CDMX, “Amalia García llama a empleadoras a sumar voluntades en favor de empleadas del hogar de la CDMX”, 9 de octubre de 2015, <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/amalia-garcia-llama-empleadoras-sumar-voluntades-en-favor-de-empleadas-del-hogar-de-la-cdmx>, consultado el 12 de abril de 2019; y STFE-CDMX, “Empleadoras proponen líneas de acción por los derechos de las trabajadoras del hogar”, 24 de abril de 2015, <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/empleadoras-proponen-lineas-de-accion-por-los-derechos-de-las-trabajadoras-del-hogar>, consultado el 12 de abril de 2019.

²⁵¹ CONAPRED, “Invitación al Foro por los Derechos de las Trabajadoras del Hogar: Experiencias Latinoamericanas”, 15 de noviembre de 2015, https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=5758&id_opcion=&op=447, consultado el 12 de abril de 2019; y STFE-CDMX, “Por los derechos de las trabajadoras del hogar: Experiencias Latinoamericanas”, noviembre de 2015, <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/actividades-institucionales/foros-y-talleres/foro-2015>, consultado el 12 de abril de 2019.

²⁵² STFE-CDMX, “Urge reformar las leyes del Seguro Social y Federal del Trabajo para otorgar derechos plenos a las más de 200 mil trabajadoras del hogar en la CDMX: Amalia García”, 24 de mayo de 2017, <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/urge-reformar-las-leyes-del-seguro-social-y-federal-del-trabajo-para-otorgar-derechos-pletos-las-mas-de-200-mil-trabajadoras-del-hogar-en-la-cdmx-amalia-garcia-medina>, consultado el 12 de abril de 2019.

del hogar es una de las prioridades de su gestión.²⁵³ Así, ha mantenido una relación cercana con la red, promoviendo mesas de trabajo, eventos de difusión y campañas en redes sociales. En una de las imágenes de difusión, se retomó el guante verde característico de las actividades de activismo de la red.²⁵⁴ En enero de 2019, presentó en el Senado de la República un exhorto para que se ratifique el C189.²⁵⁵

Finalmente, están las reuniones de trabajo convocadas desde el ejecutivo. Estos han sido espacios muy importantes de cabildeo para promover la ratificación del C189. Entre los miembros de la red, CONAPRED y las legisladoras tienen la capacidad institucional de convocar a reuniones con el ejecutivo federal. Mary Goldsmith, una de las personas en la red que ha sido aliada de la causa por más tiempo, recuerda que las trabajadoras empezaron a participar en foros informativos convocados por el poder legislativo en los que poco a poco empezaron a acudir miembros del ejecutivo federal.²⁵⁶ Asimismo, recuerda que Ricardo Bucio, como presidente del CONAPRED, convocaba a reuniones con legisladores y funcionarios de Secretarías federales para hablar del tema y empezar a concientizar sobre el mismo. Sobre las reuniones con el ejecutivo, en 2013, Ricardo Bucio y Marcelina Bautista participaron en la “Mesa de Diálogo para el Impulso de la Ratificación del Convenio 189 sobre Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de la OIT”. En esta mesa participaron legisladoras, pero también funcionarios de la Secretaría de Relaciones Exteriores, nivel director general; la Secretaría de Gobernación, nivel subsecretaria; y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nivel director; así como de ONU Mujeres. Es interesante notar el nivel administrativo de los funcionarios federales que acudieron. Esto puede ser indicador del

²⁵³ Gobierno de la Ciudad de México, 1 de mayo de 2019, <https://twitter.com/GobCDMX/status/1123640770680877063>, consultado el 1 de mayo de 2019

²⁵⁴ Trabajo CDMX, 25 de abril de 2019, <https://twitter.com/TrabajoCDMX/status/1121418847142256640>, consultado el 1 de mayo de 2019.

²⁵⁵ Soledad Aragón, 22 de enero de 2019, <https://twitter.com/SolAragonMtz/status/1087801327625953282>, consultado el 20 de abril de 2019.

²⁵⁶ Allendelagua, “Entrevista con Mary Goldsmith”.

nivel de importancia que el tema tenía para el ejecutivo en esos momentos.²⁵⁷ Este papel del CONAPRED como articulador continúa hasta la fecha y es una de las aportaciones más importantes de la institución hacia la red.²⁵⁸

Poco a poco, con la expansión de la red, diferentes actores participaron como articuladores de reuniones, según sus oportunidades. Actores como Nosotrxs, WIEGO, o el ILSB han aprovechado sus propias redes institucionales para conseguir reuniones o acompañar a las trabajadoras a las mismas. En la actualidad, ya que varios miembros de la red son reconocidos como interlocutores, una parte de la red tiene clara la idea de que cada oportunidad de reunión debe ser aprovechada por tantos miembros de la red como sea posible. Luis Fernández, director de Nosotrxs, explica que es importante tomar las invitaciones a cualquier miembro de la red para extender el acceso de otras organizaciones de la red, especialmente las de las trabajadoras del hogar.²⁵⁹ En la actualidad, el diálogo con el gobierno federal es más abierto que con administraciones pasadas.²⁶⁰

Las actividades de las políticas de apalancamiento son esenciales para el cabildeo y promoción de los objetivos de la red. La historia personal de Marcelina Bautista, analizada en el segundo capítulo, muestra que lograr alianzas es un trabajo que puede tomar décadas. Como comentario final sobre estas políticas, es importante notar también que la red también es selectiva sobre las alianzas que forma. En este caso, destaca la relación con la UNT, que es la central sindical a la que pertenece SINACTRAHO. Rosario Ortiz destacó que las trabajadoras del hogar no han

²⁵⁷ Senado de la República, “Impulsan ratificación del Convenio 189 sobre trabajadores y trabajadoras del hogar”, 19 de septiembre de 2013, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/comision-permanente/boletines-permanente/46-grupos-parlamentarios/boletin-de-prensa/8698-impulsan-ratificacion-del-convenio-189-sobre-trabajadores-y-trabajadoras-del-hogar.html>, consultado el 8 de abril de 2019.

²⁵⁸ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Alejandra Isibasi, Asesora de CONAPRED”, 21 de marzo de 2019. En adelante, “Entrevista con Alejandra Isibasi”.

²⁵⁹ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Luis Fernández, Director Ejecutivo de Nosotrxs”, 13 de marzo de 2019. En adelante “Entrevista con Luis Fernández”.

²⁶⁰ Allendelagua, “Entrevista con Tania Espinosa”.

utilizado el poder político de la central todavía, aunque es una central importante con herramientas y canales que podrían ser útiles para la red.

Política de rendición de cuentas

Finalmente, está la política de rendición de cuentas que busca crear presión hacia los gobiernos para que cumplan con sus responsabilidades internacionales. En este caso, la presión puede venir de que México firmó el C189 y no lo ha ratificado. En el marco teórico de Keck y Sikkink, evidenciar o avergonzar a los gobiernos también es una forma de exigirles su rendición de cuentas y cambiar su comportamiento. En este sentido, están los exhortos de senadores y diputados para que el ejecutivo federal acelere el proceso de ratificación. Además, el trabajo de las organizaciones internacionales es muy importante. ONU Mujeres y la oficina de la OIT en México han sido claves para la estrategia de rendición de cuentas. Ambas oficinas hacen recomendaciones y dan acompañamiento al gobierno para promover la ratificación del C189. Es muy importante destacar que no pueden obligar a los gobiernos a la ratificación,²⁶¹ por lo cual se enfocan en hacer recomendaciones y ofrecer acompañamiento técnico que facilite el camino a la ratificación.

Otro antecedente que fue utilizado para pedir al gobierno de México la ratificación del C189 fue el compromiso público que el gobierno de Enrique Peña Nieto hizo en 2014. Ese año, Marcelina Bautista recibió el Premio por la Igualdad y la No Discriminación. Este reconocimiento fue entregado por el entonces Secretario de Gobernación, Miguel Ángel Osorio Chong. Durante su mensaje, Osorio Chong declaró “a nombre del Presidente Enrique Peña

²⁶¹ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Teresa Guerra, ONU Mujeres en México”, Ciudad de México, 29 de marzo de 2019; y Jimena Allendelagua, “Entrevista con Helmut Schwarzer, Especialista Principal en Protección Social y Desarrollo Económico de la OIT en México”, Ciudad de México, 1 de abril de 2019.

Nieto, me comprometo enviar [el C189] al Senado para su estudio y ratificación”.²⁶² A partir de esta declaración, varios miembros de la red la retomaron para pedir al gobierno que la cumpliera. Por ejemplo, Marcelina Bautista,²⁶³ Angélica de la Peña,²⁶⁴ o Andrea Santiago de Nosotrxs.²⁶⁵ En una columna, el ILSB destacó que, en tiempos de elecciones, los partidos políticos se comprometen con “propuestas que les sirven como banderas internacionales para presentarse como sensibles a las problemáticas de género, pero se quedan como promesas que son usadas a conveniencia, como fue el caso de la ratificación del convenio 189 por parte de Osorio Chong al frente de la Secretaría de Gobierno”.²⁶⁶

Finalmente, están las campañas mediáticas, que han sido numerosas desde la adopción del C189 en 2011. Una de las primeras, que además se llevó a cabo a nivel internacional, fue la de “12 por 12”. El objetivo de esta campaña era lograr 12 ratificaciones del C189 para 2012.²⁶⁷ Fue desarrollada por la FITH, en colaboración con la Confederación Sindical Internacional; en México fue apoyada por CACEH. A nivel nacional, miembros de la red han colaborado para crear campañas conjuntas, pero por cuestiones de espacio sólo destacaremos algunas de ellas. En 2013, CACEH, con apoyo de CONAPRED y de Rosario Ortiz, hicieron una manifestación afuera del

²⁶² SEGOB, “Mensaje del Secretario de Gobernación durante la Ceremonia de Entrega de los Premios por la Igualdad y la No Discriminación 2013”, 31 de marzo de 2014, <https://www.gob.mx/segob/prensa/mensaje-del-secretario-de-gobernacion-durante-la-ceremonia-de-entrega-de-los-premios-por-la-igualdad-y-la-no-discriminacion-2013>, consultado el 9 de marzo de 2019.

²⁶³ Angélica Jocelyn Soto Espinosa, “Sin fin, “consultas” para ratificar Convenio 189 de OIT”, *Ciman Noticias*, 14 de marzo de 2015, <https://www.cimacnoticias.com.mx/node/69392>, consultado el 19 de abril de 2019.

²⁶⁴ Montserrat Sánchez Maldonado, “El Sabueso: Osorio Chong prometió proteger los derechos de trabajadoras del hogar, ¿cumplió?”, *Animal Político*, 17 de julio de 2017, <https://www.animalpolitico.com/elsabueso/sabueso-trabajadoras-del-hogar/>, consultado el 15 de abril de 2019.

²⁶⁵ Andrea Santiago, “La promesa incumplida del Convenio 189”, *El Sol de México*, 29 de septiembre de 2017, <https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/la-promesa-incumplida-del-convenio-189-259120.html>, consultado el 19 de abril de 2019.

²⁶⁶ ILSB, “El mérito de la propuesta en tiempos electorales”, *Animal Político*, 22 de marzo de 2018, <https://www.animalpolitico.com/de-generando/el-merito-de-la-propuesta-en-tiempos-electorales/>, consultado el 19 de abril de 2019.

²⁶⁷ FITH, “Ratificar 189”, junio de 2011, <http://idwfed.org/es/campana/ratificar-c198>, consultado el 13 de abril de 2019.

Senado de la República en la que instalaron dos cajas que simulaban ser cajas de muñecas de tamaño real. Dentro de las mismas, se encontraban dos trabajadoras del hogar haciendo tareas de limpieza. La manifestación fue parte de la campaña “Por un trabajo digno” y buscaba promover la ratificación del C189 en México.²⁶⁸

En 2018, algunas de las organizaciones de la red iniciaron la campaña “Aún hay tiempo”, con el objetivo de presionar al gobierno de Enrique Peña Nieto a enviar el C189 al Senado para su ratificación antes de que terminara el sexenio. La primera vez que se tomó esta estrategia fue en abril, para promover la ratificación antes de que terminara la LXIII Legislatura en el Senado. Como parte de esta campaña, se utilizó el compromiso del gobierno de Enrique Peña Nieto como forma de presionarlo. En una carta dirigida al presidente y firmada por organizaciones no gubernamentales, legisladoras, académicas y miembros de la sociedad civil, se destacó: “Quedan ocho días para que cumpla usted su compromiso, antes del término de la LXIII Legislatura”. Prácticamente todos los actores que forman parte de la red, excepto las organizaciones internacionales, firmaron esta carta.²⁶⁹ Además, varios representantes de organizaciones llevaron más de 20,000 firmas reunidas en la plataforma Change.org a Los Pinos, retomando el compromiso hecho por Osorio Chong en 2014.²⁷⁰ Aunado a la presencia en medios, se desplegó una estrategia de cabildeo con altos funcionarios del gobierno federal para promover la ratificación. Ambas estrategias se retomaron en noviembre de 2018, a semanas de que el gobierno de Enrique Peña Nieto saliera, pero con un nuevo congreso con la mayoría del partido

²⁶⁸ Elizabeth Velasco, “Exigen trabajadoras domésticas al Senado que se ratifique el convenio 189 de la OIT”, *La Jornada*, 10 de abril de 2013, <https://www.jornada.com.mx/2013/04/10/sociedad/048n1soc>, consultado el 20 de abril de 2019.

²⁶⁹ Nosotrxs, “Solicitamos al Presidente de la República que impulse la ratificación del Convenio 189”, 22 de abril de 2018, <https://nosotrxs.org/solicitamos-al-presidente-de-la-republica-que-impulse-la-ratificacion-del-convenio-189/>, consultado el 5 de marzo de 2019.

²⁷⁰ Andrea Santiago, “¿Avanzaremos en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar?”, *El Sol de México*, 27 de abril de 2018, <https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/nosotrxs-avanzaremos-en-el-reconocimiento-de-los-derechos-de-las-trabajadoras-del-hogar-1645250.html>, consultado el 20 de marzo de 2019.

entrante al gobierno federal. En este sentido, el cálculo político de la red era que, si se ratificaba el C189, podría mostrarse como un logro conjunto de ambos gobiernos.²⁷¹

Estas campañas estuvieron diseñadas específicamente para promover la ratificación del C189. Sin embargo, ha habido otras muy valiosas como “Mi justo hogar”, instrumentada por CACEH y SINACTRAHO con apoyo de la FITH en 2016 y enfocada en implicar a los empleadores a comprometerse con el respeto a los derechos de las trabajadoras del hogar.²⁷² Además, ha habido exposiciones como la previamente mencionada, “Hogar, justo hogar” que fue presentada primero en el Museo Memoria y Tolerancia en la Ciudad de México en 2016. Esta exposición utilizaba herramientas de realidad virtual para mostrar la experiencia de las trabajadoras del hogar.²⁷³ “Empleo justo en casa”, una plataforma de información y referencia para trabajadoras y empleadoras fue desarrollada por ILSB, Hogar Justo Hogar, Creatura y Nacional Monte de Piedad en 2018 y financiada por el Fondo para la Igualdad de Género de ONU Mujeres y Fondo Semillas.²⁷⁴ Todas estas campañas han promovido el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras tomando como antecedente la firma del convenio en 2011.

Obstáculos y resultados principales

Como refleja la sección anterior, el trabajo de la red ha sido constante y diverso desde 2011. Sin embargo, hasta ahora el C189 todavía no ha sido ratificado en México. Esto no quiere decir que

²⁷¹ Allendelagua, “Entrevista con Luis Fernández”.

²⁷² FITH, “México: CACEH es el campeón de Mi Justo Hogar”, 12 de junio de 2016, <http://idwfed.org/es/relatos/mexico-caceh-es-el-campeon-de-mi-justo-hogar>, consultado el 20 de marzo de 2019.

²⁷³ Yanireth Israde, “Hogar, justo hogar”, *Reforma*, 31 de octubre de 2016, <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=974372&md5=52d1fcf411367b3422b419cea063b731&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>, consultado el 20 de marzo de 2019.

²⁷⁴ Empleo justo en casa, “#EmpleoJustoEnCasa”, <https://empleojustoencasa.org/quienes-somos.html>, consultado el 18 de marzo de 2019.

no haya habido avances, como se presentará en esta sección. Además, es importante tomar en cuenta los obstáculos que los miembros de la red han identificado.

Logros y capacidades

Uno de los logros destacados por muchos de los actores en la red es el cambio en la perspectiva sobre el trabajo del hogar en general. Hacia afuera, es producto de las estrategias de información y simbolismo enfocadas en reducir la discriminación y reconocer a las trabajadoras del hogar como titulares de derechos, al mismo nivel que otros trabajadores. Internamente, esto también ha sido un proceso de aprendizaje y valoración. Es importante reconocer el trabajo que se ha hecho en las organizaciones de trabajadoras para concientizarlas sobre su trabajo y derechos. En este sentido, el proceso de organización de trabajadoras es parte de los logros internos de la red. Rosario Ortiz explicó que ha sido un proceso de décadas, para que las trabajadoras reconozcan que lo que hacen es un trabajo digno que implica respeto y derechos por ley.²⁷⁵

Relacionado a esto, está el posicionamiento de la causa de las trabajadoras del hogar en diferentes agendas. Como se analizará en el capítulo de conclusiones, el tipo de actores o nodos que pertenecen a la red revelan el tipo de agenda en la que se encuentra la causa. Por ahora, lo interesante es destacar el logro de que este tema se haya vuelto relevante o prioritario en agendas más amplias de derechos, género o trabajadoras. Actualmente, es un tema importante en la agenda pública, lo que implica mayor visibilidad, más alianzas y atención pública para el mismo. El lenguaje que se utiliza ahora es de derechos laborales; es decir, ya no es solamente un tema de la agenda feminista y se reconoce, cada vez más, que son trabajadoras con derechos.

A su vez, esta presencia en la agenda pública es producto y se refleja en las capacidades de interlocución de la red. Esto es un logro significativo porque le da un espacio en la mesa a las

²⁷⁵ Allendelagua, “Entrevista con Rosario Ortiz”.

trabajadoras del hogar, y les ha permitido aprender a defender su causa frente a autoridades y empleadores. Además, crea las bases necesarias para que las trabajadoras participen en negociaciones o discusiones tripartitas. Esto está relacionado con el primer logro de reconocimiento y organización porque, como se analizó en el primer capítulo, SINACTRAHO es un sindicato reconocido oficialmente. Otra razón por la cual la capacidad de interlocución de la red es importante, es porque les permite diversificar y adaptar sus estrategias según el contexto en el que se encuentren. La variedad de actores que participan en la red permite que las estrategias puedan pasar de una a otra agenda y encuentren aliados en las mismas.

Finalmente, es importante mencionar el caso que llegó a la SCJN y que permitió la creación del programa piloto del IMSS. Aunque este caso ha sido un proceso paralelo a los trabajos de la red, ha permitido intervenciones relevantes de la red. Concretamente, la campaña que se desplegó para presionar al ministro de la corte Alberto López Dayán fue muy exitosa, ya que derivó en un fallo histórico para la causa de las trabajadoras.

En resumen, se puede decir que la red de activismo y cabildeo que se ha articulado alrededor de la ratificación del C189 en México, se ha fortalecido con los años y ha logrado posicionar el tema en la agenda pública. Esto, a su vez, es prueba y resultado de fuertes capacidades de interlocución y de organización de las trabajadoras. Estos logros son extraordinarios considerando que es un trabajo informal, sin organizaciones grandes, con trabajadoras atomizadas en el espacio de trabajo. Sin duda ha sido el resultado de alianzas estratégicas, constancia y adaptabilidad al contexto.

Obstáculos y limitaciones

Por otra parte, en el proceso de articulación y trabajo de la red, también han encontrado distintas problemáticas. En primer lugar, que cada nodo de la red tiene capacidades y limitaciones

distintas. Esto quiere decir que, naturalmente, no todos los nodos o actores pueden participar de la misma forma en todas las actividades. Estos límites pueden ser de financiamiento o personal, como puede ser el caso de las organizaciones no gubernamentales o las académicas. También pueden ser institucionales. Esto es claro para las organizaciones internacionales, que están limitadas en sus acciones según sus mandatos, ya que no pueden presionar a los Estados directamente. Por otra parte, instituciones como CONAPRED o la STPS, están limitadas en sus actividades al ser parte del ejecutivo federal y tener presupuestos establecidos.

Otro obstáculo destacado por varios actores de la red es la discriminación a nivel institucional a la que se han tenido que enfrentar. En este sentido, Daniel Ponce, quien fue Director General de Vinculación y Educación de 2010 a 2015 en CONAPRED, recordó que al tocar el tema con legisladores, encontraban dos respuestas: la primera que era un tema de mujeres, y la segunda que la perspectiva desde la que se trataba era de “empleador”.²⁷⁶ Lo segundo fue mencionado por varios entrevistados que consideraron que, en cuanto se iniciaban discusiones o mesas de trabajo, las contrapartes adoptaban una postura más personal al respecto y tomaban sus experiencias y prejuicios personales como base para argumentar. De esta manera, la discriminación a la que se enfrentan las trabajadoras en el espacio de trabajo, se reproduce en momentos de negociación.

Además, aunque el tema se ha vuelto más relevante en la agenda pública, esto también ha derivado en discusiones que revelan que un amplio sector de la población todavía no ve el trabajo del hogar igual que otro tipo de trabajo. Por ejemplo, a raíz del estreno de la película *Roma* y el inicio del programa piloto, el debate público sobre el trabajo del hogar y la población indígena se volvió central. Sin embargo, los argumentos no fueron siempre positivos y revelaron,

²⁷⁶ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Daniel Ponce, Director General de Vinculación y Educación de 2010 a 2015 en CONAPRED”, Ciudad de México, 15 de abril de 2019. En adelante “Entrevista con Daniel Ponce”.

también en las redes sociales, un alto nivel de clasismo y racismo que, si bien no es nuevo, contrasta mucho con las actividades y logros de la red. Lo que este tipo de reacciones reflejan es que, a pesar de los avances a nivel de políticas públicas o alianzas estratégicas, la sociedad mexicana todavía no ha sido expuesta o sensibilizada sobre los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Aunque el debate está ahí, el reconocimiento a este tipo de trabajo y la perspectiva de derechos todavía no es predominante.

La persistencia de la discriminación es un constante recordatorio del trabajo que todavía falta por hacer. Como consecuencia la red ha tenido periodos de desmotivación después de décadas o años de actividades. Esto es algo que reconocieron algunos entrevistados alrededor de 2017. Después de 6 años de trabajo de cabildeo desde la adopción del C189, no lograban ver resultados tangibles y se encontraron en una etapa de frustración. En este sentido, fue importante la llegada de nuevos nodos, en este caso Nosotrxs y WIEGO, para revitalizar a la red y sus actividades. Estas altas y bajas son comprensibles al considerar que algunos actores como Marcelina Bautista, Mary Goldsmith o Rosario Ortiz llevan décadas trabajando el tema de reconocimientos de derechos. Aunque en ningún momento se han dejado los trabajos de activismo y cabildeo, estos avances y retrocesos han generado escepticismo de muchos actores de la red frente a los avances recientes en términos de inclusión al seguro social.

Dicho escepticismo es comprensible al considerar la ambivalencia que gobiernos anteriores han tenido sobre el tema. Como se revisó en las estrategias de rendición de cuentas, ha habido momentos de compromiso público, pero que no han concluido en la ratificación. Durante las campañas electorales, algunos equipos de los candidatos se acercaron a Marcelina Bautista para buscar su apoyo.²⁷⁷ Sin embargo, otros miembros de la red se mostraron dudosos

²⁷⁷ Allendelagua, “Entrevista con Luis Fernández”.

sobre las motivaciones de estos acercamientos en un periodo electoral.²⁷⁸ Aunque el gobierno de Andrés Manuel López Obrador se ha mostrado más abierto a la ratificación y también se ha comprometido públicamente,²⁷⁹ esto no es una garantía. En este sentido, al preguntarle a los entrevistados cuál creían que era el mayor impedimento para la ratificación, la mayoría coincidió en que era un tema de voluntad política, no de capacidades institucionales. Incluso Omar Nacib, de la STPS reconoció que las dificultades técnicas no deberían ser impedimento para la ratificación.²⁸⁰

En resumen, los obstáculos más importantes de la red son internos en términos de capacidades, y externos en términos de rechazo, voluntad política intermitente y discriminación. Sin embargo, hay otros limitantes menores como el financiamiento para dar continuidad a las actividades o las agendas individuales de cada actor. Es indudable que ha habido avances importantes en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar, aunque éstos hayan tardado algunos años en llegar. No obstante, hasta este momento, no se ha logrado que el Ejecutivo federal envíe el C189 al Senado de la República para su ratificación.

Conclusiones: acciones estratégicas y adaptación

En conclusión, y tomando el marco teórico de Keck y Sikkink como base, se puede sugerir que las actividades de la red concuerdan con las sugeridas por las académicas. Sin duda, las políticas de información y de apalancamiento son las más relevantes entre las actividades de la red. Por su parte, la política simbólica depende en buena parte del contexto y la capacidad de adaptación de la red para aprovechar estas ventanas de oportunidad. La política de rendición de cuentas

²⁷⁸ Allendelagua, “Entrevista con Marta Cebollada”.

²⁷⁹ Ángeles Pillado, “Ratificará AMLO convenio sobre derechos de trabajadoras domésticas”, *SDP Noticias*, 7 de diciembre de 2018, <https://www.sdpnoticias.com/nacional/2018/12/07/ratificara-amlo-convenio-sobre-derechos-de-trabajadoras-domesticas>, consultado el 25 de febrero de 2019.

²⁸⁰ Allendelagua, “Entrevista con Omar Nacib”.

toma como base los compromisos internacionales de un gobierno para crear presión, pero su eficacia está sujeta a la voluntad política.

Sin embargo, hay dos actividades que el marco teórico de Keck y Sikkink no considera, pero que han sido muy relevantes para la red de cabildeo e influencia en México: las estrategias de financiamiento y las estrategias de capacitación. El financiamiento es extremadamente importante para las redes, sobre todo considerando que todos los actores en la red tienen un presupuesto limitado y, en muchos casos, previamente asignado. En este sentido, es importante prestar atención al financiamiento que permite que las redes sigan funcionando. Esto será analizado con más profundidad en las siguientes secciones, pero por ahora es importante destacar que, sin estas estrategias, actividades como campañas mediáticas o materiales de difusión no podrían ser creados. Además, las organizaciones de trabajadoras no tendrían las bases para funcionar y trabajar en la organización de las trabajadoras del hogar en México.

En segundo lugar, sobre todo considerando que estudiamos la red como estructura, podemos mencionar la capacitación. Aunque las estrategias anteriores se refieren a actividades de la red dirigidas a actores externos, vale la pena destacar que hay actividades internas que también son relevantes para lograr el objetivo general de la red. En este caso, están las estrategias de capacitación y las estrategias de articulación interna. Las primeras son relevantes porque fortalecen las capacidades de negociación y cabildeo de la red. Las segundas permiten que las actividades hacia fuera de la red sean más eficientes.

Otra reflexión importante es entender quiénes participan en la red y quiénes no. Sobre los miembros, son organizaciones que forman parte de las agendas de género, trabajo y derechos humanos o laborales. En el capítulo de conclusión se analizarán con mayor profundidad las interacciones entre ellos, así como sus dimensiones y el papel que cada uno desempeña en la red. Sin embargo, también es interesante entender quién no forma parte de la red o de sus actividades.

En el poder legislativo, la mayoría de las alianzas se han formado con diputadas y senadoras mujeres. Muy pocos hombres legisladores se han aliado a la causa. Más allá del legislativo, la red está formada mayoritariamente por mujeres. Esto es comprensible considerando que el tema ha sido acompañado principalmente por organizaciones o personas feministas.

Sobre la agenda de derechos, Daniel Ponce tuvo una reflexión interesante. Comentó que, en su trayectoria en los temas de derechos humanos, ha notado que el tema de las trabajadoras del hogar tuvo que ir ganando un espacio en la agenda más amplia en México. Consideró que ésta ha estado históricamente ligada a temas de seguridad y que ha sido difícil que una causa como la de las trabajadoras del hogar tome relevancia en la misma.²⁸¹ En la agenda laboral, la relación de la red con la UNT es muy interesante. En la opinión de algunos entrevistados, se ha establecido cierta distancia hacia la central sindical por la mala reputación de las mismas en México. De esta manera, aunque Rosario Ortiz es parte de la red desde hace décadas, su tarea de asesora está más relacionada con la relación personal que tiene con Marcelina Bautista y su participación en la Red de Mujeres Sindicalistas, que con su posición dentro de la UNT.

Otros actores ausentes en las actividades son los empleadores. La única organización de empleadores es Hogar Justo Hogar, pero no tiene el reconocimiento oficial para ser un interlocutor representativo a nivel nacional. Quienes sí podrían serlo son organizaciones más grandes como COPARMEX, pero éstas no han estado presentes hasta el momento. Marta Cebollada destaca que esto se volverá más importante cuando inicien las negociaciones tripartitas, en caso de que sí se ratifique el C189.²⁸² Así, su ausencia puede ser mucho más significativa en el futuro.

²⁸¹ Allendelagua, “Entrevista con Daniel Ponce”.

²⁸² Allendelagua, “Entrevista con Marta Cebollada”.

Capítulo V: Toma de decisiones dentro de la red

En los capítulos anteriores, se analizaron los contextos nacionales e internacionales. Asimismo, se explicaron las estrategias que se han establecido para promover la ratificación del C189 en México. En este capítulo se responderá la pregunta de investigación inicial: ¿cómo se establecieron las estrategias de cabildeo e influencia que promueven la ratificación del C189 en México? Aunque en el capítulo anterior se visualizaron las redes, en este se hará un análisis más detallado sobre la interacción interna en las mismas. El objetivo de este análisis es entender el papel y poder de los nodos dentro de la red, así como las dimensiones e interacciones de la red. Con base en esta información, se analizará la toma de decisiones dentro de la red para responder concretamente a la pregunta de investigación. Como comentarios finales, se retoman algunos temas o preguntas que surgieron durante el proceso de investigación y que vale la pena analizar.

La red: interacciones y dimensiones

Papel de los nodos en la red

En el capítulo anterior se identificó a los actores en la red, dentro de la cual podemos reconocer a sindicalistas, académicas, organizaciones no gubernamentales, fundaciones financiadoras, legisladores, gobiernos locales, aliados de ejecutivo y organizaciones internacionales. Al estudiar la red como una estructura, y los actores como nodos, podemos entender que cada actor cumple con funciones distintas que permiten su articulación. Es decir, que sus acciones y capacidades pueden ser complementarias y responden al tipo de actor que son. En esta subsección analizaremos precisamente qué tipo de actividades hace cada actor. Podemos reconocer cuatro actividades principales de los actores presentados en el capítulo anterior: capacitación, creación

de información, financiamiento, y articulación política. La actividad que desempeña cada nodo en esta red depende de sus propias capacidades y limitaciones, así como sus orígenes y organización interna.

En términos de capacitación, podemos reconocer a los sindicatos y las organizaciones gremiales regionales e internacionales. En este sentido, es importante retomar la relación de Marcelina Bautista con Rosario Ortiz. Desde que se conocieron en el marco de los talleres impartidos por el Colectivo Atabal, ambas trabajaron en fortalecer la organización de las trabajadoras, con miras a establecer un sindicato. Como parte del trabajo hecho con CACEH, la Red de Mujeres Sindicalistas, a la cual pertenece Ortiz, ha impartido talleres de concientización para las trabajadoras sobre sus derechos laborales y su condición de mujeres trabajadoras.²⁸³ También el ILSB ha participado en estas actividades, sobre todo impartiendo talleres sobre defensa de derechos laborales.²⁸⁴ Asimismo, podemos reconocer la importancia de la FITH y la CONLACTRAHO en este proceso de capacitación para organizar a más trabajadoras, así como para diseñar e instrumentar campañas mediáticas de promoción del C189. Esto es muy claro desde la creación del convenio, como se estudió en el tercer capítulo. Por parte de las organizaciones internacionales con representación en México, estas ayudan a capacitar a los gobiernos y a las trabajadoras. En este sentido, las actividades de la representación de la OIT en México son particularmente relevantes, ya que ofrecen capacitación y asesoría técnica para el caso de cada país, retomando las experiencias de otros casos en la región o del mundo.²⁸⁵

²⁸³ Allendelagua, “Entrevista con Rosario Ortiz”.

²⁸⁴ SINACTRAHO, “Les compartimos lo que ha sido la evaluación con las mismas trabajadoras reconociendo los logros del sindicato, lo cual representa un avance que cada una ha dado para su empoderamiento y sindicalización por un trabajo digno”, 15 de septiembre de 2018, <https://www.facebook.com/sinactraho/videos/2221232651453432/>, consultado el 15 de abril de 2019.

²⁸⁵ Allendelagua, “Entrevista con Helmut Schwazer”.

Sobre la creación de información, los actores que contribuyen a estas actividades tienen distintos objetivos: diagnóstico, concientización contra la discriminación, propuestas de política pública o campañas mediáticas. Una buena parte de los actores de la red participan en esta actividad; sin embargo, destacan las académicas, las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones internacionales. Por parte de la academia, el tipo de información que producen ha sido de diagnóstico y concientización de la situación de discriminación laboral y social en la que se encuentran estas trabajadoras. Es el caso de académicas como Mary Goldsmith. Por su parte, Marta Cebollada desarrolla propuestas de política pública y trabajos de consultoría con otros actores aliados como CONAPRED y la representación de la OIT en México. Las organizaciones no gubernamentales producen información enfocada en campañas mediáticas de presión y concientización; por ejemplo “Empleo justo en casa”, “Yo sí pago aguinaldo”, “Aún hay tiempo” o la campaña mediática para que se cambiara el fallo de la SCJN en 2018.

Las organizaciones internacionales con representación en México también contribuyen a estas actividades financiando estos estudios. En el caso del ejecutivo, es importante retomar las contribuciones del CONAPRED a la producción de información. Además de la constante difusión de materiales de concientización, han insistido en la creación de bases de datos que permitan monitorear la situación de las trabajadoras del hogar a través de herramientas como la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México.

El financiamiento es uno de los elementos menos visibles, pero más importantes para las redes. A pesar de que muchas organizaciones tienen financiamiento por sus propios medios, dentro de la red también se forman canales de cooperación financiera que permiten la creación de proyectos, así como la continuidad de las organizaciones. En este caso, no se trata de las fundaciones financiadoras, sino canales de financiamiento entre los actores de la red. En el caso de Marcelina Bautista, ella ha ganado múltiples becas y se ha acercado a diferentes fondos, como

se explica en el segundo capítulo. No obstante, vale la pena destacar el financiamiento de Fondo Semillas, la FES, o las Fundaciones MacArthur y Ford a lo largo de su trayectoria. Además de este trabajo personal y el de otras compañeras suyas, ha recibido el asesoramiento de otros actores de la red, como es el caso de Sofía Treviño, quien es el enlace de WIEGO con la FITH. Su apoyo en la elaboración de las propuestas ha sido importante para robustecer los proyectos presentados.²⁸⁶

Otro canal de financiamiento que se ha abierto es el de CACEH a SINACTRAHO. Los sindicatos, en teoría, son autofinanciados con las contribuciones de sus afiliados. Sin embargo, como se explicó en el segundo capítulo, las aportaciones de las afiliadas a SINACTRAHO son prácticamente simbólicas e insuficientes para mantener la operación del sindicato. Así, el fortalecimiento institucional de esta organización se ha apoyado en las becas y financiamientos de CACEH. A su vez, CACEH se ha fortalecido con las contribuciones que otras organizaciones hacen a la causa. Por ejemplo, en el caso del ILSB, quienes en 2014, recibieron un fondo de la ONU. Destinaron parte de este dinero a proyectos de investigación sobre la situación de las trabajadoras del hogar y en el diseño de campañas mediáticas de concientización. También la Red de Mujeres Sindicalistas y WIEGO global y la FITH han destinado fondos obtenidos por su cuenta a fortalecer la organización de trabajadoras del hogar en México.

Otra forma en la que se han creado canales de financiamiento, aunque de forma indirecta, es a través de las organizaciones internacionales. Aunque éstas no siempre contribuyen con fondos directamente a la red, sí financian proyectos de investigación y la interacción internacional o regional de las trabajadoras. Por ejemplo, ONU Mujeres ha invitado y pagado los gastos de las trabajadoras cuando participan en algún foro internacional sobre promoción del

²⁸⁶ Jimena Allendelagua, “Entrevista con Sofía Treviño, Gerente de la Unidad de Apoyo al Programa de WIEGO y facilitadora Regional de América Latina para la FITH”, Ciudad de México, 25 de marzo de 2019.

C189.²⁸⁷ Por su parte, la OIT y Monte de Piedad, un actor que se unió a la red recientemente, financiaron los estudios más recientes sobre la situación del trabajo del hogar en México.

Estos canales de financiamiento dentro de la misma red están dirigidos al mismo objetivo: fortalecer sus capacidades para promover el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. Algunos lo hacen a través de creación de información, mientras que otros se enfocan en capacidades institucionales y organizativas. Sin embargo, todas pueden ser complementarias entre sí, aunque no siempre se piensan de forma articulada.

Finalmente, está la participación en la articulación o incidencia política, que se entienden como las actividades de gestión que dan acceso a algunos nodos de la red a espacios políticos a los que no tendrían acceso por sí solos. Cada actor en la red tiene su propia agenda y redes, que corresponden a sus objetivos internos. El cuadro 2 ejemplifica esto; cada actor tiene una perspectiva o pertenece a un tipo de organización que le permite acceder a otro tipo de actores. Esta es una forma de articulación; por ejemplo, las legisladoras y el CONAPRED pertenecen al grupo de actores gubernamentales, lo que les da acceso a otros actores en ese grupo, como dependencias federales. En otro sentido, hay actores que, por su trayectoria, tienen una red de contactos políticos que aportan a la red de cabildeo, sobre todo al momento de gestionar reuniones o foros. Este es el caso de actores como Patricia Mercado, Rosario Ortiz, Mauricio Merino, coordinador general de Nosotrxs, y Ricardo Bucio.

Otra forma de contribuir a la incidencia política es aprovechar la posición de uno de los nodos de la red, para incluir a otros en procesos de toma de decisión o discusión. Por ejemplo, el apoyo de legisladoras aliadas como Martha Tagle, y en su momento Rosario Ortiz, han dado acceso a la red al poder legislativo. Por su parte, Patricia Mercado le dio prioridad al tema cuando fue designada Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México de 2014 a

²⁸⁷ Allendelagua, “Entrevista con Teresa Guerra”.

2015, después de haber conocido a las trabajadoras en espacios feministas décadas antes.²⁸⁸ Durante su gestión, apoyó a las trabajadoras para que la Junta de Conciliación y Arbitraje local tomara nota del sindicato. Por su parte, Ricardo Bucio continuó acompañando a las trabajadoras cuando llegó a la dirección de CONAPRED, después de haberse acercado a la causa por su trabajo en la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México.

Estas alianzas estratégicas fueron muy importantes para dar un lugar en la mesa a las trabajadoras del hogar. Sin embargo, como se explicó en el segundo capítulo, poco a poco Marcelina Bautista y CACEH empezaron a tener más reconocimiento nacional y aprovecharon la apertura de estos espacios para cabildear por su propia causa. Además, como se explicó en el capítulo anterior, la red se ha articulado alrededor de las trabajadoras, lo que les ha permitido crear una red propia de contactos y les ha dado acceso a más actores y organizaciones. De esta forma, ellas mismas se han vuelto articuladoras políticas de la causa. Actualmente, ellas son directamente convocadas a reuniones de trabajo o foros a los que invitan a participar a otras organizaciones o actores aliados.²⁸⁹ No obstante, todavía aprovechan los contactos de algunos de los integrantes de la red. Por ejemplo, Mauricio Merino, de Nosotrxs, les ha dado acceso a funcionarios de alto nivel con quienes no siempre pueden tener una interlocución directa. Esto sugiere que, mientras hay avances o retrocesos, la red puede extenderse, creando nuevos nodos.

Poder de los nodos

Retomando las bases teóricas de Lake y Wong, podemos sugerir que el poder de los nodos depende de su legitimidad y las aportaciones que puedan hacer a la red. En este sentido, es

²⁸⁸ Allendelagua, “Entrevista con Patricia Mercado”.

²⁸⁹ Véase IMSS, “El IMSS contribuye a solventar deuda social con personas trabajadoras del hogar: Adalberto Méndez”, 11 de abril de 2019, <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/201904/080>, consultado el 19 de abril de 2019.

importante destacar que cuando se habla de nodos poderosos, se habla de aquellos sin los cuales la red se debilitaría en general.

En el primer caso, el elemento de la legitimidad explica que las trabajadoras, particularmente Marcelina Bautista sea, quizás, el nodo más poderoso de toda la red. Ella misma tiene la legitimidad y reconocimiento; contactos locales, regionales e internacionales; capacitación técnica y política; así como capacidad de conseguir financiamiento. Todos estos elementos son centrales para el funcionamiento de la red y la promoción de la ratificación del C189. Por ejemplo, las organizaciones no gubernamentales se han acercado a ella y a las organizaciones que ayudó a fundar, reconociéndolas como las representantes legítimas de las trabajadoras. En este sentido, la OIT, ONU Mujeres y CONAPRED son nodos poderosos por la legitimidad institucional que tienen ante otros interlocutores. Esto no quiere decir que estos actores no tengan legitimidad, pero no es su principal fuente de poder dentro de la red.

El poder de los nodos también deriva de lo que pueden aportar a la red. En este sentido, es necesario entender que las aportaciones son más o menos importantes, según el contexto en el que se desarrollen. Por ejemplo, después de 2011, la OIT era un nodo muy poderoso por su legitimidad y porque podía aportar asistencia técnica sobre la instrumentación del C189 a gobiernos, trabajadores y empleadores. Esta función sigue siendo importante, pero actualmente hay otros nodos que cumplen con funciones similares. Otro ejemplo es el de Rosario Ortiz o Patricia Mercado. Aunque su acompañamiento ha sido importante para el proceso de organización de las trabajadoras, como nodos, han sido más poderosas en ciertos momentos. En el caso de Rosario Ortiz, su periodo como diputada federal la volvió un nodo más poderoso, porque esta posición fue esencial para dar acceso a las trabajadoras al poder legislativo. Al salir del poder legislativo, su papel como asesora sigue siendo importante, pero ya no es esencial a la red en conjunto. En el caso de Patricia Mercado, actualmente es un nodo poderoso por su

posición como senadora, desde donde promueve la reforma laboral más reciente que reconoce los derechos laborales de las trabajadoras del hogar.²⁹⁰ Sin embargo, también fue un nodo poderoso como Secretaria de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, porque dio mayor visibilidad a la causa y contribuyó a la formalización de SINACTRAHO.

Además, la importancia de las aportaciones es más o menos relevante según lo esencial que éstas sean para la estrategia del momento. Así, retomando las estrategias analizadas en la primera sección de este capítulo, podemos hacer la siguiente categorización:

Cuadro 3: Nodos más poderosos según las estrategias

Política de información	<ul style="list-style-type: none"> • Académicas • CONAPRED • Organizaciones internacionales
Política simbólica	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones no gubernamentales internacionales y nacionales
Política de apalancamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Legisladoras • Organizaciones no gubernamentales • Aliados en el gobierno federal • Aliados en gobiernos locales
Rendición de cuentas	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones internacionales • Organizaciones no gubernamentales • Legisladoras

Fuente: Elaboración propia a partir de la información de las entrevistas y análisis de las actividades de la red.

Es interesante destacar que el marco teórico de Keck y Sikkink no consideran el financiamiento ni la capacitación como una de las políticas. Sin embargo, la experiencia de las trabajadoras del hogar, en México y en el mundo, revela que las alianzas financieras y de capacitación son

²⁹⁰ Senado de la República, “Intervención de la Senadora Patricia Mercado”, 23 de abril de 2019, <http://www.senado.gob.mx/64/intervenciones/1271/18432>, consultado el 25 de abril de 2019.

sumamente importantes para dar continuidad o expandir las redes u organizaciones de activismo y cabildeo. En el caso de la red que concierne a este trabajo de investigación, los canales de financiamiento que se han formado han permitido la producción de mucha información y creación de campañas, así como el establecimiento de las organizaciones de trabajadoras más importantes en la actualidad.

Dimensiones e interacción

Otro aspecto importante para la estructuración de la red es la dimensión de la misma y la constancia de las interacciones entre los actores. Podemos ubicar las siguientes dimensiones: local, nacional, regional e internacional. Este aspecto es importante porque revela la transnacionalidad de la red. Además, permite observar que la cercanía física no siempre implica mayor interacción. A su vez, analizar la interacción entre los nodos puede ser reveladora del poder que cada uno tiene en la red, recordando que un nodo es más poderoso en tanto su ausencia debilite a la red.

La mayoría de los nodos de la red están físicamente en el nivel local; es decir, en la Ciudad de México. Estos actores son: las organizaciones no gubernamentales, el sindicato, las académicas, las dependencias del ejecutivo, las legisladoras y las representantes de organizaciones internacionales como la OIT, ONU Mujeres y WIEGO. Además, el gobierno de la Ciudad de México ha sido un aliado constante de la red, incluso con administraciones diferentes. La ubicación de la red es reveladora y nos permite sugerir que éste es uno de los limitantes para expandir el alcance de la misma a otros estados de la república.

Sobre la interacción, CACEH, SINACTRAHO, ILSB, Nosotrxs, Hogar Justo Hogar, Mary Goldsmith, Marta Cebollada, CONAPRED y WIEGO han formado un grupo de trabajo muy cercano que interactúa constantemente. Los entrevistados que pertenecen a estas organizaciones

incluso se comunican en un chat de WhatsApp para coordinar sus acciones e incluir a los otros miembros a participar en eventos, foros o reuniones a los que algún miembro sea invitado.²⁹¹ Esto es muy interesante porque refleja que ellos mismos se reconocen como miembros de un colectivo y han llegado a un punto de interacción y colaboración que amerita el contacto directo y constante. Es importante destacar el papel de CONAPRED en esta sección de la red. Aunque tiene una interacción y colaboración muy cercana, está limitado por ser parte del ejecutivo federal.²⁹² En este sentido, como se analizó en el capítulo anterior, no participa en acciones de activismo, aunque ha sido esencial para las tareas de articulación, creación de información y cabildeo político por su capacidad de convocatoria.

Lo que estos nodos tienen en común es que el tema de trabajo del hogar es central en sus propias agendas. CACEH, SINACTRAHO y Hogar Justo Hogar son organizaciones creadas específicamente para apoyar la organización y el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar en México. Mary Goldsmith y Marta Cebollada, aunque desde perspectivas diferentes, son expertas en el tema. ILSB y WIEGO tienen un compromiso con este sector de trabajadoras desde una perspectiva de género. Por su parte, en Nosotrxs y CONAPRED, las trabajadoras del hogar son uno de los grupos vulnerables con los que trabajan. Aunque el tema también es primordial para otros actores de la red, para este grupo es particularmente importante, ya que es prioridad en sus agendas institucionales o personales. Esto es clave para entender la constancia y frecuencia de sus interacciones.

Aunque es solo una sección de la red, es la que ha estado más involucrada con los avances en torno a la inclusión al seguro social y la propuesta de reforma de ley más reciente. También son quienes han participado en las reuniones de trabajo con dependencias federales como el IMSS

²⁹¹ Allendelagua, “Entrevista con Tania Espinosa” y Allendelagua, “Entrevista con Luis Fernández”.

²⁹² Allendelagua, “Entrevista con Alejandra Isibasi”.

y STPS.²⁹³ Sobre este tipo de interacción de cabildeo y negociación, vale la pena rescatar algunos comentarios de las entrevistas. Las organizaciones y actores aliados reconocen que ellos no pueden hablar por las trabajadoras y que son acompañantes o facilitadores para que ellas promuevan su propia causa. No obstante, las trabajadoras que forman parte de SINACTRAHO están en constante capacitación y aprendizaje sobre cómo llevar estos procesos. En este sentido, algunos actores de la red destacaron que, en las reuniones de trabajo con funcionarios o legisladores, otros actores toman la iniciativa en las reuniones. Muchos actores de la red tienen amplia experiencia en negociaciones y foros públicos, lo cual puede derivar en mayor iniciativa al momento de liderar una discusión. Aunque las trabajadoras, como nodo, siguen siendo centrales y, en ese sentido, mucho más poderosas que otros nodos, es interesante que esto no siempre se refleja en mayor protagonismo al momento de las negociaciones o discusiones con interlocutores fuera de la red. Con los avances que se han logrado, la interacción entre estos nodos probablemente se intensificará. En este sentido, Christian Mendoza, del ILSB, considera que es necesario mejorar la repartición de tareas y la articulación de este sector de la red, ya que las actividades de seguimiento serán más relevantes si se ratifica el C189.²⁹⁴

Respecto a los otros actores que están físicamente en la Ciudad de México, hay algunos con quienes la colaboración es menos frecuente. Con ONU Mujeres, el acompañamiento y apoyo es constante; sin embargo, el equipo de ONU Mujeres en México es pequeño y tiene muchas más agendas que atender. Por esta razón, su interacción con el centro de la red es más limitada a ciertos eventos o momentos, así como a cierto tipo de actividades. Como organizaciones internacionales, el tipo de actividades que pueden desarrollar se enmarcan en recomendaciones,

²⁹³ Allendelagua, “Entrevista con Luis Fernández”.

²⁹⁴ Allendelagua, “Entrevista con Christian Mendoza”.

exhortos y producción de información.²⁹⁵ Este también es el caso de la representación de la OIT en México. Claramente este es un tema importante para esta oficina, pero por mandato, el tipo de actividades en las que se enfocan son acompañamiento y asesoramiento técnico, así como acercamiento a experiencias en otros países.²⁹⁶ En este sentido, aunque físicamente sean cercanos a las organizaciones de trabajadoras, tienen limitaciones de mandato y de personal que las alejan del núcleo de la red.

Finalmente, está el caso del gobierno de la Ciudad de México, que ha sido un aliado importante, sobre todo a través de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad, como se explicó en el cuarto capítulo. Especialmente, con Patricia Mercado, Amalia García y, actualmente, Soledad Aragón, quien previamente fue oficial Regional de Formalización del Empleo de la Oficina en México de la OIT en México. Soledad Aragón, probablemente gracias a su trabajo previo en la representación de la OIT en México, ha mantenido una colaboración cercana con el grupo más cercano al núcleo.²⁹⁷ De hecho, el apoyo a este grupo de trabajadoras es uno de los ejes fundamentales del plan de trabajo de la Secretaría que ahora lidera.²⁹⁸ En términos de interacción, la relación con el núcleo es intermitente, porque se enmarca en eventos especiales como inauguraciones, presentaciones o foros.

²⁹⁵ Allendelagua, “Entrevista con Teresa Guerra”. Véase también ONU Mujeres, “En el marco del Día del Trabajo, agencias de la ONU exhortan al Estado Mexicano a ratificar el Convenio 189 de la OIT”, 30 de abril de 2018, <http://mexico.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2018/04/ratificacion-convenio-189>, consultado el 14 de abril de 2019.

²⁹⁶ Allendelagua, “Entrevista con Helmut Schwarzer”.

²⁹⁷ STFE-CDMX, “Presentan OIT y Monte de Piedad estudios sobre los perfiles de trabajadoras y empleadoras del hogar en México”, 29 de marzo de 2019, <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/presentan-oit-y-monte-de-piedad-estudios-sobre-los-perfiles-de-trabajadoras-y-empleadoras-del-hogar-en-mexico>, consultado el 12 de abril de 2019.

²⁹⁸ STFE-CDMX, “Trabajo Digno a partir de una política laboral integral”, 6 de diciembre de 2019, <https://www.trabajo.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/trabajo-digno-partir-de-una-politica-laboral-integral>, consultado el 12 de febrero de 2019.

En un tono similar, el caso de la UNT es muy interesante. Como se explicó en el segundo capítulo, SINACTRAHO está afiliado a la UNT, sus oficinas están en un inmueble que pertenece a esta central sindical y participan en las reuniones plenarios.²⁹⁹ Rosario Ortiz, aliada de las trabajadoras desde hace décadas, fue el vínculo de Marcelina Bautista con la UNT. No obstante, el apoyo que les brinda es más como asesora individual que como representante de la UNT. En todo caso, su colaboración con las trabajadoras se ha hecho más a partir de su posición como mujer sindicalista y la Red de Mujeres Sindicalistas. Lo que es interesante de esta relación es que, aun cuando forman parte de la central, las trabajadoras del hogar han sido renuentes a utilizar el poder político de la misma. Al participar en reuniones con funcionarios públicos, no se hacen acompañar de otros representantes de la UNT. Marcelina Bautista ha reconocido en entrevistas que la mala fama de las grandes centrales sindicales puede ser negativa para la causa y han limitado la inclusión de la UNT en sus actividades de cabildeo político.³⁰⁰ Como también se mencionó en el segundo capítulo, esto ha tenido beneficios en términos de legitimidad, pero ha limitado la acción política de las trabajadoras. En este sentido, en algunas entrevistas se destacó que el mundo de las organizaciones también marca una distancia entre la causa de las trabajadoras y su proceso de sindicalización. Esto es muy revelador porque muestra procesos paralelos dentro de las organizaciones de trabajadoras. Por una parte, SINACTRAHO, ha intentado deslindarse del trabajo político de las centrales sindicales en México, pero su creación misma reconoce la necesidad de organizar a las trabajadoras en este marco. En este sentido, han buscado o aceptado más el apoyo de organizaciones no gubernamentales, que tienen otro tipo de legitimidad pública.

²⁹⁹ SINACTRAHO, “SINACTRAHO hace participación en el pleno STRM”, 3 de abril de 2019, <https://www.facebook.com/sinactraho/posts/2643172395724702>, consultado el 19 de abril de 2019.

³⁰⁰ Blanca Juárez, “Entre dudas arranca la afiliación de trabajadoras del hogar”, *El Economista*, 28 de marzo de 2019, <https://www.economista.com.mx/empresas/Entre-dudas-arranca-la-afiliacion-de-trabajadoras-del-hogar-20190328-0149.html>, consultado el 29 de marzo de 2019.

A nivel nacional encontramos otras organizaciones de trabajadoras mucho más desagregadas. Por diferentes procesos que no quedaron claros en las entrevistas realizadas, la Red Nacional de Trabajadoras del Hogar, que agrupa a estas organizaciones en Morelos, Chiapas o Guerrero, no incluyó a CACEH ni SINACTRAHO. Al parecer de Rosario Ortiz, esto puede ser resultado de procesos diferenciados entre las organizaciones de la Ciudad de México y las de otros estados. Mientras las segundas han mostrado rechazo o indiferencia a los esfuerzos de sindicalización que se promueven desde la Ciudad de México, las primeras han dedicado una buena parte de sus esfuerzos a este tipo de organización. Esto ha creado una brecha entre las organizaciones de trabajadoras, aunque en algunos momentos han trabajado juntas. Rosario Ortiz mencionó que, durante su periodo como diputada federal, lograron reunir a todas las organizaciones para trabajar en una propuesta de reforma a la LFT. Sin embargo, considera que ya sin esa posición política, fue muy difícil dar seguimiento a los esfuerzos conjuntos.³⁰¹ Otros actores también se han acercado a organizaciones de otros estados, como Jalisco, pero el trabajo ha sido más de concientización y organización local. En este sentido, el ILSB inició trabajos con organizaciones de trabajadoras, y para ellas, a través de talleres en 2019.³⁰² Aunque otros, como la diputada Martha Tagle, reconocen la necesidad de integrar a trabajadoras de otros estados, todavía no se han articulado mecanismos de cooperación claros o constantes con organizaciones fuera de la Ciudad de México.

Retomando la experiencia de Rosario Ortiz, podemos entender mejor la interacción con legisladoras. Durante diferentes legislaturas, las trabajadoras del hogar han encontrado aliadas en la Cámara de Diputados y la de Senadores. Sin embargo, los periodos en los cuales las legisladoras

³⁰¹ Allendelagua, “Entrevista con Rosario Ortiz”.

³⁰² Allendelagua, “Entrevista con Christian Mendoza”; y Teresa Sánchez Vilches, “El trabajo doméstico no es visto como trabajo”, 28 de marzo de 2019, <https://www.milenio.com/politica/comunidad/el-trabajo-domestico-no-es-visto-como-trabajo>, consultado el 19 de abril de 2019.

pueden mantener sus cargos varían y esto hace que la interacción que algunas de ellas tienen con el núcleo de la red sea intermitente. Durante las entrevistas, se destacó a Patricia Mercado y Martha Tagle como dos legisladoras aliadas a la causa de forma más constante. No han sido las únicas, y ha habido diputadas y senadoras de todos los partidos políticos que han apoyado a las trabajadoras del hogar. Aunque, el apoyo no siempre puede ser continuo por los cambios del poder legislativo, el tema ya es lo suficientemente relevante en la agenda pública para que sigan teniendo el apoyo de otras legisladoras. Además, las legisladoras salientes que continúan con su compromiso, pueden volverse aliadas importantes en otros espacios. Este es el caso de Patricia Mercado, pero también con personas fuera del poder legislativo como Soledad Aragón, Ricardo Bucio, Marcela Azuela o Mauricio Merino. Estos actores se vincularon con el tema desde un cargo, pero continuaron apoyándolo desde otro.

Otros actores nacionales importantes son las dependencias del ejecutivo federal. Aunque físicamente están en la Ciudad de México, su alcance institucional es nacional. Este es el caso del CONAPRED que, como se ha mencionado, tiene capacidad de convocatoria desde el ejecutivo federal y puede ser un canal para llegar a otros estados del país. Además, tienen la capacidad de crear campañas de concientización que lleguen a más estados, como hicieron en 2016 con la campaña “La Igualdad nos beneficia a Todas y Todos”. Ésta se difundió en el Estado de México, Michoacán, Morelos, Nuevo León, Oaxaca, Puebla y Sonora.³⁰³

Finalmente, a nivel regional e internacional están la FITH, CONLACTRAHO y las fundaciones financiadoras. Como se explicó en el segundo capítulo, la relación de Marcelina Bautista con CONLACTRAHO es larga y la cooperación con la misma ha continuado. A su vez, el trabajo de esta organización está muy articulado con el de la FITH, de alcance internacional, y

³⁰³ CONAPRED, *Informe anual de actividades y ejercicio presupuestal 2016*, noviembre de 2017, <https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/InformeAnual2016.pdf>, consultado el 18 de abril de 2019.

que ha acompañado a Marcelina Bautista y las organizaciones relacionadas con ella desde 2011. Ella misma fue coordinadora regional para América Latina de 2013 a 2017. La relación de las trabajadoras del hogar en México con la FITH tiene tres ejes: acompañamiento nacional, participación en foros internacionales y participación en foros regionales, en coordinación con CONLACTRAHO.

En términos de acompañamiento nacional, la FITH da seguimiento y difusión a las actividades de las trabajadoras del hogar en México. En el caso de México, como SINACTRAHO es una organización fuerte, la FITH les ayuda a dar seguimiento a las metas que ellas mismas establecen. La cooperación entre estas organizaciones se hace con base en tres ejes: incidencia política, proyección e institucionalización. En este sentido, la FITH apoya a SINACTRAHO con financiamiento, pero sobre todo con capacitación técnica y política. La primera se refiere a planeación interna y organizativa para fortalecer a sus organizaciones afiliadas. La segunda es capacitación sobre cómo negociar, hacer campañas y crear alianzas. Esto último es muy importante para la creación de la red, porque de esto depende la formación de la misma. En este sentido, la FITH y las trabajadoras establecen qué alianzas se tienen que reactivar, buscar o continuar, según la estrategia política que establezcan.³⁰⁴ De hecho, su actual coordinadora regional, Adriana Paz, ha acompañado personalmente a las trabajadoras a diferentes eventos políticos, públicos y de trabajo cuando está en México.³⁰⁵

A escala regional, la FITH organiza actividades de capacitación internacional que articula CONLACTRAHO. Entre estos eventos, están talleres de capacitación sobre temas relevantes para las trabajadoras y reuniones regionales de capacitación. Sobre los primeros, en 2019, FITH y

³⁰⁴ Allendelagua, “Entrevista con Adriana Paz”.

³⁰⁵ Véase @Adriana_PazRami (https://twitter.com/Adriana_PazRami) en Twitter para consultar las actividades a las que Adriana Paz ha acompañado a las trabajadoras del hogar de México. Por ejemplo, participaciones en foros con el poder legislativo, programas de televisión y la presentación del programa piloto.

CONLACTRAHO organizaron un taller de Estrategia Regional para Combatir la Violencia en Base de Género en Quito, Ecuador, un tema que reúne a las trabajadoras del hogar y en el cual participó SINACTRAHO.³⁰⁶ Además, organizaron la Reunión Continental de la FITH para afiliados en las Américas en 2018, en Brasil. En este evento, también hubo presencia de las trabajadoras mexicanas. Uno de los temas que se discutieron fue la instrumentación del C189.³⁰⁷ A finales de 2017, la FITH organizó, junto a la OIT, un seminario regional sobre el fortalecimiento de las organizaciones de las trabajadoras del hogar. De nuevo, SINACTRAHO estuvo presente en el evento,³⁰⁸ con sede en Argentina, y en el cual se discutieron y compartieron experiencias nacionales, así como estrategias para promover el reconocimiento de sus derechos.³⁰⁹ México también ha sido sede de estos eventos. En febrero de 2017, se llevó a cabo el “Intercambio regional de experiencias de trabajadores del hogar”, durante el cual participaron más de 30 trabajadoras de distintos países de América Latina. Este evento fue coordinado por SINACTRAHO, CACEH, Hogar Justo Hogar, WIEGO y el ILSB. Uno de los temas de la agenda, fue la ratificación del C189 en la región.³¹⁰

A nivel internacional, las trabajadoras del hogar participan en eventos internacionales articulados a partir de la federación. Por ejemplo, durante el 63º periodo de sesiones de la

³⁰⁶ FITH, “Taller de Estrategia Regional para Combatir la Violencia en Base de Género”, 11 de febrero de 2019, <http://idwfed.org/es/actividades/taller-de-estrategia-regional-para-combatir-la-violencia-en-base-de-genero>, consultado el 19 de abril de 2019.

³⁰⁷ FITH, “Brasil: Reunión Continental de la FITH para afiliados en las Américas”, mayo de 2018, <http://idwfed.org/es/actividades/brasil-reunion-continental-de-la-fith-para-afiliados-en-las-americas>, consultado el 20 de abril de 2019.

³⁰⁸ UPACP, “Seminario ‘Fortalecimiento de las organizaciones de trabajador@s doméstic@s’ - Norma Palacios”, 29 de enero de 2018 https://www.youtube.com/watch?v=LePPx_RwfJM, consultado el 20 de abril de 2019.

³⁰⁹ UPACP, “Seminario ‘Fortalecimiento de las organizaciones de trabajador@s doméstic@s’ ”, 11 de diciembre de 2017, https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=rtdaUGYdzcM, consultado el 20 de abril de 2019.

³¹⁰ FITH, “México: Intercambio regional de experiencias de trabajadores del hogar”, 19 de febrero de 2017, <http://idwfed.org/es/actividades/mexico-intercambio-regional-de-experiencias-de-trabajadores-del-hogar>, consultado el 12 de marzo de 2019.

Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer en 2019, ambas organizaciones mexicanas formaron parte de la delegación de la FITH.³¹¹ Como parte de las actividades que se llevaron a cabo, las organizaciones latinoamericanas afiliadas a la FITH compartieron los avances o cambios recientes en sus respectivos países y publicaron un llamado conjunto para reconocer los derechos laborales de estas trabajadoras.³¹² Entre estas peticiones, se encuentra la ratificación del C189 para los países que no lo hayan hecho todavía. Además, en 2018, Marcelina Bautista formó parte de la delegación de la FITH que participó en la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo en Ginebra, Suiza.³¹³

Estos espacios regionales e internacionales tienen dos resultados. Por una parte, está la capacitación de las trabajadoras en talleres y mesas de trabajo en las que se discuten estrategias para promover sus derechos y se comparten experiencias de éxito y fracaso en otros países de la región. Por otra parte, quizás en el ámbito internacional, formar parte de la delegación de la FITH les da acceso a foros de discusión y negociación de alto nivel. Con estas experiencias, como se explicó en el tercer capítulo, las trabajadoras pueden desarrollar habilidades de negociación y comunicación que les serán útiles en las actividades de cabildeo de sus propios países. Así, estas oportunidades de compartir, discutir y conocer experiencias de otras trabajadoras, pueden ser esenciales para las tareas de las trabajadoras en México.

Una última actividad que relaciona a las organizaciones en México con la FITH son las campañas que se diseñan a nivel internacional y que se han instrumentado en México, como se

³¹¹ FITH, “Informe Día 1 – Delegación FITH en CSW63”, 11 de marzo de 2019, <http://idwfed.org/es/actividades/informe-dia-1-2013-delegacion-fith-en-csw63>, consultado el 19 de abril de 2019.

³¹² FITH, “Compromiso con el avance de los derechos de las trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe”, 13 de marzo de 2019, <http://idwfed.org/es/actividades/compromiso-con-el-avance-de-los-derechos-de-las-trabajadoras-remuneradas-del-hogar-en-america-latina-y-el-caribe>, consultado el 19 de abril de 2019.

³¹³ FITH, “Conferencia Internacional del Trabajo 2018”, 31 de mayo de 2018, <http://idwfed.org/es/actividades/conferencia-internacional-del-trabajo-2018>, consultado el 19 de abril de 2019.

explicó en la primera sección. En términos de interacción, podemos considerar que ésta es intermitente y periódica, con más intercambio regional que internacional, y que se enmarca en eventos puntuales, campañas o visitas de la coordinadora regional de la FITH.

Finalmente, está el caso de las fundaciones financiadoras internacionales. Como se explicó en el segundo capítulo, Marcelina Bautista ha obtenido el apoyo de estas fundaciones internacionales en varias ocasiones, lo cual ha permitido la continuidad de CACEH y SINACTRAHO. Por ejemplo, con el apoyo de la Fundación MacArthur se logró la fundación de CACEH en el 2000. Con el acompañamiento de la Fundación Friedrich-Ebert-Stiftung, se estableció SINACTRAHO en 2015. Además, ha fortalecido el reconocimiento nacional e internacional de ambas organizaciones como representantes de las trabajadoras del hogar en México. Aunque las fundaciones o fondos internacionales han sido muy importantes, es necesario destacar también la participación de Fondo Semillas en México. Con el financiamiento de esta organización, se logró mantener el trabajo de CACEH de 2005 a 2013.³¹⁴ En 2014, en alianza con el ILSB, Fondo Semillas obtuvo financiamiento de la Comisión Europea durante tres años para el proyecto “Construcción de capacidades para la incidencia a favor de los derechos de las mujeres en México”. Destinaron parte de los fondos a “impulsar la incidencia” en múltiples temas de género, entre los cuales se encontraban los derechos laborales de las trabajadoras del hogar y de maquila.³¹⁵ Este tipo de interacción, al igual que en el caso de legisladoras y las organizaciones de otros estados, es muy espaciada y puede llegar a ser única.

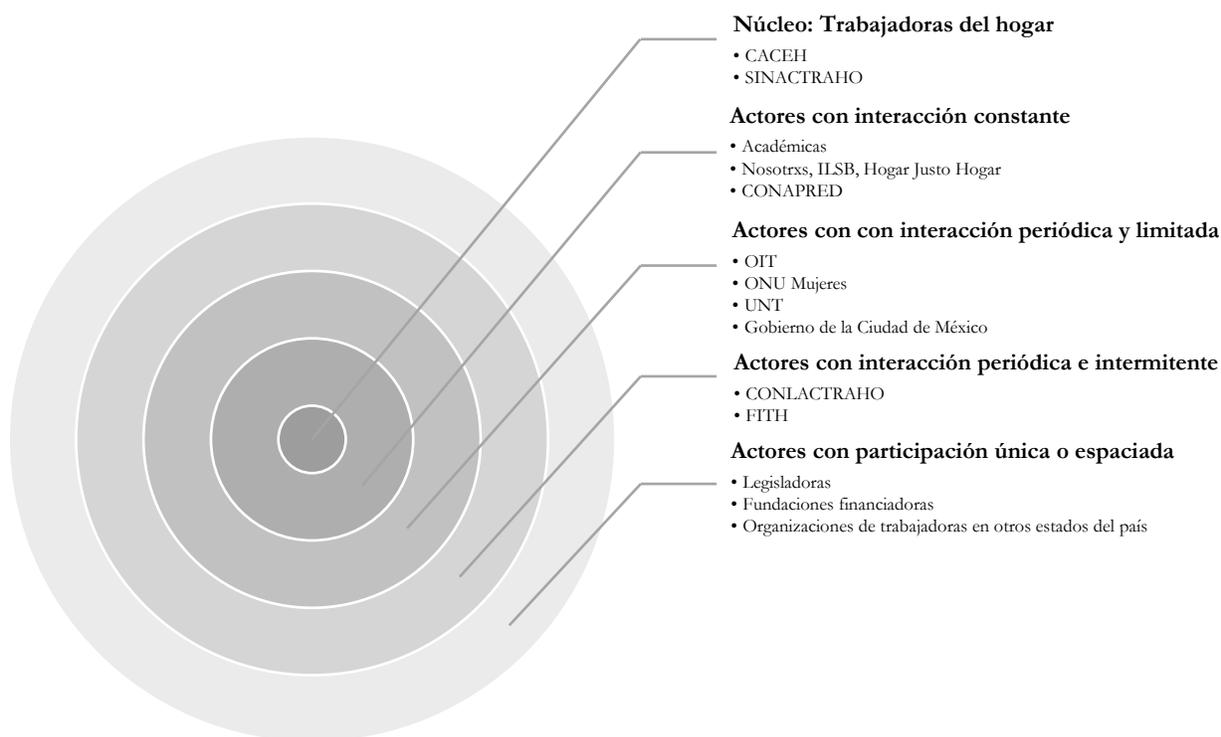
El análisis de la red a partir de las dimensiones y el tipo de interacción que los nodos tienen entre ellos, nos permite visualizar con mayor claridad su estructura. Al considerar estos

³¹⁴ Fondo Semillas, “El Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, una realidad en México”, <https://semillas.org.mx/marce-bautista/>, consultado el 20 de abril de 2019.

³¹⁵ Fondo Semillas, “Construcción de capacidades para la incidencia a favor de los derechos de las mujeres en México”, 20 de julio de 2016, <https://semillas.org.mx/2016/07/20/construccion-de-capacidades-para-la-incidencia-a-favor-de-los-derechos-de-las-mujeres-en-mexico/>, consultado el 20 de abril de 2019.

dos elementos, y tomando en cuenta el análisis anterior sobre el papel y poder de los nodos en la red, es interesante destacar que la cercanía geográfica o física no siempre implica mayor colaboración. Sin embargo, podemos notar que la frecuencia de la interacción sí puede ser un indicador de la cercanía al núcleo de la red. Al mismo tiempo, se puede sugerir que esta frecuencia está relacionada con las capacidades y tipo de actividades. Esto, como se sugirió en la subsección anterior, puede ser una fuente de poder de un nodo. A continuación, se propone un esquema de la cercanía de los nodos al núcleo de la red:

Cuadro 4: Representación de la cercanía de los actores al núcleo de la red



Fuente: Elaboración propia a partir de la información de las entrevistas y análisis de las actividades de la red.

Visualizar la red de esta manera es importante para la pregunta de investigación de este trabajo porque permite entender que la red como una estructura en la que hay dimensiones más o menos cercanas al núcleo. Estos niveles también nos permiten entender que hay articulación de estrategias en diferentes dimensiones. Mientras que los nodos cercanos al núcleo con interacción

constante establecen estrategias propias, éstas no están siempre vinculadas o articuladas con las que se establecen a nivel regional o internacional. Además, nos permite entender el dinamismo de las organizaciones locales de trabajadoras del hogar. Por una parte, desarrollan estrategias específicas para México, aliándose actores con los que interactúan de forma más constante. Por otra, forman parte de colectivos regionales e internacionales con los que trabajan en temas de incidencia internacional, a pesar de que las interacciones no son tan frecuentes.

Otra reflexión interesante de esta visualización es la densidad de la red. Aunque podemos ubicar al tipo de actores en categorías claras, establecer dimensiones permite entender que hay nodos que pueden alejarse o desaparecer de la red en ciertos momentos. Este es el caso de legisladores, excepto en casos muy específicos, y de los fondos o fundaciones financiadoras. En términos del establecimiento de estrategias, podemos entender que estos cambios en la red sean importantes para el diseño o instrumentación de planes de acción.

Toma de decisiones en la red

En la introducción de este trabajo de investigación, se propuso la hipótesis de que las estrategias locales y globales se establecen a partir de la coordinación de objetivos y del acceso que los actores en las redes tengan a foros o mecanismos de cambio a nivel local o global. A continuación, se explica esta hipótesis con base en el análisis hecho previamente.

Coordinación y alianzas

Sobre la coordinación de objetivos, tanto las entrevistas cuanto el análisis previo, revelan que hay un alto grado de articulación entre los actores de la red al momento de crear estrategias para promover la ratificación del C189 en México. Sin embargo, hay algunos matices importantes que conviene destacar. En primer lugar, dichas estrategias no son generales a la red. Como se explicó en la subsección de dimensión e interacciones, hay algunos sectores de la red que son más

cercanos que otros. En la Ciudad de México hay un grupo importante que participa prácticamente en todas las estrategias de información, simbólica, apalancamiento y rendición de cuentas. Sin embargo, otros nodos en la red participan solo en algunas y de manera más intermitente.

La importancia de destacar estas redes dentro de la misma red es entender que hay estrategias paralelas que se traslapan y que las interacciones entre todos los actores pertenecientes en la red varían en el tiempo. Así, aunque sí hay sectores y momentos en los que se coordinan los objetivos de algunos actores de la red, esto no es constante ni generalizado a todos los miembros de la red. Para entender esto, es importante retomar la clasificación propuesta en el cuarto capítulo para entender cómo se forman grupos dentro de la red, porque organiza a los nodos de la red a partir de intereses y limitaciones compartidas.

Por ejemplo, la relación entre la FITH, CONLACTRAHO, SINACTRAHO y CACEH gira alrededor de la organización de las trabajadoras, sobre todo en forma de sindicatos. En este sentido, la relación de Rosario Ortiz, Marcelina Bautista y SINACTRAHO se basa también en la sindicalización, que son estrategias en las cuáles no participan las organizaciones no gubernamentales. Éstas, por otra parte, establecen estrategias articuladas bajo la misma base: exigencia social hacia el gobierno y activismo. Esto es algo que actores gubernamentales y organizaciones internacionales no pueden hacer. No obstante, participan en las estrategias de articulación, información y rendición de cuentas. En términos de establecimiento de estrategias, podemos confirmar que éstas se establecen a partir de la coordinación de objetivos. Sin embargo, también se consideran los intereses y objetivos compartidos de las instituciones, lo cual crea redes dentro de la misma red.

Reconocer que algunos actores pueden participar en unas estrategias, pero no en otras, nos lleva a confirmar la segunda parte de la hipótesis, que indica que el acceso que los actores en

las redes tienen a foros o mecanismos de cambio a nivel local o global puede ser determinante del establecimiento de estrategias de la red. Como se explicó en la primera sección de este capítulo, cada nodo tiene un papel diferente en la red. Lo que esto sugiere es que, al momento de establecer estrategias, se tienen que considerar las herramientas que los actores involucrados tengan al alcance. En este sentido, es muy importante retomar las capacidades y limitaciones de los nodos de la red, porque esto deriva en que unos participen en ciertos tipos de estrategias y otros en otras. Como se destacó en la primera sección, estas limitaciones pueden ser de recursos (humanos y financieros) o institucionales.

A su vez, esto nos lleva a explicar otro matiz del marco teórico. Los actores y estrategias que se utilizan en la red no están unidos solo por “un discurso común, por valores que se comparten, y por un gran número de intercambios de información y servicios”,³¹⁶ como sugieren Keck y Sikkink. También es un proceso selectivo y estratégico. En este punto, es importante recordar que hay nodos más poderosos que otros. Así, podemos sugerir que los nodos más poderosos tienen la capacidad de invitar y limitar la participación de otros actores. Esto es claro en el caso de la UNT, con quienes las trabajadoras del hogar han limitado la interacción al ámbito sindical. Adriana Paz, Coordinadora Regional para América Latina de la FITH, destacó que como parte del acompañamiento que la FITH hace a las trabajadoras, también está el diseño de estrategias de alianzas. Además, consideró que hay ciertas reglas básicas para los movimientos de trabajadores en términos de alianzas. Por ejemplo, aliarse con un candidato político puede afectar a los trabajadores porque puede sugerir alianzas con algún partido político, lo cual afecta la legitimidad de un liderazgo. Sin embargo, cuando hay una propuesta de reforma de ley en proceso, es necesario buscar a los políticos electos de diferentes partidos. Esto indica que la dinámica de selección puede ser controlada por algunos nodos de la red. No obstante, también

³¹⁶ *Ibid.*, 404-405.

hay algunas alianzas que tienen que ser creadas estratégicamente previendo la necesidad de cooperación en el futuro.

En este sentido, es importante destacar el caso de las organizaciones de trabajadores de otros estados de la república y los grandes sindicatos patronales como COPARMEX. Sobre las primeras, la relación es muy intermitente e inestable. Según el testimonio de Rosario Ortiz, esto no ha sido falta de iniciativa por parte de la red concentrada en la Ciudad de México, sino el resultado de perspectivas divergentes. En el caso de COPARMEX o el Consejo Coordinador Empresarial, todavía no han mostrado interés en formar parte de la red activamente. Un caso similar es el de INMUJERES, que poco a poco se fue alejando de la red por cambios en sus prioridades institucionales. Sin embargo, como también se mencionó previamente, la red tiene capacidad de crecer y extenderse a nuevos nodos. Esta decisión no siempre será tomada por la red y depende de la voluntad política de otros actores.

Poder dentro de la red

La subsección anterior responde en términos generales a la pregunta de investigación. No obstante, en el capítulo teórico se propuso que las redes son complejas y que los nodos pueden ser más o menos poderosos. Tomando como base el trabajo de Lake y Wong, un nodo es más poderoso cuando su ausencia debilita a la red. Dicho de otra forma, si la participación de un nodo fortalece a la red, éste es más poderoso ¿Cómo puede afectar esto a la toma de decisiones dentro de la red?

En la subsección anterior sugerimos que cuando un nodo es más poderoso, puede tener más capacidades de decisión sobre los actores que forman parte de la red. En la sección anterior también se sugirió que el poder de los nodos depende de su legitimidad y de las aportaciones que hacen a la red. En este sentido, un nodo puede ser más o menos determinante dependiendo

de la estrategia que se quiera instrumentar. Esto es claro en el caso del apalancamiento: el establecimiento de una estrategia de este tipo va a ser determinada principalmente por los nodos más poderosos en la misma. En este caso, serían las legisladoras u otros actores que tengan los contactos institucionales para facilitar reuniones con actores importantes. En el caso de la creación de campañas mediáticas, podemos sugerir que los nodos que pueden ser más determinantes para su diseño son las que financien o tengan los medios de difusión.

La información proporcionada en las entrevistas no nos permite determinar una jerarquía de poder entre las redes. Al hacer preguntas relacionadas al tema, la mayoría de los entrevistados consideraron que la red era horizontal y que todos eran acompañantes de la causa de las trabajadoras. Quizás la única jerarquía que podríamos sugerir con más certeza es que las trabajadoras son el nodo más poderoso de la red y son muy importantes para determinar las estrategias que se establezcan.

En opinión de algunos entrevistados, su papel como representantes reconocidas de las trabajadoras permite que ellas marquen una línea sobre el tipo de discurso o lenguaje que se utilizará. Esto puede ser muy importante en las actividades de cabildeo. Sin embargo, otros entrevistados, sobre todo del grupo con mayor interacción y cercanía al núcleo, reconocieron que hay desacuerdos sobre las mejores estrategias para algunos momentos. Sin embargo, todos destacaron que el objetivo principal es más importante que los desacuerdos internos. Esto confirma otra hipótesis del marco teórico: las estrategias son resultado de negociaciones internas de los actores involucrados. El matiz que es importante destacar aquí es que en estas negociaciones algunos nodos tendrán más poder de decisión que otros, dependiendo de su aportación a la red y de la estrategia en cuestión.

Adaptación al contexto

Finalmente, es necesario considerar el contexto en el que se tienen que instrumentar las estrategias. En el segundo capítulo se analizó el panorama de las trabajadoras del hogar en México, que es la base sobre la cual se diseña la estrategia de promoción de la ratificación en México, de la cual se derivan distintas políticas. La importancia del contexto para el establecimiento de la estrategia es que puede determinar las prioridades de una red. Por ejemplo, en el caso de México, el trato discriminatorio hacia las trabajadoras del hogar puede ser la razón por la cual se han hecho tantos esfuerzos de concientización. Asimismo, la falta de contrapartes de empleadores ha permitido que la estrategia de apalancamiento esté dirigida a los tres poderes de gobierno, no a los empleadores. De forma más técnica, el proceso de ratificación en México y los cambios de ley necesarios, derivan de que la estrategia de apalancamiento esté enfocada en el ejecutivo y el legislativo. Incluso la campaña enfocada en el fallo de la SCJN estuvo determinada por un evento contextual que la red pudo aprovechar.

Otro elemento contextual que puede determinar la estrategia son los momentos de bloqueo. En entrevista, Christian Mendoza destacó que cuando las estrategias de apalancamiento con el legislativo no funcionaron, recurrieron a otras. De forma similar, cuando las reuniones con el ejecutivo no resultaban constructivas, buscaban otros espacios de cabildeo.³¹⁷ Cuando Nosotrxs se unió a la red, los actores cercanos habían intentado estrategias que no habían funcionado. Entonces, decidieron recurrir a otro tipo de campañas mediáticas y una estrategia de apalancamiento que no habían intentado previamente.³¹⁸ Así, podemos sugerir que la estrategia también resulta de la adaptabilidad y dinamismo de los actores involucrados, frente a oportunidades y obstáculos cambiantes.

³¹⁷ Allendelagua, “Entrevista con Christian Mendoza”.

³¹⁸ Allendelagua, “Entrevista con Luis Fernández”.

En resumen, podemos confirmar la hipótesis propuesta en la introducción: las estrategias se establecen a partir de la coordinación entre los actores, así como las herramientas que tienen a su alcance. Asimismo, podemos especificar que la coordinación es una negociación, en tanto involucra nodos con poder, y que las herramientas son las capacidades y limitaciones de los actores. Además, las estrategias son producto de la adaptación de los nodos a su contexto.

Observaciones adicionales

Más allá de la pregunta de investigación, hay algunas reflexiones que vale la pena retomar. La primera es que la agenda de promoción para la ratificación del C189 es solo una parte, dentro de una agenda más amplia de derechos laborales. En este sentido, si bien hemos buscado encontrar la estrategia enfocada en promover la ratificación en México, no cabe duda que ésta es paralela a la estrategia de concientización y reconocimiento de los derechos laborales y humanos de las trabajadoras del hogar en México. Es decir, la estrategia que promueve modificaciones a la LFT o la LSS, avanza hacia ampliar el acceso de las trabajadoras a sus derechos laborales.

En algunas de las entrevistas se mencionó que, como parte de la adaptación al contexto, cuando la promoción de la ratificación no tenía resultados claros, se optó por seguir avanzando desde el marco legal nacional. De hecho, como se mencionó en el cuarto capítulo, muchas campañas han estado enfocadas en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras en México, más allá de la ratificación del C189. Un resultado exitoso de este tipo de estrategias es la reciente reforma del 14 de mayo, que refleja las demandas de la red en cuanto a derechos laborales para estas trabajadoras. Varios entrevistados mencionaron que es importante recordar que se puede seguir avanzando en la estrategia de información, apalancamiento o simbolismo cuando la estrategia de rendición de cuentas, basada en que México firmó el C189, no avanza.

Otro tema importante es la continuidad de la red después de la posible ratificación del C189. Como se destacó en el segundo capítulo, ha habido avances extraordinarios en el

reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar en México. Además, el gobierno actual ha mostrado mucha más apertura al diálogo con la red. Aunque hay escepticismo entre múltiples actores, parece altamente probable que el convenio se ratifique en los próximos meses, sobre todo después de la aprobación en el Senado de la reforma del 14 de mayo. Aunque el análisis de este trabajo de investigación es sobre las redes que se han formado a partir de la adopción del C189, es interesante pensar en qué pasará con estas redes si el convenio se ratifica. Christian Mendoza, del ILSB, dio una pista al respecto. A su parecer, habrá mucho más trabajo de coordinación y articulación si se logra este primer objetivo. Las tareas de seguimiento, modificaciones a la ley, concientización y organización de las trabajadoras tendrán que intensificarse. En este sentido, considero que el trabajo de organización dentro de la red tendrá que mejorar.³¹⁹

Finalmente, es muy importante destacar que el trabajo de la red es principalmente trabajo de mujeres que exigen sus derechos. Legisladoras, sindicalistas, financiadoras, organizaciones y académicas feministas o con una perspectiva de género forman la mayor parte de la red. Es necesario reconocer particularmente el trabajo de las trabajadoras del hogar en México y en el mundo; desde la creación de CONLACTRAHO en 1988 hasta los trabajos actuales en favor de una norma internacional sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en el mundo del trabajo. Las trabajadoras del hogar han tomado acciones concretas para defender su derecho a un trabajo digno.

Retomando la introducción del trabajo de investigación, el trabajo de la red identificada confirma que el cambio social se construye a partir de las acciones de individuos de todo el mundo que aprovechan las herramientas tecnológicas a su mano. En este sentido, es interesante retomar el ejemplo de Sofía Treviño, enlace de WIEGO con la FITH. Aunque ella vive en Canadá,

³¹⁹ Allendelagua, “Entrevista con Christian Mendoza”.

da seguimiento a las actividades de organizaciones de trabajadoras de todo el mundo. Además, ha ayudado a CACEH revisando sus propuestas de proyectos cuando los postulan para alguna beca.³²⁰ Aún si tienen el apoyo de instituciones, todos los nodos de la red son individuos comprometidos que reconocen el poder del trabajo colaborativo. Este trabajo ya no se limita a su ciudad y puede tener consecuencias globales.

En el caso de México, esta labor se hace en un contexto de profunda discriminación. No obstante, de forma constante, trabajadoras en todo el país han luchado para ser reconocidas como titulares de derechos. Las formas y perspectivas desde las cuales trabajan son muy diferentes. No obstante, todas tienen en común un trabajo de auto reconocimiento, organización y dignificación del trabajo del hogar. Esto es realmente extraordinario considerando la vulnerabilidad, informalidad, atomización y discriminación histórica hacia este grupo. Aunque las redes se forman por distintas razones, es innegable que transnacionalmente, hay muchos espacios de solidaridad entre mujeres trabajadoras, quienes han logrado grandes avances para el reconocimiento de sus derechos.

³²⁰ Allendelagua, “Entrevista con Sofia Treviño”.

Conclusiones

El objetivo de esta tesis es entender cómo se establecen las estrategias de redes transnacionales de cabildeo e influencia. Para eso, tomamos como caso de estudio la red que se formó para promover la ratificación del C189 en México. En el primer capítulo, explicamos que estudiar las redes como estructuras nos permite analizar dinámicas internas sobre la articulación de las mismas, la coordinación de los objetivos y el establecimiento de las estrategias. Con esta base, desarrollamos un análisis sobre el contexto en el que se formó la red que nos concierne y examinamos cómo trabajan. El estudio de la red como una estructura nos permitió analizar con mayor profundidad a los actores que la conforman, sus interacciones, sus límites y capacidades. De esta manera, intentamos vislumbrar el proceso de negociación, acuerdo y coordinación que ha llevado a la creación y desarrollo de estrategias conjuntas. Esta puede ser una aportación importante al debate teórico que refuerza la necesidad de observar y reflexionar sobre la diversidad de actores. Es decir, distintos orígenes, motivaciones, capacidades y limitaciones que se logran coordinar por un mismo objetivo. A su vez, esto nos permitió fortalecer el marco teórico de Keck y Sikkink, al añadir el elemento de poder en la red.

Con la revisión del contexto nacional e internacional, pudimos entender las condiciones actuales en las trabajadoras del hogar laboran, se organizan y articular redes. En el segundo capítulo hicimos una revisión detallada de la situación de este grupo en México. Vale la pena retomar algunos elementos. En primer lugar, es necesario recordar las condiciones de desigualdad y discriminación en las que trabajan estas mujeres. En términos de derechos laborales y salarios, estas trabajadoras laboran en condiciones muy poco favorables.

Hasta el momento en el que se terminó de escribir esta tesis, la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social tenían artículos que discriminaban abiertamente a las trabajadoras del hogar con respecto a otros grupos. Sin embargo, se realizaron importantes modificaciones a

ambas que vale la pena destacar. En una primera modificación, publicada el 1 de mayo de 2019 en el DOF, se modificó el lenguaje de la LFT para cambiar trabajo y trabajadores domésticos por trabajo y trabajadores del hogar. Además, se estableció que la inscripción de estos trabajadores del hogar es parte de las responsabilidades de los empleadores. En una segunda modificación, la aprobada el 14 de mayo, se modificaron ambas leyes para reconocer prestaciones como vacaciones, pago de horas extras, aguinaldo, jornadas laborales, firma de contrato, inscripción al IMSS bajo el régimen obligatorio, y otras condiciones laborales más armonizadas con el C189.

Otro tema importante es la discriminación que sufren estas trabajadoras. En este sentido, es necesario entender que ésta es interseccional: género, origen étnico y clase. Esto queda claro en el trato despectivo con que muchas personas se refieren a este trabajo. En este sentido, el estreno de la película *Roma* dio lugar a múltiples debates que reflejaron la persistencia de estos tipos de discriminación. La protagonista de esta película es una mujer de origen indígena que trabaja en la casa de una familia de clase media en la Ciudad de México. Como se destacó previamente, esto generó discusiones sobre la normalización de la discriminación en el trabajo del hogar, interpretado por algunas personas como relaciones “de familia”. También reveló que el racismo sigue estando muy presente en la sociedad mexicana.

Sin embargo, ante estas condiciones, las trabajadoras en México han logrado avanzar en su organización. Considerando las condiciones de desigualdad y discriminación en las que laboran, es excepcional que hayan logrado organizarse en diferentes estados y en un sindicato reconocido a nivel nacional. En primer lugar, porque son trabajadoras aisladas físicamente por la naturaleza de sus espacios de trabajo; en segundo lugar, porque sus relaciones laborales son mayoritariamente informales; finalmente, porque su gremio todavía no es tan grande en el movimiento obrero en México y otros países en general.

Otro de los obstáculos más grandes en términos de organización es que todavía no se han extendido fuera de la Ciudad de México. Aunque hay organizaciones de trabajadoras en estados como Guerrero o Chiapas, el trabajo entre las mismas no es articulado o cercano. La razón principal, según algunos actores entrevistados, es que tienen visiones diferentes sobre la organización de las trabajadoras. Además, en consideración de Adriana Paz, coordinadora regional para América Latina de la FITH, los bajos niveles de afiliación son normales, en referencia a la experiencia de otros países. De hecho, en su opinión, es preferible que el avance nacional sea más lento, ya que es necesario fortalecer el centro del sindicato, en la Ciudad de México, para poder replicarlo en otros estados. Es decir, que es más importante que la visión a futuro sea estable, no acelerada.³²¹ Vale la pena retomar un dato sobre la distribución espacial de las trabajadoras. Según el estudio más reciente del perfil de las trabajadoras del hogar en México, 48.1% de ellas están concentradas en 6 entidades y en el siguiente orden decreciente: Estado de México, Ciudad de México, Veracruz, Jalisco, Puebla y Nuevo León.³²² Esto es interesante porque contrasta con la existencia de organizaciones de trabajadoras del hogar en estados como Chiapas, Guerrero o Morelos, mientras que en el Estado de México, Jalisco o Puebla no encontramos organizaciones reconocidas de trabajadoras del hogar.

A pesar de estas limitaciones, han logrado establecer alianzas estratégicas con actores gubernamentales, gremiales y de la sociedad civil que les han permitido avanzar en sus objetivos políticos. Sobre su participación en el mundo sindical, este es un caso muy interesante. Diferente a la situación de otras organizaciones en la región, las trabajadoras en México pertenecen a una central sindical. Esto puede tener beneficios, como el empuje político de una organización de este tipo, su reconocimiento como parte del movimiento laboral y su reivindicación como

³²¹ Allendelagua, "Entrevista con Adriana Paz".

³²² Bensusán, *op. cit.*, p. 20.

trabajadoras. Por otra parte, en el contexto del sindicalismo en México, tomar cierta distancia de su propia central sindical es positivo, según algunos interlocutores.

Más allá de estas consideraciones, es innegable que la organización de las trabajadoras en un sindicato es un avance muy importante para su movimiento. Les permite ser representantes de su causa a nivel nacional; las convierte en interlocutoras para los diálogos tripartitas y fortalece su identidad como trabajadoras, de la misma forma que otros trabajadores. Esta articulación y reivindicación de su identidad también ha sido central en la organización de las trabajadoras a nivel internacional.

Esto es algo que se destacó en el tercer capítulo. Para la creación del C189, y las actividades previas a la misma, la colaboración articulada de trabajadoras y organizaciones aliadas fue esencial. Las CIT de 2010 y 2011 fueron espacios excepcionales de capacitación para muchas trabajadoras. Además, permitieron una mayor y mejor articulación de trabajadoras en todo el mundo. Esto se refleja claramente en la creación de la FITH y las tareas que cumple; por ejemplo, el fortalecimiento de las organizaciones, la capacitación técnica y política y la formación de liderazgos.

Más allá del logro organizativo y de colaboración que surgió a partir de estas CIT, es necesario recordar la innovación que presenta el C189. Es el primer convenio de la OIT que se refiere específicamente a trabajadores de la economía informal. Además, surge del reconocimiento de la exclusión sistemática de estos trabajadores en todo el mundo. En el caso de México, como también analizamos en el tercer capítulo, las modificaciones de ley necesarias son diversas. Sin embargo, podemos reconocer que las principales son la LFT y la LSS. Aunque se ha avanzado en términos de inclusión en la seguridad social, todavía hay retos importantes en la regulación de sus condiciones de trabajo, seguridad en el trabajo o disputas.

Estos obstáculos no son particulares de México. Otros países han ratificado sin tener las condiciones específicas del tratado, con planes de trabajo para lograrlas. Aunque esta tesis no se enfoca en las razones por las cuales no se ha ratificado el C189, esta fue una pregunta para todos los entrevistados. En términos generales, comentaron que nunca es claro dónde está el mayor obstáculo. En distintas reuniones con el ejecutivo, los miembros de la red parecían obtener respuestas positivas a sus peticiones. No obstante, el cambio nunca se lograba. Una de las dependencias más renuente a aceptar las condiciones del C189 parece ser el IMSS, argumentando la falta de capacidad para incluir a las más de dos millones de personas que trabajan en el hogar. A su vez, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público ha mostrado resistencia con base en limitaciones presupuestales

Sin embargo, más allá de las limitaciones técnicas, varios entrevistados coincidieron en que el mayor obstáculo es la voluntad política de los gobiernos federales desde 2011. Mientras el ejecutivo no coordine las actividades necesarias para la ratificación en términos institucionales y presupuestales, será muy difícil lograrla. Además, desde el legislativo tienen que continuar los esfuerzos de reforma de ley para que las trabajadoras tengan acceso a los derechos que les corresponden. En este sentido, recientemente se avanzó en las modificaciones a la LFT. En ésta, se retoman algunas de las demandas más importantes de las trabajadoras, como la necesidad de un contrato escrito, vacaciones pagadas, aguinaldo y acceso a la seguridad social. Al momento en el que se escribe esta tesis, esta reforma de ley fue aprobada por ambas cámaras y fue enviada al Ejecutivo.³²³ En caso de que éste no tenga observaciones, se publicará en el Diario Oficial de la Federación, haciendo oficiales las modificaciones de ley. Como se mencionó previamente, esto es un logro de la red, sobre todo de la sección más cercana al núcleo de la misma porque varios

³²³ Senado de la República, “Avalan garantizar en la ley los derechos laborales de trabajadoras del hogar”, 14 de mayo de 2019, <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/44834-avalan-garantizar-en-la-ley-los-derechos-laborales-de-trabajadoras-del-hogar.html>, consultado el 14 de mayo de 2019.

actores pudieron participar en la redacción de la primera versión de la reforma, incluyendo a las trabajadoras del hogar. Esto es muy relevante en términos de apalancamiento político, porque las alianzas estratégicas que se han formado en las últimas décadas, el posicionamiento del tema en la agenda pública y el trabajo de cabildeo han tenido resultados tangibles que podrían cambiar la situación de las trabajadoras en todo el país.

Esta reforma es la que ha llegado más lejos en el proceso de modificación de ley. Sin embargo, después de décadas de trabajo de activismo y cabildeo, muchos actores en la red son escépticos sobre los resultados reales de estos cambios. Algunos cuestionan la viabilidad o pertinencia del programa piloto, otros consideran que no es posible afirmar que el C189 será ratificado, porque se ha prometido lo mismo en otras ocasiones. No obstante, podemos afirmar que el contexto actual es excepcionalmente favorable para que se logren muchos objetivos de la red.

Es importante reconocer que más allá de las modificaciones de ley, de los programas o del presupuesto, el cambio más difícil de lograr es el social. Marcela Azuela mencionó en entrevista que la causa del trabajo del hogar nos da la oportunidad de mejorar como sociedad desde nuestros hogares. Esto es muy esperanzador, pero la presencia del tema en la agenda pública también nos recuerda el largo camino que hay que recorrer en términos de reconocimiento y no discriminación hacia este sector de trabajadoras.

Ante este contexto, la estrategia y las políticas de la red han sido diversas. Se han hecho alianzas con legisladoras, reuniones de trabajo con el ejecutivo, campañas mediáticas de concientización, mayor organización del sector, capacitación interna y obtención de recursos. Todas estas actividades han contribuido a que, el día de hoy, el tema de las trabajadoras del hogar sea relevante en la agenda pública y que las trabajadoras mismas sean interlocutoras principales en la misma.

El camino hacia esto no ha sido lineal y ha encontrado obstáculos de capacidades, discriminación o falta de recursos. Sin embargo, los distintos actores de la red han sabido adaptarse y encontrar las mejores oportunidades según el momento y la estrategia que se busca instrumentar. Para esto, el trabajo coordinado ha sido muy relevante. Aunque no todos los actores de la red trabajan de forma articulada al mismo tiempo, sí reconocen que sus esfuerzos contribuyen al mismo objetivo: el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar en México. Dentro de esta meta, la ratificación del C189 es uno de los puntos más importantes porque eleva la jerarquía de esos derechos y los protege de los cambios naturales de nuestro sistema político.

Así, al formar su estrategia, los actores consideran las capacidades de cada uno de ellos así como sus limitaciones. Además, consideran el contexto en el que trabajan para saber cuándo avanzar, con quién aliarse o qué objetivos buscar. Sus actividades responden a las propuestas del marco teórico de Keck y Sikkink. Sin embargo, con esta tesis podemos sugerir otros dos tipos de políticas: de financiamiento y de capacitación. Sobre todo, en el caso de una red que busca ser horizontal y dar prioridad a las o los titulares de derechos, ambas son muy importantes porque permiten nivelar y equiparar el nivel de participación de los actores en la red. La ayuda financiera permite que actores con menos recursos económicos puedan continuar con sus actividades. En este caso, las trabajadoras del hogar se han beneficiado de los canales que les permiten seguir obteniendo financiamiento para seguir con su trabajo. Por su parte, la capacitación permite que las trabajadoras aprendan a negociar, organizarse y crear estrategias más eficientes. Esto las fortalece como nodos en la red y les permite ocupar un papel más central en la defensa de sus propios derechos.

La organización y preparación de las trabajadoras del hogar en México es excepcional con respecto a la de otras en la región. Sin embargo, en el contexto de América Latina, México

está muy atrasado en términos legales e institucionales en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar.

En caso de que se ratifique el C189, será interesante seguir observando el trabajo de la red que se ha formado hasta ahora. Con el cambio de condiciones, la red tendrá que expandirse hacia otro tipo de actores y podrá prescindir de algunas alianzas. En un debate más amplio sobre activismo y cabildeo, el caso de las trabajadoras del hogar en México demuestra que el avance de una causa depende de muchos factores: voluntad política del gobierno, aliados a la causa, financiamiento y contexto. Sin embargo, es inspirador que al centro de todo este trabajo se encuentre un grupo de mujeres en búsqueda de la reivindicación de sus derechos y el reconocimiento de su profesión como un trabajo digno.

Anexo 1: Guion para entrevistas

Entrevista “Redes transaccionales de cabildeo e influencia”

¿Qué quiero obtener de las entrevistas?

- Información del trabajo de esas organizaciones en relación a la ratificación del C189
- Saber si existe alguna estrategia conjunta o si los actores están formalmente articulados

Avisar cuando se empieza a grabar y explicar los fines para los que se va a utilizar la entrevista

Explicación del tema de la tesis y del interés de tener esta conversación

- Tesis: entender las estrategias o articulación de esfuerzos para lograr la ratificación del C189.
- Entender su participación en estas actividades de activismo y cabildeo.
- Conocer su percepción sobre los retos actuales y futuros.

Información general

- Trayectoria o acercamiento al tema

Activismo (de forma cronológica preferentemente)

- Contacto con actores relevantes en el proceso de ratificación, con fechas de preferencia
- Activismo con otras organizaciones o actores
- ¿Hay alguna estrategia explícita o implícita en este activismo?, ¿en qué consiste?

Percepción

- ¿Cuáles cree que son los principales obstáculos para lograr la ratificación del C189?
- ¿Qué opina de los avances que ha habido en términos de seguridad social (programa piloto IMSS)?
- ¿Cuál es su perspectiva sobre la ratificación del C189?

Final

- ¿Hay algo más que quiera comentar o que me haya faltado preguntar?

Avisar cuando se termina de grabar

Bibliografía

PÁGINAS DE INTERNET

Ashoka

Blog “Empleadas Indígenas”

Blog “Red Trabajadoras del Hogar”

Cámara de Diputados

Canal del Congreso

Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

Confederación Sindical Internacional

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación

Corte Interamericana de Derechos Humanos

El Economista

El Universal

Empleo justo en casa

ExpokNews

Federación Internacional de Trabajadores del Hogar

Fondo Semillas

Fundación Friedrich Ebert Stiftung

Gobierno de la Ciudad de México

Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir

Instituto Mexicano del Seguro Social

Nosotrxs

ONU Mujeres

Organización Internacional del Trabajo

Secretaría de Gobernación

Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México

Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Senado de la República

Sin Embargo

Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar

Solidarity Center

Suprema Corte de Justicia de la Nación

Twitter

UNDP

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing

LEYES

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos (C189)

Ley Federal del Trabajo

Recomendación sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos
(R201)

ENTREVISTAS

Allendelagua, Jimena, entrevista con Adriana Paz, Coordinadora Regional para América Latina de la FITH, Ciudad de México, 15 de mayo de 2019.

_____, entrevista con Alejandra Isibasi, Asesora de CONAPRED, 21 de marzo de 2019.

_____, entrevista con Christian Mendoza, Coordinadora del Programa de Género y Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales del ILSB”, Ciudad de México 9 de abril de 2019.

_____, entrevista con Daniel Ponce, Director General de Vinculación y Educación de 2010 a 2015 en CONAPRED, Ciudad de México, 15 de abril de 2019.

_____, entrevista con Helmut Schwarzer, Especialista Principal en Protección Social y Desarrollo Económico de la OIT en México, 1 de abril de 2019.

_____, entrevista con Luis Fernández, Director Ejecutivo de Nosotrxs, 13 de marzo de 2019.

_____, entrevista con Marcela Azuela, Directora de Hogar Justo Hogar, Ciudad de México, 14 de marzo de 2019.

_____, entrevista con Marta Cebollada, Coordinadora Académica del Departamento de Ciencias Políticas del ITAM, Ciudad de México, 12 de marzo de 2019.

_____, entrevista con Martha Tagle, Diputada federal”, Ciudad de México, 4 de abril de 2019.

_____, entrevista con Mary Goldsmith, investigadora de la UAM, Ciudad de México, 15 de marzo de 2019.

_____, entrevista con Omar Nacib, Director General de Previsión Social en la STPS”, Ciudad de México, 4 de abril de 2019.

_____, entrevista con Patricia Espinosa, Senadora federal, Ciudad de México, 12 de abril de 2019.

_____, entrevista con Rosario Ortiz, Integrante del Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana y la Red de Mujeres Sindicalistas, Ciudad de México, 17 de abril de 2019.

—————, entrevista con Sofía Treviño, Gerente de la Unidad de Apoyo al Programa de WIEGO y facilitadora Regional de América Latina para la FITH, Ciudad de México, 25 de marzo de 2019.

—————, entrevista con Tania Espinosa, Coordinadora del proyecto Ciudades Focales de WIEGO en la Ciudad de México, Ciudad de México, 8 de marzo de 2019.

—————, entrevista con Teresa Guerra, ONU Mujeres en México, Ciudad de México, 29 de marzo de 2019

ARTÍCULOS ACADÉMICOS

Doh, Jonathan P. y Terrence R. Guay, “Globalization and corporate social responsibility: how non-governmental organizations influence labor and environmental codes of conduct”, *Management International Review*, 2004, núm. 3, pp. 7-29.

Douglas, William A., John Paul Ferguson y Erin Klett, “An effective confluence of forces in support of workers’ rights: ILO standards, US trade laws, unions, and NGOs”, *Human Rights Quarterly*, 26 (2004), pp. 273-299.

Goldsmith, Mary, “De sirvientas a trabajadoras, la cara cambiante del servicio doméstico en la Ciudad de México”, *Debate Feminista*, http://www.debatefeminista.pueg.unam.mx/wp-content/uploads/2016/03/articulos/017_07.pdf, consultado el 15 de marzo de 2019, pp. 85-96.

—————, “Sindicato de trabajadoras domésticas en México: (1920-1950)”, *Política y cultura*, 1992, núm. 1, pp. 75-89.

—————, “Disputando fronteras: la movilización de las trabajadoras del hogar en América Latina”, *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM*, 2007, núm. 14,

- <https://journals.openedition.org/alhim/2202#quotation>, consultado el 7 de abril de 2019.
- , “Los espacios internacionales de la participación política de las trabajadoras remuneradas del hogar”, *Revista de Estudios Sociales*, 45 (2013), pp. 236-246.
- Gorbán, Débora, “El trabajo doméstico se sienta a la mesa: la comida en la configuración de las relaciones entre empleadores y empleadas en la ciudad de Buenos Aires”, *Revista de Estudios Sociales*, 2013, núm. 45, pp. 67-79.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación, “Politics of Affects Transversal Conviviality”, *European Institute for Progressive Cultural Policies*, 2011, <http://eipcp.net/transversal/0811/gutierrezrodriguez/en>, consultado el 23 de marzo de 2019.
- Huntington, Samuel, “Transnational organizations in world politics”, *World Politics*, 25 (1973), pp. 333-368.
- Israde, Yanireth, “Hogar, justo hogar”, *Reforma*, 31 de octubre de 2016, <https://www.reforma.com/aplicacioneslibre/articulo/default.aspx?id=974372&md5=52d1fcf411367b3422b419cea063b731&ta=0dfdbac11765226904c16cb9ad1b2efe>, consultado el 20 de marzo de 2019.
- Keck, Margaret y Kathryn Sikkink, “Redes transnacionales de cabildeo e influencia”, *Foro Internacional*, Lorena Murillo (trad.), 39 (1999), pp. 404-428.
- Mendoza, Christian y Vanessa Armendáriz, “Jornada laboral”, julio de 2017, https://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2016/03/Policy-Jornada_A.pdf, ILSB, OIT y ONU Mujeres, consultado el 24 de abril de 2019.
- Risse, Thomas, “Avances en el estudio de las relaciones transnacionales y la política mundial”, Francisco J. J. Castro y Ortiz (trad.), *Foro Internacional*, 39 (1999), pp. 374-403.

- Rodríguez Abreu, Mauricio, “El trabajo del hogar remunerado”, en Carlos Alba (ed.), *Apuntes para la equidad No. 5. Seminario sobre Trabajo y Desigualdades*, El Colegio de México, octubre 2017, consultado en <https://trades.colmex.mx/assets/docs/apuntes-equidad-05.pdf> el 16 de agosto de 2018, pp. 1-6.
- Rojas-García, Georgina y Mónica Patricia Toledo González, “Paid domestic work. Gender and the Informal Economy in Mexico”, *Latin American Perspectives*, 2018, núm. 1, pp. 146-162.
- Rubio Campos, Jesús, “Sindicalización y precariedad laboral en México”, *Región y sociedad*, 2017, núm. 68, pp. 37-65.
- Schäferhoff, Marco, Sabine Campe y Christopher Kaan, “Transnational public-private partnerships in international relations: making sense of concepts, research frameworks, and results”, *International Studies Review*, 11 (2009), pp. 451-474.
- Spooner, Dave, “Trade Unions and NGOs: the need for cooperation”, *Development in practice*, 14 (2004), pp. 19-33.
- Zepeda Martínez, Roberto, “Sindicalización en México durante el periodo 1984-2006”, *Revista de Ciencias Sociales*, 2014, núm. 146, pp. 35-53.

ARTÍCULOS PERIODÍSTICOS

- Juárez, Blanca, “Entre dudas arranca la afiliación de trabajadoras del hogar”, *El Economista*, 28 de marzo de 2019, <https://www.economista.com.mx/empresas/Entre-dudas-arranca-la-afiliacion-de-trabajadoras-del-hogar-20190328-0149.html>, consultado el 29 de marzo de 2019.
- Lamas, Marta, “De sirvientas a empleadas”, 7 de abril de 2014, <https://www.proceso.com.mx/369060/de-sirvientas-a-empleadas-2>, consultado el 12 de abril de 2019.

Pillado, Ángeles, “Ratificará AMLO convenio sobre derechos de trabajadoras domésticas”, SDP Noticias, 7 de diciembre de 2018,

<https://www.sdponoticias.com/nacional/2018/12/07/ratificara-amlo-convenio-sobre-derechos-de-trabajadoras-domesticas>, consultado el 25 de febrero de 2019.

Sánchez Maldonado, Montserrat, “El Sabueso: Osorio Chong prometió proteger los derechos de trabajadoras del hogar, ¿cumplió?”, Animal Político, 17 de julio de 2017,

<https://www.animalpolitico.com/elsabueso/sabueso-trabajadoras-del-hogar/>, consultado el 15 de abril de 2019.

Sánchez Vilches, Teresa, “El trabajo doméstico no es visto como trabajo”, 28 de marzo de 2019,

<https://www.milenio.com/politica/comunidad/el-trabajo-domestico-no-es-visto-como-trabajo>, consultado el 19 de abril de 2019.

Santiago, Andrea, “La promesa incumplida del Convenio 189”, El Sol de México, 29 de septiembre de 2017,

<https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/la-promesa-incumplida-del-convenio-189-259120.html>, consultado el 19 de abril de 2019.

—————, “¿Avanzaremos en el reconocimiento de los derechos de las trabajadoras del hogar?”, El Sol de México, 27 de abril de 2018,

<https://www.elsoldemexico.com.mx/analisis/nosotrxs-avanzaremos-en-el-reconocimiento-de-los-derechos-de-las-trabajadoras-del-hogar-1645250.html>, consultado el 20 de marzo de 2019.

Santiago, Andrea y Luis Fernández, “Convenio 189 de la OIT: viabilidad y ventajas de su ratificación”, https://ilsb.org.mx/wp-content/uploads/2016/03/TH_02_DIGITAL.pdf

, CACEH, SINACTRAHO, ILSB, MIDI, Hogar Justo Hogar y Nosotrxs, consultado el 24 de abril de 2019.

Soto Espinosa, Angélica, “Sin fin, “consultas” para ratificar Convenio 189 de OIT”, Ciman Noticias, 14 de marzo de 2015, <https://www.cimacnoticias.com.mx/node/69392>, consultado el 19 de abril de 2019.

Velasco, Elizabeth. “Exigen trabajadoras domésticas al Senado que se ratifique el convenio 189 de la OIT”, La Jornada, 10 de abril de 2013, <https://www.jornada.com.mx/2013/04/10/sociedad/048n1soc>, consultado el 20 de abril de 2019.

LIBROS

Bensusán, Graciela, *Perfil del trabajo doméstico remunerado en México*, OIT-Monte de Piedad, 2019.

Carlsnaes, Walter, Thomas Risse y Beth A. Simmons (eds.), *Handbook of international relations*, Londres, SAGE, 2012.

Durin, Severine, *Yo trabajo en casa. Trabajo del hogar de planta, género y etnicidad en Monterrey*, Ciudad de México, CIESAS, 2017.

Flores Vaquiro, Nelson, *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*, OIT-Monte de Piedad, 2019.

Frederking, Brian y Paul F. Diehl (eds.), *The politics of global governance. International organizations in an interdependent world*, 5ª ed., Colorado, Lynne Rienner Publishers, Inc., 2015.

Gourevitch, Peter, David Lake y Janice Gross Stein (eds.), *The credibility of transnational NGOs. When virtue is not enough*, Cambridge, University Press, 2012.

Kahler, Miles, (ed.), *Networked politics: agency, power and governance*, Ithaca, Cornell University Press, 2009.

Keck, Margaret y Kathryn Sikkink, *Activists beyond borders: advocacy networks in international politics*, Nueva Jersey, Cornell University Press, 1998.

Khagram, Sanjeev y Peggy Levitt (eds.), *The Transnational Studies Reader. Intersections and Innovations*, Nueva York, Routledge, 2008.

Krasner, Stephen, *International Regimes*, Ithaca, Cornell University Press, 1983.

Levi-Faur, David (ed.), *The Oxford Handbook of Governance*, Oxford, University Press, 2012.

Ordorica, Manuel y Jean-François Prud'homme (coords.), *Los grandes problemas de México*, t. VI: Ilán Bizberg y Francisco Zapata (coords.), *Una democracia vacía. Sociedad civil, movimientos sociales y democracia*, México, El Colegio de México, 2010.

Percastegui Gutiérrez, Adnai Yoana, *Trabajadoras y patronos en San Cristobal de Las Casas*, tesis, Tuxtla Gutiérrez, Universidad Autónoma de Chiapas, 2017.

Risse, Thomas, Stephen C. Ropp y Kathryn Sikkink (eds.), *The power of human rights. International norms and domestic change*, Cambridge, University Press, 1999.

VIDEOS

Canal Judicial, “Califican de avanzada resolución de la segunda sala que garantiza el derecho a la seguridad social a trabajadoras del hogar”, 20 de marzo de 2019.

Cuarón, Alfonso, *Roma*, 2018.

AJ + Español, “Roma vista por trabajadoras del hogar”, 22 de enero de 2019.

Fish, Jennifer y Soujourner Production, “C189: Sabiduría Convencional”, 7 de octubre de 2013.

UPACP, “Seminario ‘Fortalecimiento de las organizaciones de trabajador@s doméstic@s’ - Norma Palacios”, 29 de enero de 2018
https://www.youtube.com/watch?v=LePPx_RwfJM, consultado el 20 de abril de 2019.

———, “Seminario ‘Fortalecimiento de las organizaciones de trabajador@s doméstic@s’”, 11 de diciembre de 2017,

https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=rtdaUGYdzcM, consultado el 20 de abril de 2019.

Venga la alegría, “Programa del 25 de marzo de 2019”, 12 de abril de 2019.