



## PERFIL DEL TRABAJO DOMÉSTICO REMUNERADO EN MÉXICO

GRACIELA BENSUSÁN

### I. INTRODUCCIÓN

Las personas que realizan trabajo doméstico remunerado en México se encuentran entre los grupos más vulnerables y desprotegidos de la población ocupada, registrándose importantes brechas en el acceso a un trabajo digno (CONEVAL, 2018). De acuerdo a la definición legal del trabajador doméstico<sup>1</sup>, las actividades que éste realiza incluyen de manera amplia “los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia” (artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo). Según el Convenio Núm. 189 de la OIT (aún sin ratificar por México), debe tratarse de una actividad regular (sin especificar número de horas) ya que “una persona que realice trabajo doméstico únicamente de forma ocasional o esporádica, sin que este trabajo sea una ocupación profesional, no se considera trabajador doméstico” (artículo 1, c).

Otras definiciones se refieren a “todas las actividades que permiten regenerar día a día el bienestar físico y emocional de las personas, involucran tareas de cuidado directo, tareas de trabajo doméstico y de gestión mental”.<sup>2</sup>

Algunas caracterizaciones del trabajo doméstico son más restrictivas, al sostener que “el trabajo del hogar está relacionado con todos aquellos hogares que requieren apoyo para satisfacer sus necesidades básicas de reproducción en el espacio privado para atender un empleo dentro de los circuitos mercantiles” (Mendoza y Armendáriz, 2017b: 2). En realidad, la razón por la que las personas empleadoras recurren al trabajo doméstico remunerado no tiene porqué ser un criterio de definición. Sin embargo, de acuerdo a la Encuesta Nacional sobre Discriminación, ENADIS (CONAPRED, 2015: 21), siete de cada diez personas empleadoras declararon trabajar fuera de casa y el 43% sostuvo que la principal razón para contratar trabajo doméstico remunerado era no tener tiempo suficiente para realizar las tareas del hogar, tener actividades fuera del hogar y llegar tarde. Lo anterior corrobora la importancia del trabajo doméstico remunerado para el acceso al empleo de las personas del hogar.

Lo que distingue al trabajo doméstico remunerado y le da una connotación particular es que se realiza en el hogar del empleador, por lo que se desempeña en forma aislada. Más aún, la cercanía en el vínculo que se establece entre quien realiza y quien se beneficia del trabajo doméstico es justamente un factor que lleva a desdibujar la naturaleza laboral de dicho vínculo, lo que genera una mayor vulnerabilidad en las trabajadoras y trabajadores, así como situaciones de explotación y malos tratos en el lugar de trabajo (ENADIS, CONAPRED, 2011). Sin embargo, las características del vínculo entre las personas trabajadoras y empleadoras no tendrían por qué derivar en un trato legal discriminatorio de la persona trabajadora doméstica en relación al resto del conjunto de trabajadores, como sucede en materia de jornada laboral en la reglamentación actualmente vigente o en la no obligatoriedad de su inscripción en la seguridad social, como veremos más adelante.

1. De acuerdo a Mendoza y Armendáriz (2017a), en México se ha optado por utilizar el término de “trabajadoras del hogar” debido a que el de trabajo doméstico “resulta discriminatorio”. En este documento se hace referencia a las “personas que realizan trabajo doméstico remunerado” para adoptar un lenguaje neutro respecto del género. En tanto es marginal la presencia de los hombres entre quienes realizan labores domésticas en general, en la literatura se menciona solamente a las “trabajadoras remuneradas en el hogar” utilizando el género femenino.
2. ONU Mujeres, 2014, citado por Mendoza y Armendáriz, 2017a: 2.



La importancia del trabajo doméstico (incluyendo el de cuidados) se hace evidente al considerar que poco menos de 2 millones de hogares a nivel nacional, donde viven alrededor de 4 millones 900 mil personas, se benefician de este servicio (es decir, son hogares que contratan trabajo doméstico). A su vez, considerando el estado civil y el número de hijos de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, alrededor de 9 millones y medio de personas se benefician de los ingresos obtenidos por estas últimas (Datos de la ENUT<sup>3</sup> 2014, citados por Mendoza y Armendáriz, 2017a). De esta forma, alrededor de 15 millones de personas en México están relacionadas con esta labor, activa o pasivamente.

A continuación, el documento se estructura de la siguiente manera. En la segunda sección se describe la metodología utilizada para la realización del perfil de las personas trabajadoras domésticas. En la tercera, se presenta la situación del trabajo doméstico a nivel nacional, incluyendo el perfil sociodemográfico, las condiciones laborales y las condiciones de vida, comparando la evolución de los principales indicadores en la última década (tomando como referencias a 2008 y 2018). En la siguiente sección se ofrece una comparación de la situación laboral del trabajo doméstico por estados de la república. En la quinta sección se incluyen las recomendaciones de política pública al respecto.

## II. METODOLOGÍA

De acuerdo con la clasificación SINCO (Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, INEGI, 2011) el perfil de quienes realizan trabajo doméstico incluye a dos grupos que se diferencian según realicen actividades específicas o de tipo general (indefinido). Por una parte, los cuidadores, cocineros y choferes<sup>4</sup> y, por otra, las personas trabajadoras domésticas en general. En ambos casos, son las mujeres las que predominan. En el caso de las personas trabajadoras domésticas sin especificar actividad la presencia de hombres es marginal. La distinción entre estos dos grupos es útil porque nos permite comparar la calidad de los empleos y mostrar la importancia de la especialización y capacitación en el acceso de las trabajadoras a mejores condiciones de trabajo, aunque sea en términos relativos.

Cabe señalar que la clasificación utilizada para las estimaciones de 2008 fue la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO, Volumen II, del INEGI, la que no corresponde exactamente a la del SINCO, por lo que se cuidó de lograr la mejor comparación posible entre 2008 (segundo trimestre/II) y 2018 (primer trimestre/I).

En este estudio se han utilizado diversas fuentes. La ENOE (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo), es la principal fuente para identificar el perfil sociodemográfico y las condiciones laborales de las personas trabajadoras domésticas.<sup>5</sup> La información sociodemográfica se completa a través de la Encuesta Intercensal (2015)<sup>6</sup> y la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (ENIGH, 2016).

Hay que advertir que estas fuentes reportan universos distintos. Por ejemplo, la ENOE incluye un total de 2,227,225 personas realizando trabajo doméstico (especializado y general), mientras que la Encuesta Intercensal registra un total de 1,420,114 personas dentro del trabajo doméstico en general. Sin embargo, la Encuesta Intercensal es la única que nos permite conocer la pertenencia de trabajadores y trabajadoras a la población de habla indígena, aunque no distingue según el tipo de trabajo doméstico que se realiza (específico vs. general). Por otra parte, la ENIGH nos permite conocer las condiciones de vida de las personas trabajadoras domésticas, tales como el nivel de pobreza y las vulnerabilidades de esta población. También se utilizó la ENADIS (CONAPRED, diversos años).

3. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo.
4. En este grupo no se han incluido las personas que realizan trabajo de lavandería y planchado debido a su escasa especificidad, con el propósito de comparar en adelante la situación de quienes realizan tareas especializadas respecto de las personas que realizan trabajo doméstico en general, en el que se incluye normalmente el trabajo de lavado y planchado. Cabe señalar que, en 2018, de los 1,947,797 personas trabajadoras domésticas solo el 2.5 % corresponde a los lavaderos y planchadores domésticos (49,810). Otros lavadores y planchadores domésticos pertenecen al sector informal, es decir que trabajan fuera de los hogares (alrededor de 25 mil personas).
5. Cuando no se cita otra fuente, el dato corresponde a ENOE 2008/II o 2018 /I, según el caso.
6. La Encuesta Intercensal 2015 se llevó a cabo con la finalidad de actualizar la información sociodemográfica a la mitad del periodo comprendido entre el Censo de 2010 y el que habrá de realizarse en 2020. Aborda temas presentes en los últimos censos y guarda comparabilidad con ellos, pero también incorpora temas de reciente interés entre los usuarios.



Cabe señalar que la información proporcionada por estas fuentes es insuficiente para lograr una caracterización precisa de las condiciones de trabajo de este contingente laboral, a pesar de que es conocida su exposición a situaciones de discriminación y explotación. De ahí que sea conveniente incluir nuevas preguntas en las encuestas, especialmente en la ENOE, que permitan elaborar un mejor diagnóstico de la situación del trabajo doméstico, tomando en cuenta su heterogeneidad.

Las fuentes bibliográficas consultadas se citan a lo largo del texto.



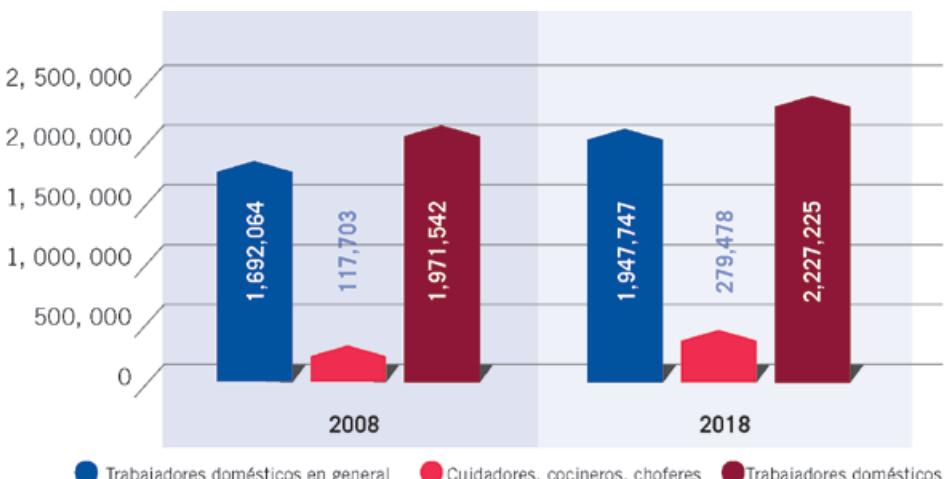
7. Según el Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO, 2011, INEGI), dentro de la categoría de trabajo doméstico remunerado se incluyen subcategorías de ocupación que no se consideraron en esta estimación debido a que su naturaleza no corresponde a la definición legal y comúnmente aceptada de lo que se entiende por trabajo doméstico. Así fueron excluidas, entre otras, enfermeras especializadas y técnicas, auxiliares de enfermerías, electricistas, jardineros, entrenadores de animales, vigilantes, etc. De ahí que el total estimado es menor al que se registra en otros estudios.
8. En adelante, cuando no se cita la fuente, el origen de los datos es la ENOE.

### III. LA SITUACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO A NIVEL NACIONAL

#### CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS

El total de personas ocupadas en el trabajo doméstico remunerado fue de 2,227,225 personas en el primer trimestre de 2018<sup>7</sup>, cifra que ha venido incrementándose en la última década (1,971,542 en 2008). En 2008 se ocupaban en el trabajo doméstico en general 1,692,064 personas, mientras 117,703 lo hacían como cuidadores, cocineros y choferes. Diez años más tarde, 1,947,747 personas realizaban trabajo doméstico en general mientras 279,478 eran cuidadores, cocineros y choferes. El 97.6% de quienes realizan trabajo doméstico en general son mujeres, mientras entre los cuidadores, cocineros y choferes éstas representan el 75.6% (ENOE 2018/I; ver Cuadro 1 en el Anexo).<sup>8</sup>

**Gráfica 1. Ocupados por tipo de actividad 2008-2018**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI. ENOE 2018/I.

El siguiente cuadro (A) clasifica a las personas que realizan trabajo doméstico y muestra su importancia dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), la Población Ocupada (PO) y la Población Asalariada (PA).



**Cuadro A - Participación del trabajo doméstico en PEA, PO y PA**

CLASIFICACIÓN	Personas trabajadoras domésticas, cuidadores, cocineros, choferes (totales y %)			
	2008		2009	
	TOTAL	(%)	TOTAL	(%)
Personas trabajadoras domésticas en general, cuidadoras, cocineros, choferes (A)	1,869,767		2,227,225	
PEA(B) y porcentaje de la PEA (A/B)	47,649,671	3.92	54,978,654	4.05
Población ocupada (C) y porcentaje de la población ocupada (A/C)	46,021,578	4.06	53,261,055	4.18
Población asalariada (D) y porcentaje de la población asalariada (A/D)	30,076,997	6.22	36,606,321	6.08

FUENTE: Elaboración propia con base en la ENOE 2008/II y 2018/I.

**LUGAR DE RESIDENCIA**

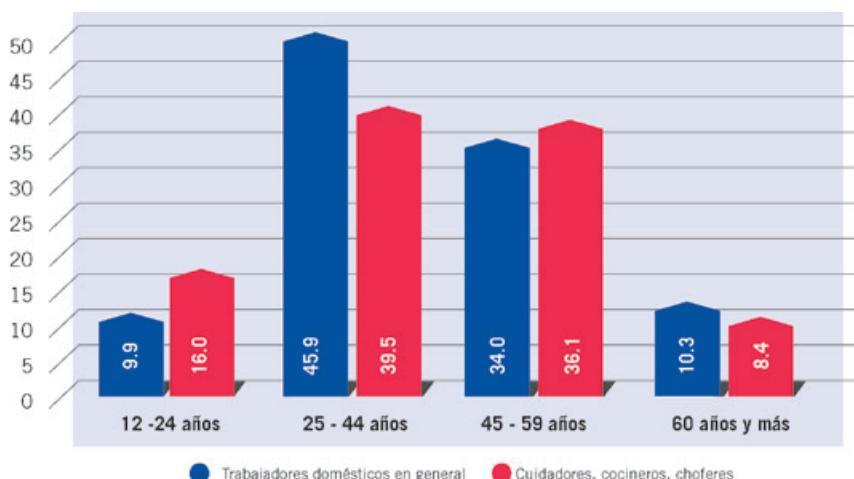
De acuerdo al Censo de Población y Vivienda 2010, el 28.6% de las personas trabajadoras domésticas remuneradas nacieron en una entidad federativa distinta a la de su residencia actual, siendo los estados con mayor porcentaje de personas migrantes que realizan trabajo doméstico los de Quintana Roo (83.3%), Baja California (67.6%); Baja California Sur (62.7%), Nuevo León (56.2%) y Distrito Federal (54.3%). Se trata de personas que cinco años antes del Censo vivían en una entidad federativa diferente (INEGI, 2012). Es importante advertir que esta información se refiere al lugar de residencia declarada por las personas que realizan trabajo doméstico remunerado, el que puede ser diferente al lugar donde prestan este servicio.

**GRUPOS Y PROMEDIOS DE EDAD**

Las personas que realizan trabajo doméstico (incluyen mujeres y hombres) tienen mayor presencia en el grupo de 25-44 años (45.9%), al igual que en el caso de cuidadores, cocineros y choferes (39.5%). En segundo lugar, le sigue su participación en el grupo de 45-59 años (34% en el caso de personas trabajadoras domésticas en general y 36.1% en el caso de los cuidadores, cocineros y choferes). (ENOE, 2018/I). (Ver Cuadro 1 en el Anexo).



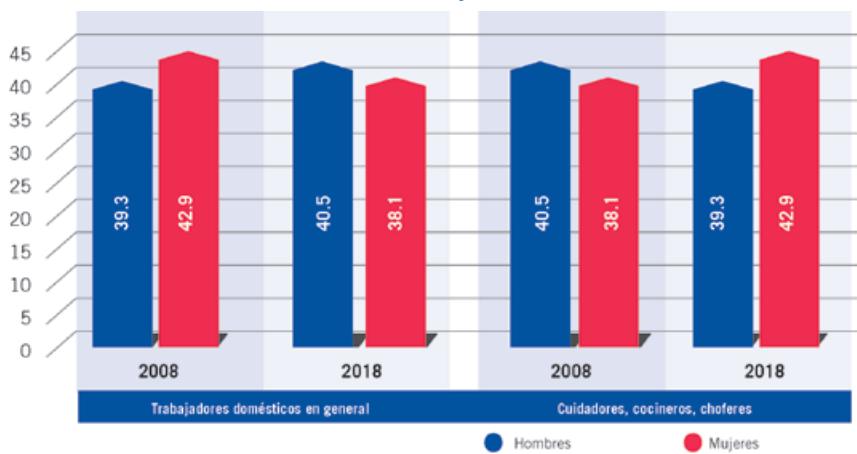
**Gráfica 2. Grupos por edad (en %)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

No hay diferencias significativas por lo que se refiere al promedio de edad de ambas categorías (trabajo doméstico general o específico) pero en la de cuidadores, cocineros y choferes, encontramos que, en 2018 el promedio de edad de las mujeres es un poco menor que el de los hombres (41.0 años vs. 42.8 años). Las trabajadoras domésticas en general tienen un promedio de edad de 42.9 años, mientras los hombres alcanzan un promedio de 39.3 años (2018). Este indicador ha venido aumentando en la última década en el caso de las mujeres, ya que el promedio de edad de las dedicadas al trabajo doméstico en general era de 38.1 años en 2008, mientras en el caso de los hombres se observa una leve reducción (era de 40.5 en 2008). Tanto en el caso de los hombres como de las mujeres cuidadoras, choferes o cocineras, se observa que también aumentó el promedio de edad, como se observa en el Cuadro 1 (ver Anexo). Esta evolución tiene implicaciones en el diseño de la política pública, especialmente porque la falta de acceso a un seguro de salud y pensiones implica un mayor riesgo de caer en una situación de pobreza y vulnerabilidad durante las edades más avanzadas (Cebollada, 2017: 4).

**Gráfica 3. Edad por sexo (años)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2008/II – 2018/I.

## TIPO DE HOGAR

El tipo de hogar<sup>9</sup> al que pertenecen las personas que realizan trabajo doméstico remunerado no varía de acuerdo con la ocupación. En ambos casos predominan los hogares nucleares<sup>10</sup>: 52.2% en el caso de personas trabajadoras domésticas en general vs. 56.0% en el de cuidadores, choferes y cocineros. Pertenece a hogares ampliados<sup>11</sup> el 37.2% de las y los trabajadores domésticos en general y el 38.5% de los cocineros, cuidadores y choferes. A su vez, en cuanto a la relación de parentesco con el jefe de hogar, el 31.4% de personas trabajadoras domésticas en general son jefas y jefes de hogar y el 38.7% es esposa o esposo, vs. el 35.6% y el 28.5%, respectivamente, en el caso de los cocineros, cuidadores y choferes (ver Cuadro 1, Anexo).

Lo anterior muestra que alrededor de una tercera parte de las personas que realizan trabajo doméstico (en general o en actividades específicas) es jefe o jefa de hogar, lo que implica mayores responsabilidades. Además, la gran mayoría de estos mantienen un vínculo como pareja (están unidos): 52.6% en el caso de las personas trabajadoras domésticas en general vs. el 54.7% en los cuidadores, cocineros y choferes. Igualmente, más de la tercera parte tiene de uno a dos hijos (36.0% de personas trabajadoras domésticas en general, vs. 34.5% en el caso de los cuidadores, choferes y cocineros). Sin embargo, la diferencia es más marcada por lo que se refiere a quienes tienen un mayor número de hijos, en tanto el 42.3% de trabajadoras y trabajadores domésticos en general los tiene vs. el 34.8% de los que desarrollan actividades específicas. Igualmente, las personas trabajadoras domésticas en general que tienen seis o más hijos representan al doble de los de la otra categoría (ENOE 2018/I, ver Cuadro 1, Anexo).

## NIVEL DE ESCOLARIDAD

El nivel de escolaridad de las mujeres que realizan trabajo doméstico en general ha venido aumentando entre 2008 y 2018, cerrándose en parte la brecha respecto de los hombres (7.4 años hombres vs. 7.0 años mujeres). Sin embargo, tanto por el nivel de escolaridad como por el promedio de años de escolaridad, quienes realizan trabajo doméstico en general se encuentran en peor situación que los que realizan labores específicas. En relación al grupo con mayor especialización, en 2018 más del doble de trabajadores domésticos en general no tenía escolaridad (7.4% vs. 3.8%<sup>12</sup>), a la vez que el 43.0% apenas alcanzó la conclusión de la escuela primaria (vs. el 19.9% de los que realizan labores específicas). Igualmente, casi el triple de las personas trabajadoras domésticas que realizan labores específicas tiene nivel de preparatoria, escuela normal o escuela técnica, en relación a las y los trabajadores domésticos en general (33.0% vs. 12.4%). A su vez, el promedio de escolaridad es mayor entre las personas que realizan labores específicas (hombres 9.7 años y mujeres 8.9 años) vs. los que realizan labores domésticas en general (hombres 7.4 años vs. mujeres 7.0 años) (ver Cuadro 4, Anexo).



9. De acuerdo al INEGI se entiende por hogar al “Conjunto de personas que residen habitualmente en una vivienda particular y se sostienen de un gasto común principalmente para alimentación”. Ver INEGI: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisep/glosario/default>.

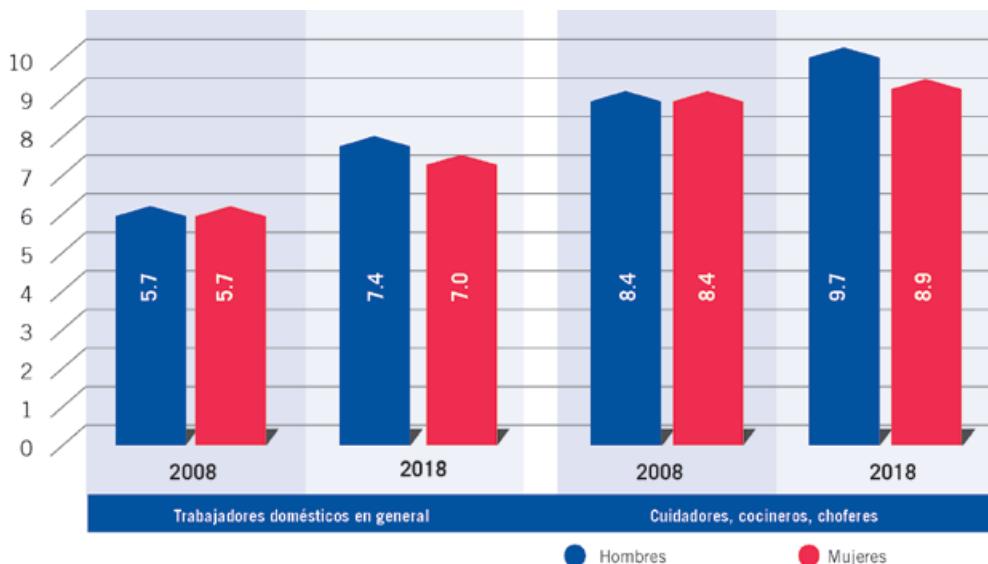
10. Se entiende por hogar nuclear al “hogar familiar conformado por el jefe(a) y cónyuge; jefe(a) e hijos(as); jefe(a), cónyuge e hijos(as)”. Ver INEGI: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/sisep/glosario/default>.

11. Se entiende por hogar ampliado o extenso al que integra al hogar nuclear más otros parientes o a aquel en que se incluyen diferentes generaciones. Ver CELADE: [https://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/Webhelp/tipos\\_de\\_familia.htm.aspx?t=mhog17&e=00&ci=.aspx?i=mhog17&e=00&ci=.](https://celade.cepal.org/redatam/PRYESP/SISPPI/Webhelp/tipos_de_familia.htm.aspx?t=mhog17&e=00&ci=.aspx?i=mhog17&e=00&ci=.)

12. Los valores de quienes no tienen escolaridad entre los cuidadores, cocineros y choferes no son estadísticamente significativos.



**Gráfica 4. Promedio de años cursados**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2008/II – 2018/I.

### TAMAÑO DE LOCALIDADES

Un porcentaje mayor de los que realizan actividades domésticas específicas lo hace en localidades de más de 100 mil habitantes, en relación con el porcentaje de los que realizan actividades domésticas sin especificar (62.6% vs. 47.8%). En cambio, a medida que disminuye el tamaño de la población de las localidades, la presencia de personas trabajadoras domésticas en general es mayor que la de las que realizan actividades específicas. Por ejemplo, en las localidades de menos de 2,500 habitantes, se ubica solo un 11.4% de estas últimas, mientras allí labora el 18.9% de las y los trabajadores domésticos en general (ver Cuadro 1, Anexo).

### ORIGEN ÉTNICO Y MEDIO DE TRANSPORTE

De acuerdo con la Encuesta Intercensal de 2015, del total de 1,420,114 personas que realizan trabajo doméstico, el 28.4% es de origen indígena, correspondiendo a 403,525 personas. Además, se observa que el medio de transporte más utilizado para dirigirse al trabajo es el público (59.8%) mientras otro porcentaje importante de las personas en esta actividad (36.0%) lo hace caminando. Poco más de la mitad (52.4%) tarda hasta media hora en el traslado, pero un 36.8% toma más tiempo (ver Cuadro 3, incluido en el Anexo).

## CONDICIONES LABORALES (ENOE, SEGUNDO TRIMESTRE DE 2008 Y PRIMER TRIMESTRE DE 2018)

### **MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

La heterogeneidad que caracteriza al trabajador doméstico por lo que se refiere a las modalidades de contratación lleva a la necesidad de en un futuro incluir al respecto preguntas específicas en la ENOE, ya que un mejor diagnóstico ayudaría a precisar sus condiciones laborales y el tipo de protección que debe ofrecerse en cada caso, particularmente por lo que se refiere a la inscripción en la seguridad social. Entre las modalidades posibles habría que distinguir al trabajador o trabajadora de planta, quien habita y duerme en el hogar donde presta sus servicios (también llamado residente), el trabajador de entrada por salida con un solo empleador (no habita ni duerme en el hogar donde presta sus servicios) y aquellos que, además de esta última condición, tienen más de un empleador (Cebollada, 2017: 2).

De acuerdo con la ENOE (2018/I) el 93.8% de las contrataciones de trabajo doméstico remunerado por hogares son de entrada por salida, mientras solo el 4.6% es contratado en la modalidad de planta. El 1.6% de las contrataciones son combinadas, lo que supone que se utilizan al mismo tiempo las dos modalidades (por ejemplo, se contrata en el mismo hogar una o más trabajadoras de planta y una o más de entrada por salida).

Aunque en todas las fuentes predominan las contrataciones de entrada por salida, las cifras difieren de manera importante. De acuerdo con las personas trabajadoras consultadas en la ENADIS (CONAPRED, 2015) la modalidad más utilizada es la de entrada por salida en una sola casa (equivalente al 61%), mientras que los que laboran en más de una casa representan otro 10% (de éstos, el 60% labora en dos hogares diferentes). El resto (29%) vive en la casa en donde trabaja. Estos porcentajes varían de acuerdo con la misma encuesta aplicada a empleadores (71% de entrada por salida en una casa, 11% de entrada por salida en más de una casa y 18% de planta).

En cualquier caso, si bien es claro que se requiere más información para medir el peso y características de las personas que tienen diferentes formas de contratación, la política de protección para este sector deberá tomar en cuenta las tres modalidades, especialmente por lo que se refiere a las medidas que se adopten para promover su inscripción en la seguridad social.

### **INFORMALIDAD LABORAL**

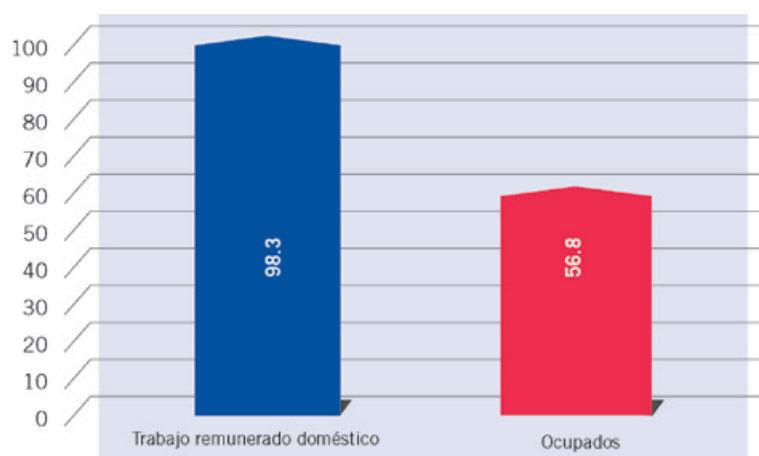
La falta de formalización laboral es una de las características de este contingente de trabajadoras y trabajadores que los vuelve más vulnerables frente a los diversos riesgos y los coloca en una peor situación que la que enfrentan en otros países de la región, donde se han realizado esfuerzos para ampliar su acceso a la seguridad social. En primer lugar, el trabajo doméstico no suele formalizarse a través de un contrato escrito. Al comparar la situación del trabajo doméstico en general en 2008 y 2018 se encuentra escasa mejoría al pasar de un 99.4% al 99.2% en una década de personas trabajadoras domésticas que no tienen contrato escrito (ver Cuadro 5, Anexo). Solo el 3.4% de las personas que laboran en actividades domésticas específicas tiene un contrato escrito, porcentaje que cae al 0.8% en el caso de quienes realizan actividades sin especificar (ver Cuadro 6, Anexo).



## Perfil del **trabajo doméstico** remunerado

Igualmente, este tipo de ocupación se asocia a la falta de acceso a instituciones de salud por causa del trabajo (seguro social contributivo), tal como lo define la ENOE. En 2018 el 4.9% de las personas que laboran en actividades específicas tiene esta prestación, mientras solo accede a ella el 1.6% de las personas que realizan actividades domésticas en general. De esta forma, aunque con porcentajes muy bajos, se observa una mejor situación en el caso de las que laboran en actividades específicas que en los demás. Considerando solamente a las personas que realizan trabajo doméstico en general, al comparar 2008 y 2018 se encuentra incluso un deterioro, ya que el porcentaje de las que carecen de acceso a instituciones de salud pasó del 95.8% en 2008 al 98.3% en 2018 (ver Cuadro 5, Anexo). La brecha en la informalidad laboral (falta de acceso a seguridad social) de las personas en el trabajo doméstico frente a los ocupados en general es enorme, en tanto el total nacional fue de 56.8% en el primer trimestre de 2018 (ENOE).

**Gráfica 5. Informalidad laboral (en %)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

## JORNADA LABORAL



En cuanto a la duración de la jornada semanal en 2018 se encuentra que las personas que realizan labores específicas tienden a tener jornadas más regulares que las personas trabajadoras domésticas en general, ya que desempeñan en un mayor porcentaje jornadas de entre 35-48 horas, si bien la diferencia es pequeña (37.4% vs. 36.8%). Igualmente, un menor porcentaje de los choferes, cocineros y cuidadores realiza jornadas de tiempo parcial, en tanto un 9.1% lo hace menos de 15 horas a la semana y 25.9% lo hace entre 15-34 horas. Estos porcentajes se elevan a 15.6% y 36.6%, respectivamente, en el caso de las personas trabajadoras domésticas que realizan labores sin especificar.

Sin embargo, los cuidadores, choferes y cocineros tienen en un mayor porcentaje jornadas semanales que exceden las 48 horas, respecto de las demás personas trabajadoras domésticas (25.1% vs. 9.4%). Además, la duración promedio de la jornada semanal es mayor en el caso de los hombres cuidadores, choferes y cocineros (47.2 horas) que en el caso de las mujeres (36.2 horas) que desempeñan ese tipo de actividades.

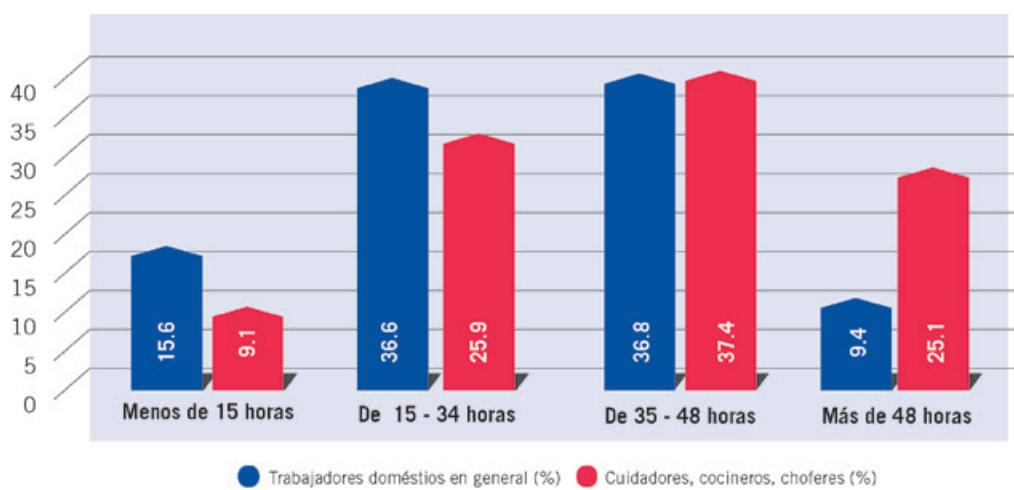
En cuanto a las personas que desempeñan trabajo doméstico en general, la duración promedio de la jornada es de 31.2 horas en el caso de las mujeres y de 36.0 horas en el caso de los hombres (ver Cuadro 6, Anexo).



Estos datos estarían reflejando posiblemente la disminución del porcentaje de quienes realizan trabajo doméstico en actividades no especializadas en los hogares bajo la modalidad de planta y el aumento de quienes lo hacen de entrada por salida, con uno o varios patrones, por lo que no siempre completan una jornada regular. En cambio, quienes realizan actividades especializadas se asemejarían en sus jornadas a las que desempeñan mayoritariamente los trabajadores asalariados en general (aunque en promedio trabajan menos horas que éstos, como se verá más adelante).

También se repetiría la tendencia general a que las mujeres desempeñen jornadas más reducidas que los hombres, puesto que son quienes asumen en mayor medida las tareas domésticas en sus propios hogares.

**Gráfica 6. Jornadas laborales semanales (%)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

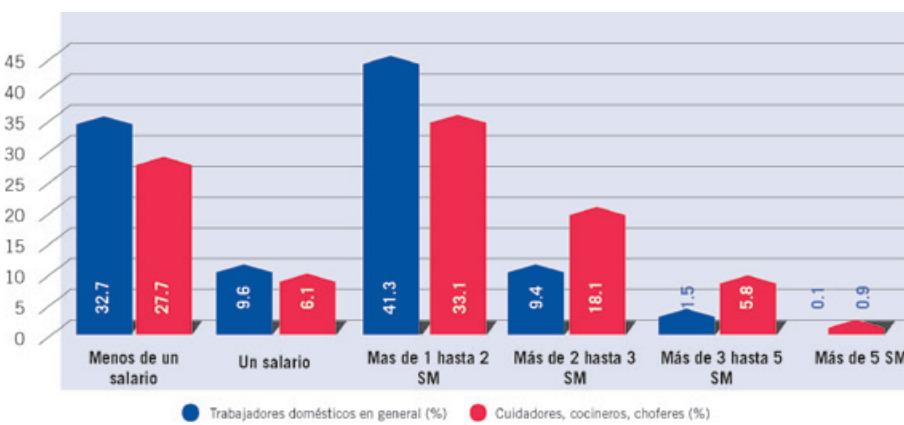
### NIVEL DE INGRESOS Y PRESTACIONES

La especialización en las labores domésticas está también asociada con mejores ingresos, aunque en parte se debe a que los choferes, cuidadores y cocineros realizan jornadas más regulares (trabajan un mayor número de horas). Mientras el 33.8% de las personas que laboran como cuidadores, cocineros y choferes percibe hasta un salario mínimo, este porcentaje se eleva al 42.3% en el caso de las personas trabajadoras domésticas en general. A la inversa, mientras el 24.8% de quienes laboran en actividades específicas percibe más de dos salarios mínimos, solo el 11.0% de las personas trabajadoras domésticas en general lo percibe. Al separar los perceptores de menos de un salario mínimo y los que reciben este monto se encuentra que el 32.7% de las trabajadoras y trabajadores domésticos en general vs. 27.7% en el caso de cuidadores, cocineros y choferes está en el primer grupo, como lo muestra la siguiente gráfica. Igualmente, son más las personas trabajadoras domésticas en general que perciben solo un salario mínimo, como muestra la Gráfica 7. Son por lo tanto las mujeres las más afectadas por los bajos ingresos, ya que ellas constituyen casi la totalidad de quienes realizan trabajo doméstico en general.



Perfil del **trabajo doméstico** remunerado

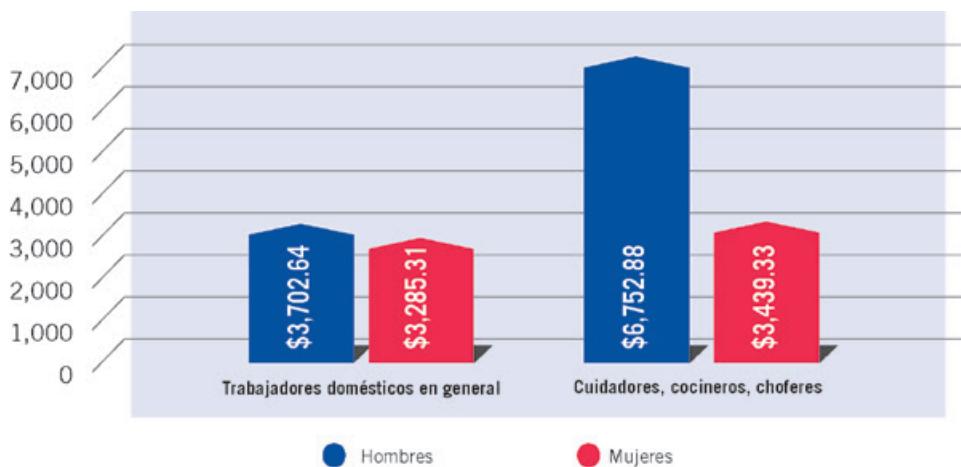
**Gráfica 7. Salarios mínimos recibidos (% en cada grupo)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

A su vez, como lo muestra la Gráfica 8, las mujeres que laboran en actividades específicas perciben en promedio apenas poco más que las trabajadoras domésticas en general (3,439.33 pesos vs. 3,285.31 pesos mensuales) mientras los hombres que laboran en actividades específicas obtienen en promedio poco menos del doble que los trabajadores domésticos en general (6,752.88 pesos vs. 3,702.64 pesos mensuales) (ver Cuadro 6, Anexo). De esta forma, en el caso de los hombres, la especialidad está claramente asociada a mejores ingresos, ya que la diferencia en el promedio de horas de trabajo no explicaría por sí sola la significativa diferencia en el promedio de ingresos.

**Gráfica 8. Promedio de salarios (pesos mensuales)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

**13. POBLACIÓN ASALARIADA**

Personas de 15 y más años de edad que en el periodo de referencia [determinado por la encuesta] trabajaron para un patrón o empleador del sector privado o público; y que reciben un pago, sueldo, salario o jornal. Fuente INEGI

**POBLACIÓN OCUPADA**

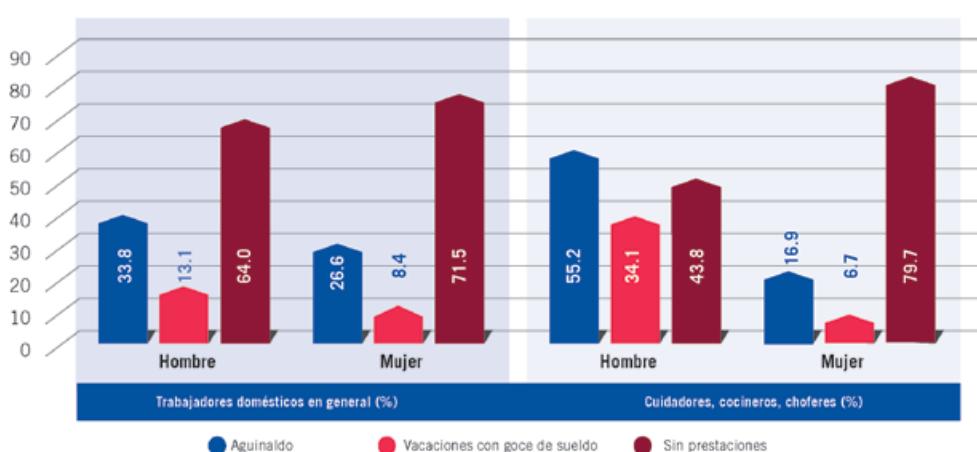
Personas de 15 y más años de edad que en la semana de referencia [determinada por la encuesta] realizaron alguna actividad económica durante al menos una hora. Incluye a los ocupados que tenían trabajo, pero no lo desempeñaron temporalmente por alguna razón, sin que por ello perdieran el vínculo laboral con este; así como a quienes ayudaron en alguna actividad económica sin recibir un sueldo o salario. Fuente INEGI

Al observar las brechas de ingresos según salarios mínimos entre los trabajadores en general y las personas que realizan trabajo doméstico, se encuentra que estos últimos están sobrerepresentados entre quienes perciben hasta un salario mínimo (34.1% de las personas trabajadoras domésticas lo reciben vs. el 10.2% de los asalariados y el 14.1% de los ocupados)<sup>13</sup>. A su vez, están poco representados entre quienes ganan más de tres salarios mínimos (2.8% vs. 19.5% entre asalariados y 17.9% entre los ocupados) (ver ENOE, 2017/I, citado en CONEVAL, 2018).

En cuanto al acceso a otras prestaciones, los hombres tienen una mejor condición laboral que las mujeres, se trate del caso de los cuidadores, choferes o cocineros o del trabajo doméstico en general. Esto se observa entre aquellos que reciben aguinaldo, cuya diferencia es muy significativa (55.2% de hombres vs. 16.9% de las mujeres, ambos con labores específicas). En el caso del trabajo doméstico en general la diferencia es menos marcada, pero se mantiene; 33.8% de los hombres vs. 26.6% de las mujeres reciben aguinaldo. Lo mismo sucede en cuanto al acceso a vacaciones con goce de sueldo (34.1% de los hombres vs. 6.7% de las mujeres, ambos en actividades específicas), y en el de quienes no reciben ninguna prestación (43.8% de los hombres vs. 79.7% de las mujeres, ambos en actividades específicas). La diferencia de género se mantiene en el caso de las personas trabajadoras domésticas en general que no reciben prestación alguna, pero nuevamente es menos pronunciada (64.0% de los hombres vs. 71.5% en el caso de las mujeres).

De esta forma, se confirma que, tanto para hombres como para las mujeres, realizar labores domésticas de tipo general se asocia a peores condiciones de trabajo que en el caso de los cuidadores, cocineros y choferes y que las mujeres están siempre en peor situación (ver Cuadro 7, Anexo).

**Gráfico 9. Prestaciones según sexo (%)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2008/II – 2018/I.

Al analizar la relación entre ingreso y jornada laboral, lo que por problemas de representatividad solo puede hacerse para el caso de las personas trabajadoras domésticas en general, se encuentra que en 2018 el 35.0% de las que ganan hasta un salario mínimo realiza jornadas de menos de 15 horas semanales, mientras que también perciben este monto el 46.2% de las que trabajan de 15 a 34 horas y el 14.9% de las que laboran entre 35 y 48 horas (este último grupo sería el que tiene mayor precariedad por ingresos). Entre las personas trabajadoras que ganan de uno hasta dos salarios mínimos, la mayoría (51.3%) trabaja entre 35-48hs (equivalentes a una jornada semanal completa), misma jornada que desempeña el 55.2% de las que ganan más de dos salarios mínimos (ver Cuadro 8, Anexo).



## Perfil del **trabajo doméstico** remunerado

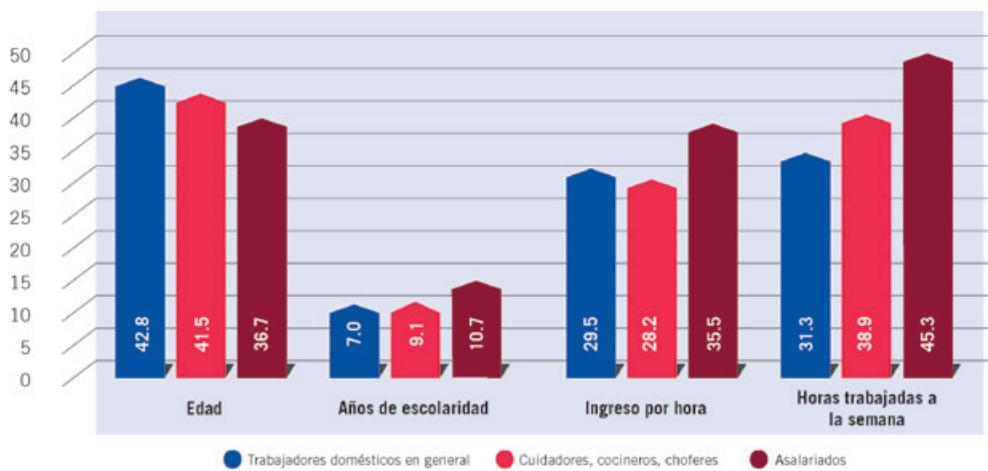
14. De acuerdo a Rodríguez Abreu (2017: 4), con base en la ENOE 2016, las diferencias en las características del trabajo del hogar respecto a los demás trabajos subordinados se dan en la mayor presencia de mujeres (90.3% vs. 35.7%, la posición como jefa de hogar (30.2% vs. 22.0%); el número de hijos (2.5 vs. 1.6), el analfabetismo (6.2% vs. 0.8%), los años promedio de escolaridad (7.3 vs. 11.8), los salarios (91.7% vs. 64.0% con tres o menos salarios mínimos), la carencia de prestaciones (74.4% vs. 23.5%) y de contrato escrito (99.1% vs. 31.4%) y el tener más de un trabajo (6.6% vs. 3.9%).

Sin embargo, los promedios anteriores no permiten en realidad conocer en qué medida se desarrollan jornadas laborales prolongadas, situación que sabemos que se da con mayor frecuencia en el caso de las personas trabajadoras de planta, quienes deben estar disponibles para atender los requerimientos de sus empleadores. A esta situación contribuye una legislación discriminatoria, que solo establece la duración mínima del descanso durante el día (tres horas) y durante la noche (nueve horas), en lugar de fijar la duración máxima de la jornada, lo que legaliza una jornada diaria de 12 horas, cuatro más que la permitida a los trabajadores en general. Cabe señalar que, de acuerdo con la ENADIS (CONAPRED, 2015), el 30% de las participantes reportó que carecía de un tiempo de descanso durante la jornada laboral, por lo que se requiere fortalecer la protección fijando un límite preciso a la jornada y garantizar un tiempo efectivo de descanso.

### OTRAS BRECHAS

Junto a las brechas que se indicaron con anterioridad según perceptores de los salarios mínimos, las personas trabajadoras domésticas en general y especializadas tienen un mayor promedio de edad, menores niveles de escolaridad y menores niveles de ingreso promedio que los demás asalariados. Las jornadas semanales son en ambos casos menores que las de los asalariados, pero las jornadas de las personas que realizan trabajos especializados se acercan más a la duración de las que desempeñan los asalariados en general.<sup>14</sup>

**Gráfica 10. Edad (años), escolaridad (años), ingreso (pesos/hora) y jornada laboral semanal (horas/semana)**

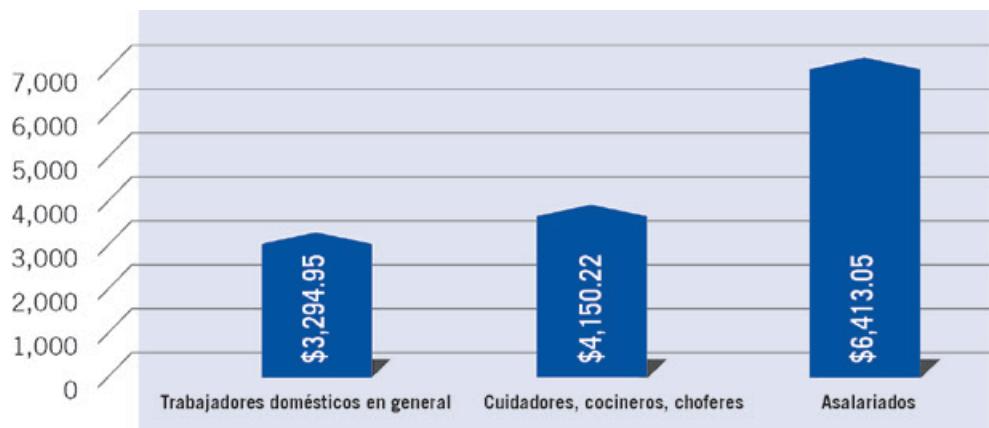


FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

En cuanto al ingreso promedio, quienes realizan trabajo doméstico especializado perciben alrededor de 50% menos que los asalariados en general.



**Gráfico 11. Ingreso mensual (pesos)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

## CONDICIONES DE VIDA

La ENIGH permite identificar las condiciones de vida de la población que realiza trabajo doméstico. De manera coherente con lo mostrado por otros indicadores, la situación de quienes realizan trabajos domésticos específicos se asocia a un menor nivel de pobreza<sup>15</sup>, pobreza extrema<sup>16</sup> y pobreza moderada<sup>17</sup> en relación con los demás. Se observa la misma tendencia en cuanto a la vulnerabilidad por carencias<sup>18</sup> o por ingresos<sup>19</sup> y en quienes son no pobres ni vulnerables<sup>20</sup>.

Mientras el 41.4% de los cuidadores, cocineros y choferes es pobre, el 51.9% de quienes realizan trabajo doméstico sin especificar lo es. Coincidentemente, estos últimos están en situación de pobreza extrema en un 7.0% mientras solo lo está el 3.7% de los que realizan una actividad específica. A su vez, mientras el 37.7% de estos últimos están en pobreza moderada, el porcentaje se eleva al 44.8% en el caso de las personas trabajadoras domésticas en general.

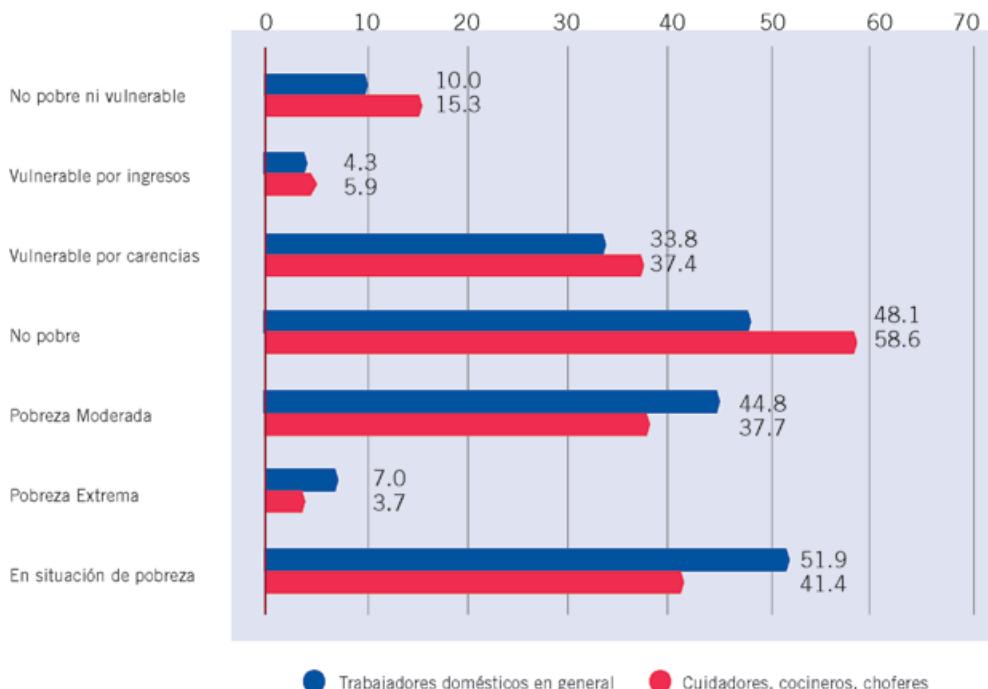
Considerando los cuadrantes de bienestar y derechos, encontramos que entre los cuidadores, choferes y cocineros el 41.4% es pobre, el 37.4% es vulnerable por carencias, el 5.9% es vulnerable por ingresos y el 15.3% no es pobre ni vulnerable. Por su parte, en el caso de quienes realizan trabajo doméstico en general un 33.8% es vulnerable por carencias y un 4.3% vulnerable por ingresos, en ambos casos con porcentajes menores que el del otro grupo, ya que tienen una mayor representación entre los pobres.

Por último, la tendencia vuelve a confirmarse al medir el grado de inseguridad alimentaria, encontrando que las personas trabajadoras domésticas en actividades específicas siempre están en mejor situación que las demás: tienen un porcentaje mayor de personas con seguridad alimentaria (54.3% vs. 48.4%); un mayor porcentaje con inseguridad alimentaria leve (24.8 vs. 22.7%) y un menor porcentaje en inseguridad alimentaria moderada (11.7% vs. 15.9%) e inseguridad alimentaria severa (9.1% vs. 13.1%). Véase también el Cuadro 9 en el Anexo.

15. Una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los seis indicadores de: rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias. Para las definiciones de este apartado ver el glosario de CONEVAL: <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx>.

16. Una persona se encuentra en situación de pobreza extrema cuando tiene tres o más carencias, de seis posibles dentro del Índice de Privación Social, y que, además, se encuentra por debajo de la línea de bienestar mínimo. Las personas en esta situación disponen de un ingreso tan bajo que, aun si lo dedicase por completo a la adquisición de alimentos, no podría adquirir los nutrientes necesarios para tener una vida sana. Ver el glosario de CONEVAL.

**Gráfico 12. Situación de pobreza, bienestar, derechos e inseguridad alimentaria (%)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

17. Es aquella persona que, siendo pobre, no es pobre extrema. La incidencia de pobreza moderada se obtiene al calcular la diferencia entre la incidencia de la población en pobreza menos la de la población en pobreza extrema. Ver el glosario de CONEVAL.
18. Se refiere a aquella población que presenta una o más carencias sociales, pero cuyo ingreso es superior a la línea de bienestar. Ver el glosario de CONEVAL.
19. Es aquella población que no presenta carencias sociales, pero cuyo ingreso es inferior o igual a la línea de bienestar. Ver el glosario de CONEVAL.
20. Es aquella población cuyo ingreso es superior a la línea de bienestar y que no tiene ninguna de las carencias sociales que se utilizan en la medición de la pobreza. Ver el glosario de CONEVAL.

Recapitulando, tal como se mostró en el diagnóstico previo y en las diversas fuentes consultadas, las personas que realizan trabajo doméstico son mayoritariamente mujeres, con una importante presencia, aunque no mayoritaria, de quienes tienen baja escolaridad, origen indígena, son migrantes y jefas de familia. Enfrentan condiciones laborales precarias en primer lugar por el carácter informal del vínculo laboral, lo que las excluye del acceso a la atención a la salud y la vivienda vinculada al empleo y a las pensiones cuando deben retirarse. La carencia de seguridad social y prestaciones junto a los bajos ingresos las vuelven más vulnerables frente a todo tipo de riesgos. Al considerar los dos contingentes que integran el trabajo doméstico (el que realiza actividades en general y los cuidadores, choferes y cocineros), se observa que la especialización se asocia a mejores condiciones de empleo, aunque comparten serias deficiencias en su calidad, a la par que los hombres tienen siempre ventajas frente a las mujeres, se trate de trabajos domésticos especializados o en general.

Además de lo anterior, al comparar la situación de quienes realizan trabajo doméstico remunerado con el conjunto de las personas ocupadas y las asalariadas en general, se registran brechas a todos niveles: mayor pobreza, más informalidad, menores ingresos y acceso a prestaciones, menor escolaridad y jornadas más irregulares.

Examinaremos a continuación, para completar el diagnóstico, si existen diferencias asociadas a la distribución territorial del trabajo doméstico remunerado.

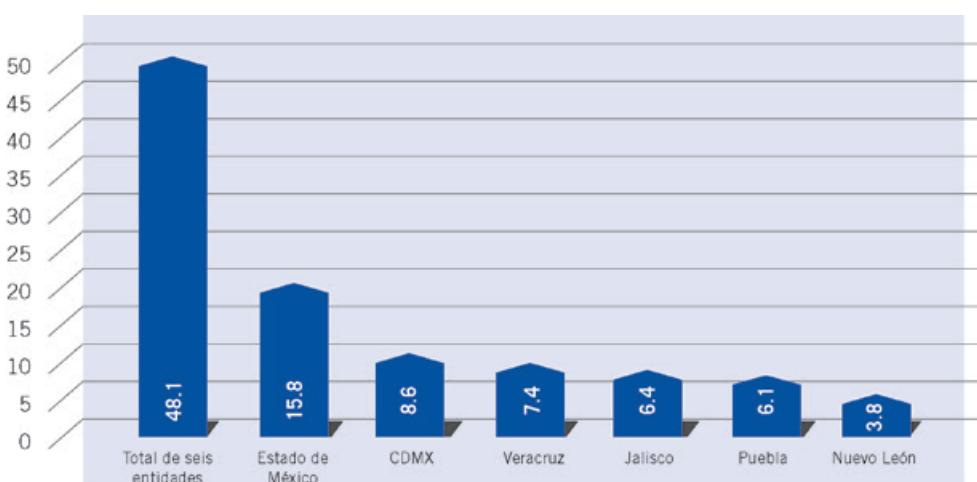


## IV. COMPARACIÓN TERRITORIAL: CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO

### LUGAR DE RESIDENCIA

Las personas que realizan trabajo doméstico remunerado (actividades en general) residen principalmente en seis entidades federativas que, en conjunto, incluyen a 48.1% del total: Estado de México con 15.8%; Ciudad de México, 8.6%; Veracruz, 7.4%; Jalisco, 6.4%; Puebla, 6.1%; y Nuevo León, 3.8%. En el Cuadro 10 (incluido en el Anexo) se registra la información proveniente de la ENOE, que muestra la evolución entre 2008/II y 2018/I para esos estados, lo que permite compararlo con el promedio nacional y con el que se registra en el resto de los estados.

**Gráfico 13. Trabajo doméstico remunerado por estados (% del total nacional)**



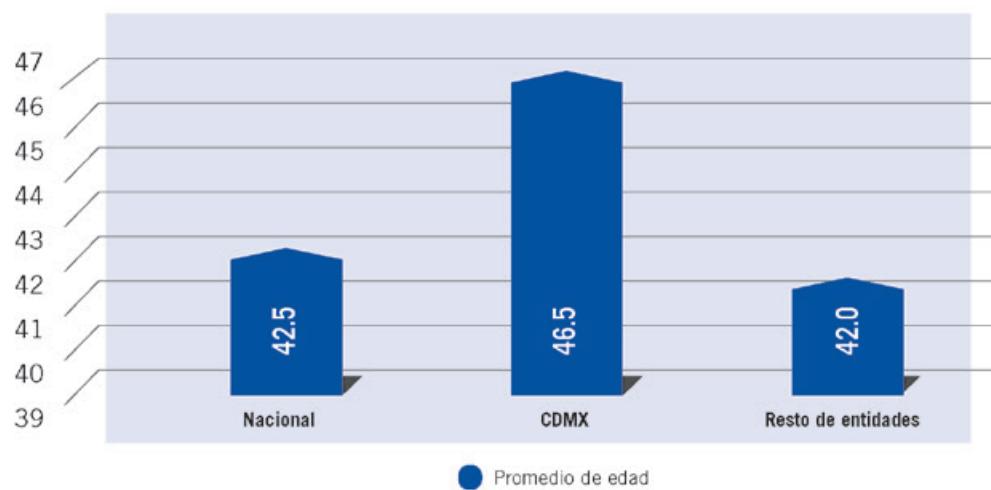
FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

### CONDICIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

En cuanto al promedio de edad, en todas las entidades se observa un aumento entre 2008 y 2018. El promedio de edad es mayor en el caso de la Ciudad de México: 46.5 años vs. 42.5 años a nivel nacional. También aumentó en ese período el promedio de años de escolaridad, sin que se observen diferencias significativas entre las entidades con mayor presencia de trabajo doméstico respecto del promedio nacional y del resto de los estados. Al igual que en el caso anterior, es la Ciudad de México la que tiene el promedio de escolaridad más alto: 7.5 años vs. 7.0 años a nivel nacional. Veracruz y Puebla tienen el promedio de escolaridad más bajo (6.5 años) y muy cercano al del Estado de México (6.6 años).



**Gráfico 14. Trabajo doméstico remunerado según promedio de edad (años), 2018**



FUENTE: elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

**Gráfico 15. Trabajo doméstico remunerado según promedio de escolaridad (años), 2018**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.

### **ESTABILIDAD LABORAL**

Encontramos que la estabilidad laboral (de acuerdo con la antigüedad promedio) tendió a mejorar en todos los casos y es también mayor en la Ciudad de México, ya que pasó de 8.0 años en 2008 a 9.1 años en 2018, vs. 6.7 años a nivel nacional (2018). Nuevo León y Jalisco tienen el promedio de antigüedad más bajo en 2018 (6.6 años).



## CONDICIONES DE TRABAJO

En cuanto al promedio de horas trabajadas, como lo muestra el Cuadro 10 (ver Anexo), es poca la diferencia según entidades federativas y al compararlas con el promedio nacional (31.3 horas semanales). Tampoco se observan diferencias marcadas en el acceso a instituciones de salud, siendo el Estado de México la entidad que reporta la peor situación y un empeoramiento en 2018 respecto de 2008 (97.3% de excluidos vs. 100.0% en 2018).

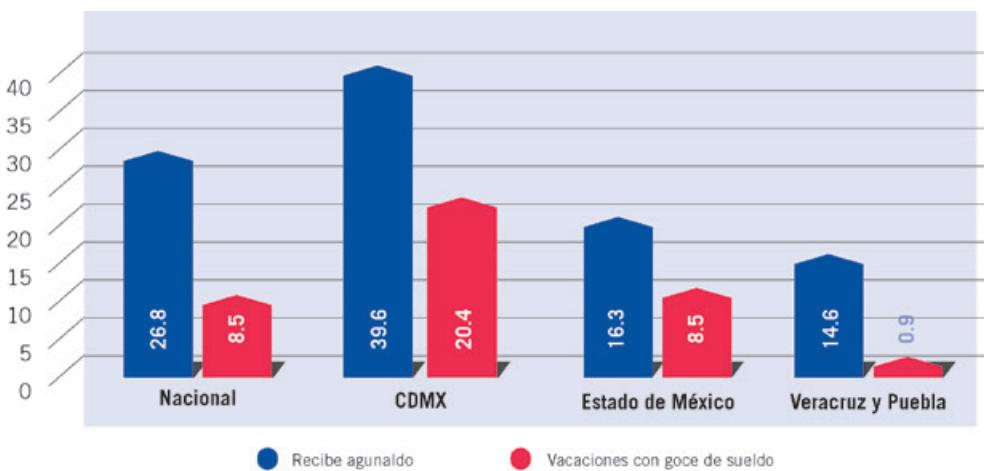
En cuanto a quienes carecen de prestaciones laborales, la Ciudad de México (de 67.1% en 2008 a 57.0% en 2018) revela una mejor condición que contrasta con el promedio nacional (71.3%). Cabe señalar que mientras en la CDMX mejoró la situación del trabajo doméstico al disminuir el porcentaje de los que carecen de prestaciones laborales, ésta empeoró en el Estado de México, Nuevo León y Jalisco, así como en Veracruz y Puebla. En cambio, no hay diferencias entre los estados ni cambios en el tiempo por lo que se refiere a la existencia de contrato escrito, en tanto casi la totalidad de las personas trabajadoras domésticas carece de este instrumento (Cuadro 5, incluido en el Anexo).

El aguinaldo es la prestación a la que tienen mayor acceso las personas que realizan trabajo doméstico remunerado y ha venido aumentando entre 2008 y 2018 el contingente de quienes lo reciben, aunque éste sigue todavía siendo minoritario en el mejor de los casos: 39.6% en CDMX vs. 16.3%<sup>21</sup> en Estado de México y 14.6 % en Veracruz y Puebla. También es minoritario el porcentaje de quienes tienen acceso a vacaciones con goce de sueldo: 20.4% en CDMX vs. 8.5% en promedio en el total nacional (ver Cuadro 5, incluido en el Anexo y la siguiente gráfica).



21. El dato para el Estado de México no es estadísticamente significativo.

**Gráfico 16. Prestaciones por estados 2018 (%)**



FUENTE: Elaboración propia con base en INEGI, ENOE 2018/I.



## INGRESOS

Por lo que se refiere a los ingresos, la situación era más favorable en la CDMX donde, en 2008, el porcentaje de quienes recibían más de dos salarios mínimos era mayor, aunque este dato para 2018 no puede considerarse por ser poco significativo. Lo que se observa es un deterioro ya que mientras en 2008 solo el 20.7% de las personas recibía por el trabajo doméstico hasta un salario mínimo, este porcentaje se elevó al 38.2% en 2018. En Veracruz y Puebla más de la mitad de las personas trabajadoras domésticas (52.1%) recibió hasta un salario mínimo en 2018 (ver Cuadro 11, incluido en el Anexo).

Aunque - como antes se dijo - el promedio de horas trabajadas no mostró una variación significativa (dentro de cada categoría), el ingreso promedio por horas de las personas trabajadoras domésticas en general varía en forma importante según los distintos estados de la república y al compararlos con el promedio nacional. En el caso de las personas trabajadoras domésticas en general el promedio nacional de ingreso por hora es de \$29.53 pesos, mientras el mensual alcanza los \$3,294.95 pesos. En el caso de las personas que se dedican a trabajo doméstico especializado estos promedios son, respectivamente, de \$28.23 por hora y \$4,150.22 al mes.

Baja California Sur (\$49.27), Nuevo León (\$41.49), Tamaulipas (\$39.73) y Baja California (\$39.12) tienen los promedios de ingreso por hora más altos, mientras Chiapas (\$ 19.11), Puebla (\$22.08), Tlaxcala (\$22.19) y Tabasco (\$23.42) los más bajos. Estos promedios por hora son en algunos estados más altos que los de cuidadores, choferes y cocineros. Al considerar los ingresos mensuales promedio de las personas que realizan trabajo doméstico en general estos van desde \$ 4,460.78 en Baja California a \$ 2,361.05 en Tlaxcala. (ENOE, 2018/I).

En el caso de las personas que realizan trabajos domésticos especializados, el ingreso promedio por hora más alto se da en Nuevo León (\$45.35) y el más bajo en Zacatecas (\$15.19). Considerando el ingreso promedio mensual, el más alto se obtiene en Nuevo León (\$7,411.69) seguido por Ciudad de México (\$5,102.75), con una gran diferencia entre ambos. El más bajo se paga en Zacatecas (\$ 1,699.11). (ENOE, 2018/I).

Al tomar en cuenta la modalidad de trabajo doméstico, de acuerdo con la ENADIS (CONAPRED, 2015) se encuentra que es en el norte y el sureste donde está más extendido el trabajo doméstico de planta (33% en Monterrey y 26% en Tuxtla) mientras es muy escaso en Guadalajara (2%) y Puebla (9%).

En suma, si bien la CDMX aparece ofreciendo una mejor calidad del empleo, (considerando la estabilidad, el ingreso y el acceso a prestaciones), en general se observan pocas diferencias entre los estados y el predominio generalizado de condiciones laborales que distan sustancialmente de lo previsto en la actual legislación en materia de prestaciones (vacaciones y aguinaldo).

## V. RECOMENDACIONES DE POLÍTICA



Los principales problemas que afectan a las personas que realizan trabajo doméstico tienen diferentes causas (culturales, sociales y económicas, entre otras). Se relacionan, entre otros factores, con la existencia de una regulación discriminatoria, la ausencia de formalización del vínculo laboral y fiscalización de las condiciones de trabajo aunadas a la falta de oportunidades de capacitación laboral.



[ 24 ]

Perfil del **trabajo doméstico** remunerado

La desatención por parte de las políticas públicas de la problemática que afronta este importante contingente marca una diferencia significativa con el papel que estas últimas jugaron en otros países de la región, donde se observaron mejoras de diversa naturaleza, como la equiparación de sus derechos a los del conjunto de trabajadores, la formalización de al menos una parte de los empleos, la mejora de los ingresos y el reconocimiento de sus derechos colectivos, entre otros. Estos avances se dieron conjuntamente con la adopción de políticas laborales incluyentes por parte de gobiernos progresistas que buscaron reducir la pobreza y la desigualdad generadas por los mercados de trabajo. Por el contrario, la desatención en México ha sido consecuencia del sostenimiento de una política laboral excluyente durante las últimas décadas, cuyo principal objetivo fue mantener una política salarial restrictiva en condiciones de paz laboral, afectando al conjunto de los trabajadores y dejando sin atención adecuada a los grupos más vulnerables (CONEVAL, 2018).

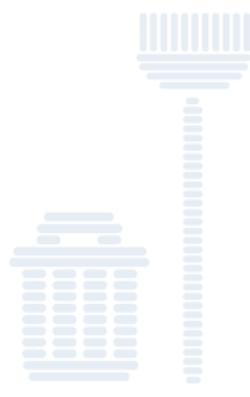
En el contexto del cambio de gobierno en diciembre de 2018, con el triunfo de una agenda comprometida con la lucha contra la pobreza y la desigualdad, se abre una oportunidad para dar un nuevo impulso y orientación a la política laboral en el país. En este marco, es urgente atender la problemática situación de este contingente que, como vimos, tiene consecuencias sobre casi diez millones de personas, considerando las personas que realizan trabajo doméstico como también sus familias. Tómese en cuenta que un porcentaje significativo de estas personas son jefes (jefas) de familia.

Diversos estudios sobre el trabajo doméstico remunerado dentro y fuera del país dan cuenta minuciosa de las diferentes formas de intervención y los instrumentos que el Estado Mexicano podría adoptar para atender las diversas dimensiones de la problemática descrita en este estudio. En adelante se sistematizan y ordenan estas propuestas considerando las que hemos identificado como las más importantes y viables en el corto y mediano plazo.

## MEJORAS REGULATORIAS (REFORMAS EN LA LFT Y EN LA LEY DEL IMSS)

**Ratificación del Convenio 189.** Una de las asignaturas pendientes cuya atención contribuiría a garantizar los derechos laborales de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado y evitar toda forma de discriminación, abuso y explotación es la ratificación del Convenio Núm. 189 de la OIT, adoptado en Ginebra el 16 de junio de 2011. Cabe señalar que Uruguay fue el primer país en ratificarlo. Su propósito es promover la adopción de “medidas en los distintos países que permitan a estas personas disfrutar de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente” y, en el caso de quienes residen en el hogar del empleador, tener “condiciones de vida decentes que respeten su privacidad” (artículo 6).

Los considerandos del Convenio 189 reconocen la aportación que las personas trabajadoras domésticas hacen a la economía, en tanto amplían las posibilidades de que las personas con responsabilidades familiares accedan al empleo remunerado, así como mejoran las capacidades de cuidado de los niños y las personas en edad avanzada o con discapacidad, entre otras contribuciones. Se reconoce también que “el trabajo doméstico sigue siendo infravalorado e invisible” y es particularmente vulnerable a la discriminación en las condiciones de empleo, así como está expuesto a abusos en los derechos humanos de quienes lo realizan, quienes “se encuentran entre los trabajadores más marginados”. Finalmente se menciona la importancia de que el trabajo doméstico remunerado cumpla con los criterios del trabajo decente es-



## Perfil del **trabajo doméstico** remunerado

pecialmente para los países en desarrollo, en los que el trabajo doméstico constituye una proporción importante de los empleos.

La ratificación de este Convenio por parte de México lo obligaría a respetar y garantizar en su legislación interna los principios y derechos fundamentales en el trabajo (libertad de asociación, libertad sindical y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y a la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros). De esta manera, además de que el Convenio se convertiría en legislación interna del más alto nivel, por mandato del artículo 1 de la Constitución (reformado en 2011), México deberá revisar todo precepto de la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Instituto Mexicano de Seguridad Social (y de cualquier otra legislación aplicable) que establezca injustificadamente un trato desigual para las personas que realizan trabajo doméstico en relación al disfrute de los derechos de los trabajadores en general. Así, el artículo 10 del Convenio establece expresamente que los gobiernos deberán adoptar medidas para “asegurar la igualdad de trato entre los trabajadores domésticos y los trabajadores en general en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de las horas extraordinarias, los períodos de descanso diarios y semanales y las vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, tomando en cuenta las características especiales del trabajo doméstico”. Vinculado a esta cuestión, el Convenio sugiere que el tiempo en el cual los trabajadores están disponibles para atender los requerimientos del empleador, deben ser considerados como “horas de trabajo”. Sin embargo, ello queda supeditado a lo que se establezca en la legislación nacional o en los contratos colectivos. Por su parte, el artículo 14 establece la obligación de asegurar que las personas trabajadoras domésticas “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 lo relativo a la maternidad”.

Otras importantes garantías establecidas en el Convenio 189 se refieren a la protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia a la vez que se propone que, de preferencia, el vínculo laboral y las condiciones de trabajo se formalicen a través de contratos escritos, de acuerdo con las disposiciones legales o a los contratos colectivos. También se establece que, cuando una parte de la remuneración de las personas trabajadoras domésticas sea en especie - la cual debe ser limitada -, “el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable” (artículo 12). En suma, de ratificarse el Convenio, las medidas que el Estado mexicano adopte en adelante para atender la problemática del trabajo doméstico deberían tener como referente este marco internacional.<sup>22</sup>

22. Véase al respecto Cebollada, 2016.
23. “...la Ley del Seguro Social ... comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares”. Artículo 123 constitucional (CPEUM, 2018).

**Reforma de la Ley Federal del Trabajo.** El artículo 123 constitucional, desde su origen en 1917, establece un régimen de protección que cubre todo tipo de trabajo al señalar que incluye a “los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo”. Este régimen fija una jornada máxima, horas extraordinarias pagadas, libertad sindical y de negociación colectiva (reforma de 2017) y, lo más importante, la obligación de expedir leyes de seguridad social para proteger a todos los trabajadores, incluidos los no asalariados.<sup>23</sup> De ahí que, si bien por sus características especiales la Ley Federal del Trabajo dedica un capítulo especial al trabajo doméstico remunerado, muchas de las reglas específicas restringen los derechos de las personas que lo realizan sin tener una justificación objetiva para hacerlo. Más bien se trata de restricciones cuyo origen es de tipo cultural y que hace tiempo debieron ser revisadas, como ha venido sucediendo en diversos países de la



región. La reforma de la LFT de 2012 fue en esa dirección al incorporar el derecho al trabajo digno para todos los trabajadores, pero mantuvo reglas especiales que mantienen a este contingente de personas trabajadoras domésticas en condiciones de marginación y discriminación. Por lo anterior se recomiendan las siguientes modificaciones.

**A. EQUIPARACIÓN DE LA JORNADA LABORAL.** Una de las reglas que debe reformarse por discriminatoria es la que se refiere a la jornada laboral. De acuerdo a la reforma adoptada en 2012 en el artículo 333 de la LFT se establece 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”. De esta manera, en lugar de establecer la duración de la jornada máxima en consonancia con la establecida para el conjunto de los trabajadores (8 horas máximas en jornada diurna), la ley fija un tiempo de descanso de 12 horas en total, dejando implícitamente establecido el derecho del empleador a exigir el desempeño de una jornada de 12 horas.

Además de equipararse la jornada de la persona que realiza trabajo doméstico con la de los demás trabajadores y garantizarse, en su caso, el pago de horas extraordinarias, es indispensable establecer que el tiempo en que las personas que realizan trabajo doméstico están disponibles para el empleador debe computarse como parte de la jornada laboral.<sup>24</sup>

**B. PAGO EN ESPECIE.** La regla que establece que “los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo” (artículo 334 LFT) debe ser revisada. Si bien esta regla admite pacto en contrario, la vulnerabilidad en que se encuentran las personas que realizan trabajo doméstico impide una negociación justa. Sería conveniente considerar las reglas que otros países han establecido al respecto para limitar aún más el monto del pago en especie y mejorar el pago en efectivo, limitar el pago en especie (por ejemplo, al 25%), establecer que el monto mínimo en efectivo debe ser el salario mínimo general (o profesional, cuando exista) o incluso prohibir por completo el pago de salario en especie. Cabe señalar que la OIT, en el Convenio 189 y en la Recomendación 201, relativos al trabajo doméstico, no establece un porcentaje específico como límite al pago en especie.<sup>25</sup>

**C. CONTRATO ESCRITO.** Dada la mayor vulnerabilidad de las personas que realizan trabajo doméstico, la exigencia de celebrar un contrato por escrito en el que se determinen las principales condiciones de trabajo (jornada diaria, tiempos de descanso, salario, vacaciones y aguinaldo, entre otras) sería un paso a favor de la formalización del vínculo laboral.

**D. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.** Reconocer en la Ley Federal de Trabajo la existencia de diversas modalidades de trabajo doméstico (planta, entrada por salida de tiempo completo o tiempo parcial, con uno o varios empleadores) permitiría precisar las condiciones de trabajo adecuadas a estas modalidades y el monto de la contribución a la seguridad social por cada empleo. Siguiendo el principio general, debe establecerse de manera explícita el derecho de las personas trabajadoras domésticas a disfrutar de todas las prestaciones en forma proporcional al tiempo trabajado al servicio de un empleador.

Dado que el trabajo de planta tiende a desaparecer mientras crece el trabajo de entrada por salida, en un número de horas que puede variar significativamente (según

24. En relación a la importancia de limitar la jornada laboral véase Mendoza y Armendáriz, 2017a.

25. En el Convenio Núm. 189, en el artículo 12, se dice textualmente: “En la legislación nacional, en convenios colectivos o en laudos arbitrales se podrá disponer que el pago de una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos revista la forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los pagos en especie se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinan a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.” (No subrayado en el texto original.)





se labore para un solo empleador o para dos o más), un aspecto a considerar es el de la fijación de un salario profesional por hora para el trabajo doméstico en general. Esto es especialmente necesario en el caso de los trabajadores con más de un empleador.

Cabe señalar que, de acuerdo a la redacción del artículo 83 de la LFT, conforme a la reforma de 2012, aun cuando se buscaba una mayor flexibilidad laboral a través del pago por horas, se estableció que, cuando el salario se fije por unidad de tiempo, “el ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad nunca será inferior al que corresponda a una jornada diaria”. De acuerdo con algunas interpretaciones, esta exigencia habría sido el factor que ha impedido que el trabajo por horas (y el de tiempo parcial) se expanda dado que, cualquiera sea su duración, debería pagarse el salario completo (Flores, 2015). En cualquier caso, hay que advertir que mientras se encuentre vigente, esta disposición implicaría el derecho de las personas trabajadoras domésticas que desempeñen labores en un mismo día con dos o más empleadores, a percibir al menos un salario mínimo en cada caso.

**Salarios profesionales.** En un país con una baja tasa de sindicalización y de cobertura de la negociación colectiva para los asalariados como es el caso de México, la fijación de salarios profesionales es la forma que en el futuro inmediato haría posible a las personas trabajadoras domésticas alcanzar una remuneración justa conforme el tipo de actividad realizada. Al igual que en el caso de otros oficios, el trabajo doméstico es una actividad que requiere la adquisición y aplicación de ciertos conocimientos, destrezas y habilidades, por lo que su remuneración debe fijarse atendiendo estas exigencias. Si bien se establece desde 1988 en el artículo 335 (LFT) que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CNSM) debe establecer un salario profesional para las personas trabajadoras domésticas, esta obligación no se ha cumplido, por lo que debe atenderse lo más pronto posible por parte de la nueva administración (2018-2024).

Esta medida debe acompañarse de la reversión de la restrictiva política de salarios mínimos en general (SMG) para recuperar el poder adquisitivo perdido desde los años ochenta (poco más del 70%), tal como se ha hecho a partir de diciembre de 2018 a través de la resolución de la CNSM que incrementó el SMG en un 16% y en un 100 % en la frontera norte del país. Cabe señalar que, como lo muestra el estudio realizado por Negrete y Luna (2016), los perceptores de hasta tres salarios mínimos eran en 2012 quienes habían experimentado mayor afectación debido a la caída de los salarios mínimos y representaban a alrededor del 20% de las personas en situación de pobreza de acuerdo a las estimaciones del CONEVAL. En suma, el cumplimiento de la obligación de la CNSM establecida en el artículo 335 de la LFT, ayudaría a profesionalizar este sector y, también, podría volverse un incentivo para que las personas que realizan trabajo doméstico busquen capacitarse, además de exigir el cumplimiento de la obligación del empleador de contribuir con su instrucción general.

**Obligatoriedad de afiliación al IMSS y al INFONAVIT.** La exclusión de las personas trabajadoras domésticas de la seguridad social, incluyendo el derecho a la vivienda, es inconstitucional, al violar el artículo 123, tal como lo estableció el fallo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación del 5 de diciembre de 2018. De ahí que se ordenara que en un plazo máximo de 18 meses a partir de implementación de un programa piloto (que debería estar funcionando en el primer semestre de 2019) el Congreso estaría obligado a hacer las reformas en la Ley del Seguro Social (LSS), entre otras, para crear un régimen especial obligatorio de afiliación de las personas trabajadoras



domésticas. Cabe señalar que en la Cámara de Diputados (LXIV Legislatura) existen cinco iniciativas de reforma pendientes de atender orientadas a garantizar el derecho a la seguridad social, incluyendo el acceso al INFONAVIT, de quienes realizan trabajo doméstico remunerado.<sup>26</sup>

El artículo 13 de la LSS, que deberá reformarse, estableció la posibilidad de afiliación voluntaria de las personas trabajadoras domésticas al Instituto Mexicano de la Seguridad Social con cobertura limitada en relación a los demás trabajadores. Estos quedaron excluidos del servicio de guarderías y centros recreativos del Seguro Social, así como del pago del salario correspondiente durante las licencias de maternidad, enfermedad o accidentes de trabajo; también quedan privados de la atención médica en caso de enfermedades preexistentes. Tampoco se previó su inscripción en el INFONAVIT, por lo que no podían acceder a créditos para la vivienda, aun cuando como vimos una tercera parte de las personas trabajadoras domésticas son jefas o jefes de familia.

De acuerdo a la OIT (2016), citada por Mendoza y Armendáriz (2017c: 4) una de las principales barreras a la extensión de la seguridad social a trabajadoras domésticas en la región, tal como sucede en México, se debe a la cobertura voluntaria, en vez de obligatoria; la falta de estrategias de afiliación, particularmente en el caso de las trabajadoras de tiempo parcial o con varios empleadores; la definición estrecha del trabajo doméstico; restricciones en las contingencias legales protegidas; ausencia de incentivos contributivos y falta de consideración sobre la baja capacidad de parte del sector para hacer contribuciones; complejidad o ausencia de procedimientos de afiliación; ausencia completa o falta de efectividad de la inspección laboral; falta de información sobre derechos y bajo nivel de organización de las trabajadoras y trabajadores.

En suma, las cifras que se presentaron con anterioridad relativas al alto grado de informalidad laboral de las personas que realizan trabajo doméstico, así como el alto porcentaje de las que no reciben prestaciones, incluyendo la falta de atención médica, dan cuenta de la necesidad de adoptar medidas urgentes para proteger a estas personas.<sup>27</sup> Al respecto, un dato relevante es que la ENADIS (CONAPRED, 2015) muestra que el 60% de las trabajadoras sacrificaría parte de su salario para acceder a la seguridad social obligatoria, por lo que estaríamos ante un caso de exclusión de la formalidad, no ante una opción.

De lo anterior se desprende, como proponen Mendoza y Armendáriz (2017c: 5) y Cebollada (2017: 95) y recientemente lo acordó la SCJN, que es necesario reformar la Ley del Seguro Social estableciendo la obligatoriedad de inscripción de las personas trabajadoras domésticas por parte de los empleadores, con acceso a todos los derechos y prestaciones de que disfrutan los trabajadores en general (régimen obligatorio).<sup>28</sup>

Con ese propósito se recomiendan los siguientes pasos.

- \* Diseñar e incluir en la ENOE preguntas específicas para lograr una mejor caracterización del trabajo doméstico en sus diversas modalidades;
- \* Realizar con urgencia un estudio actuarial encaminado a contar con información para diseñar e implementar el programa piloto destinado a crear un régimen de seguridad social para las personas que realizan trabajo doméstico en el hogar;
- \* Diseñar el programa piloto tomando en cuenta diferentes tipos de contratación (planta, entrada por salida, multipatrón, trabajo tiempo completo y parcial);
- \* Dar atención especial a las personas migrantes en zonas fronterizas y personas de habla indígena;
- \* Simplificar los procedimientos de afiliación, aprovechando el uso de recursos tecnológicos;

26. Estas iniciativas fueron presentadas por diputados del Movimiento Ciudadano, el PRI, el PT y Morena. Algunas de estas iniciativas, como la presentada por una diputada de este último partido, propone que se reconozca el derecho de los trabajadores domésticos a recibir utilidades, lo que no tiene hasta ahora respaldo en la legislación comparada (Jiménez y Canchola, 2018)

27. De acuerdo a datos del IMSS, solo el 0.012% del total de los y las derechohabientes corresponden a trabajadoras domésticas a la vez que el 97.8% de las trabajadoras del hogar no recibe ninguna atención médica por parte del empleador (Mendoza y Armendáriz, 2017c: 4).

28. Véase <http://www.eluniversal.com.mx/nacion/politica/celebran-fallo-de-la-corte-sobre-seguro-social-trabajadoras-domesticas>, consultado el 5 de diciembre de 2018.





## Perfil del **trabajo doméstico** remunerado

- \* Diseñar sistema de registro electrónico de empleadores y trabajadores;
- \* Adoptar incentivos contributivos (deducciones) para los patrones que inscriban a sus trabajadores en el seguro social;
- \* Realizar campañas de sensibilización y difusión: mostrar que la formalización beneficia a ambas partes, especialmente en un contexto de mayor exigencia de derechos como el que se quiere construir;
- \* Coordinar acciones con el SAT para la coordinación del pago de contribuciones e impuestos de forma simplificada (inspirado en el modelo del monotributo aplicable a las microempresas en distintos países latinoamericanos);
- \* Una propuesta que merece atención es la que sugiere adoptar una política de contribuciones diferenciadas a la seguridad social, que permita deducciones o excepciones cuando los empleadores se encuentren en situación de vulnerabilidad, mencionándose el caso de los empleadores de la tercera edad, con bajos ingresos o en hogares monoparentales;
- \* Se sugiere también, puesto que, de acuerdo a la ENOE 2018/I, más del 95% de las personas trabajadoras domésticas no son de planta, considerar la modalidad del trabajo a efectos de calcular las cotizaciones. Se consideraría para ello si se trabaja de entrada por salida - permitiendo la cotización por horas de trabajo cuando se labore para múltiples empleadores - mientras que en el caso de las trabajadoras de planta el cálculo se haría a partir del salario total percibido.
- \* Finalmente se propone considerar la edad de la trabajadora o el trabajador a efectos de fijar la cotización considerando que los gastos de atención a la salud aumentan en el caso de las personas mayores, así como mejorar los procedimientos administrativos.
- \* Muy importante será mejorar la calidad de los servicios de la seguridad social, sin lo cual el interés de las personas trabajadoras domésticas de afiliarse será muy limitado (Mendoza y Armendáriz, 2018: 8-11).<sup>29</sup>
- \* Sin embargo, dada la necesidad de asegurar el financiamiento de la seguridad social, como ya se dijo, la política que el IMSS adopte para la afiliación de las personas trabajadoras domésticas y sus condiciones debería contar con el respaldo de un estudio actuarial que valore las ventajas y desventajas y, sobre todo, la viabilidad de las diferentes opciones.

29. Véase al respecto la caracterización del perfil de los empleadores de personas trabajadoras domésticas en Florez, 2019.

30. Uruguay es uno de los países pioneros en la adopción de políticas para asegurar el acceso de las trabajadoras domésticas a la seguridad social, incluyendo a las trabajadoras de tiempo parcial y con más de un empleador, apoyadas en mejoras regulatorias aprobadas en 2006. Igualmente se adoptaron medidas tales como incentivos fiscales y mejora en las prestaciones en Argentina y en Colombia (OIT, 2016).

## FORMALIZACIÓN: POLÍTICA INTEGRAL Y MULTIDIMENSIONAL

En su documento “Políticas de formalización del trabajo doméstico”, la OIT (2016) propone una estrategia integral y multidimensional que va más allá de las reformas a la legislación laboral, ya que uno de los problemas más importantes radica en hacer efectivo su cumplimiento. Entre las medidas que, a nuestro juicio, México debe analizar con urgencia se mencionan en ese documento las siguientes, gran parte de las cuales ya han sido mencionadas en el punto anterior:

a) El acceso a la seguridad social resulta clave para lograr la transición hacia el empleo formal y vigilar el disfrute de otros derechos, como el pago del salario mínimo o la duración de la jornada laboral (cuando esté establecida en la legislación). La inscripción a la seguridad social puede ser un buen sustituto de la existencia de contrato escrito y de la falta de registros ante la autoridad laboral.<sup>30</sup>

b) Como se vio en el apartado anterior, en México el salario mínimo general se aplica a las trabajadoras y trabajadores del hogar, pero está pendiente la adopción de



salarios profesionales. Además, para asegurar el ingreso de las trabajadoras y trabajadores se requiere revisar el monto del salario mínimo y su integración, ya que puede ser pagado en especie, actualmente hasta del 50%.<sup>31</sup>

c) Igualmente se propone diseñar nuevas estrategias de inspección para los hogares. Uno de los mecanismos propuestos es el registro obligatorio de las personas que realizan trabajo doméstico, por lo general en los Ministerios de Trabajo, con el fin de vigilar sus condiciones laborales.<sup>32</sup>

d) Como lo sugiere la experiencia de otros países de la región, la estrategia para la inspección del trabajo doméstico debería posibilitar su realización en la puerta del domicilio sin ingresar al hogar del empleador por cuestiones de privacidad, a menos que lo autorice este último o se realice por decisión judicial. Principalmente se debería limitar a verificar la documentación exigida por la ley, requisito que en México no existe por lo que debería establecerse en una próxima reforma laboral.<sup>33</sup> México debe tomar en cuenta estas experiencias para promover una fiscalización de las condiciones laborales de este contingente de personas trabajadoras con miras a lograr su formalización y evitar el mal trato y las prácticas abusivas, especialmente en materia de jornada laboral.

Como advierten Mendoza y Armendáriz (2017b:5)<sup>34</sup>, la inspección es fundamental además para mejorar la información disponible sobre este contingente de trabajadores (as), ayudar a trabajadores (as) y empleadores (as) a encontrar la mejor forma de lograr un trabajo decente, así como identificar aquellos aspectos de la legislación que deban corregirse para mejorar la situación del sector. Sin embargo, cabe señalar que una estrategia eficaz de inspección requiere recursos humanos y materiales que en México no existen en la actualidad, por lo que el fortalecimiento de esta función estatal es indispensable (CONEVAL, 2018).

e) Deben crearse los incentivos adecuados para la realización de aportes a la seguridad social, facilitando la realización de trámites y el uso de las nuevas tecnologías y la reducción de costos de cotización., como ya se dijo.<sup>35</sup>

f) En cuanto a la organización colectiva de las trabajadoras y trabajadores, en México no existen restricciones legales pero la falta de políticas de formalización en el sector debilita la capacidad de los sindicatos de personas trabajadoras domésticas para organizarse y expandir la agremiación. Igualmente, la falta de organizaciones de empleadores del hogar es una seria restricción para promover en el país la negociación colectiva sectorial, además de otras limitaciones provenientes del marco legal. Cabe señalar que la Secretaría del Trabajo de la Ciudad de México, con base en el marco regulatorio incluido en la Constitución de la ciudad, podría impulsar la negociación colectiva para todo el sector en este ámbito. Promover la organización colectiva de las personas que se dedican al trabajo doméstico es esencial en el caso de México, con escasa sino nula tradición organizativa en el sector, especialmente porque por más que se realicen estrategias de inspección laboral y campañas por parte del Seguro Social, el poder de asociación de las trabajadoras y trabajadores es un factor esencial para que se amplíe el conocimiento de sus derechos y la exigencia de su cumplimiento a la par que se reduce la asimetría de poder de negociación frente al empleador.<sup>36</sup>

g) Finalmente cabe destacar la necesidad de adoptar campañas de sensibilización de promoción de los derechos y asesoría laboral, como lo propone la OIT y se ha realizado en casi todos los países donde se adoptaron reformas legales (2016: 39).<sup>37</sup> Por ejemplo, sería de gran utilidad proveer información en lengua indígena a las personas trabajadoras domésticas acerca de sus derechos y atención especial para su protección en zonas fronterizas o en estados con mayor presencia de migrantes. Un eje de la campaña de sensibilización debería orientarse a convencer a los empleadores de que todos ganarán con la

31. En Chile en 2011 se logró la equiparación al 100% del salario mínimo del trabajo doméstico con el que disfrutan los demás trabajadores, lo que implicó un aumento de casi el 50% en cuatro años. En Ecuador esto se logró entre 2007-2010 mientras que en Uruguay el salario mínimo se fija por parte de una Comisión tripartita en el contexto de los Consejos de Salarios para las distintas actividades. En 2015 la Argentina trasladó la facultad de fijar el salario mínimo del trabajo doméstico del Ministerio de Trabajo hacia la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares (OIT, 2016).

32. Argentina utiliza una libreta de trabajo obligatoria que queda en poder del empleador e incluye información relativa a las condiciones de trabajo y aportes a la seguridad social, incluyendo los que corresponden a la cuota sindical. Bolivia también exige esta documentación, mientras Brasil cuenta con un registro integral electrónico que unifica la información fiscal, laboral y de previsión social. Por su parte Chile exige el registro del contrato de trabajo en la inspección del trabajo o en sitio web de la Dirección del Trabajo y Perú exige el registro en la Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria, aunque su cobertura es limitada en tanto en 2010 solo el 16.3% de las trabajadoras del hogar estaba inscrita. (OIT, 2016: 33).

33. Uruguay es uno de los países que más ha avanzado en el diseño de estrategias de inspección. El activismo de la Inspección favoreció el aumento de las denuncias, permitiendo a su vez el de las inspecciones de oficio. También hubo avances en Ecuador y en Argentina, en este caso a través de la Administración Federal de Ingresos Públicos, encargada de las campañas de formalización, bajo el supuesto de que las personas de altos ingresos contratan trabajo doméstico. (OIT, 2016: 34-35).



## Perfil del **trabajo doméstico** remunerado

formalización del vínculo laboral y el acceso a la seguridad social. Esto es especialmente cierto ante un contexto de mayor exigencia de respeto a los derechos laborales como el que se derivaría de una nueva política laboral incluyente y decisiones judiciales como las que tomó recientemente la Suprema Corte de Justicia, al establecer la obligatoriedad de la inscripción a la seguridad social, así como la injustificación del trato discriminatorio al trabajador doméstico. En el mismo sentido, la existencia de un Sindicato Nacional de Trabajadoras Domésticas podría fortalecer ese contexto de exigencia.

### POLÍTICAS ACTIVAS DE MERCADO DE TRABAJO (INTERMEDIACIÓN Y CAPACITACIÓN)

En términos generales, la insuficiencia de las políticas activas de mercado de trabajo afecta en el país a toda la población por lo que es un área de oportunidad que la STPS deberá atender de manera prioritaria (CONEVAL, 2018). Sin embargo, los grupos vulnerables, como es el caso de quienes realizan trabajo doméstico remunerado, están en una peor condición derivada de estas insuficiencias. Como vimos, la situación de las personas que realizan trabajo doméstico especializado se asocia con mayor escolaridad y mejores condiciones laborales, aunque el trabajo de choferes y de cocineros es en mayor medida desempeñado por hombres, quienes siempre están en mejor situación que las mujeres.

En cualquier caso, hacer efectiva la obligación de brindar apoyo por parte de los empleadores para que las y los trabajadores concluyan la educación obligatoria y accedan a la capacitación en oficios vinculados al trabajo doméstico remunerado en el hogar (cuidadores de niños y adultos mayores, choferes y cocineros, principalmente) sería sin duda una medida que podría favorecer el acceso a mejores condiciones de trabajo. Tómese en cuenta que el analfabetismo afecta a las personas que realizan trabajo del hogar mucho más que al resto de los trabajadores asalariados (6.2% vs. 0.8%), como lo muestra Rodríguez Abreu (2017: 4). Sin embargo, también deberá hacerse un esfuerzo para que la política de capacitación ofrezca a este grupo vulnerable la oportunidad de ampliar su formación profesional, especializarse y certificar sus competencias, especialmente considerando que al dar cuenta de las razones por las cuales se dedican al trabajo doméstico un 20% de las encuestadas por CONAPRED-SEGOB en 2014 invocó como tales a la falta de estudio, así como de otras oportunidades.

En tanto la falta de mejores empleos y las menores barreras de entrada llevan a optar por esta actividad, no debe perderse de vista la importancia de ofrecer en el futuro a estos contingentes de trabajadoras y trabajadores otras opciones laborales menos propicias a la discriminación y el mal trato, a la par que en lo inmediato se crean condiciones para contrarrestarlos y mejorar su situación laboral. De ahí la importancia de lograr una coordinación más efectiva entre las diversas políticas públicas- económicas, laborales, sociales, etc.- capaces de incidir en la generación de empleos de calidad para atender la oferta laboral.

Considerando también que en esa encuesta (CONAPRED-SEGOB, 2014) el 33% invocó como razón para realizar trabajo doméstico remunerado la pobreza (junto a la falta de dinero y problemas económicos), sería muy importante que las instituciones formales públicas de intermediación laboral tuvieran en cuenta la necesidad de evitar que, al recurrir a medios informales y provenir de estratos socioeconómicos vulnerables, quienes se dedican a actividades domésticas remuneradas permanezcan en esa situación de desventaja. Los obstáculos para que los empleadores y trabajadores perciban la naturaleza asalariada del vínculo y el derecho a exigir las consiguientes obligaciones patronales deben ser superados a través de campañas públicas de información, pero también a través de una intermediación por parte del Servicio Nacional del Empleo (SNE) focalizada en



los estratos socioeconómicos más bajos. En este sentido, el SNE podría actuar de manera directa o a través de las plataformas digitales como un espacio de difusión de información e intermediación, utilizando como fuente el registro de antecedentes de personas trabajadoras domésticas y sus empleadores, con apoyo de la Inspección del Trabajo y el IMSS. El fortalecimiento de las capacidades del SNE a través de la coordinación con instancias locales para llegar a estos sectores, ayudaría a evitar los abusos derivados de la práctica de recurrir a agencias privadas de colocación.

## CONCLUSIONES

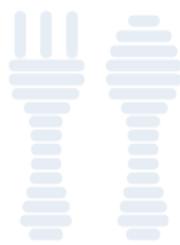
A lo largo de este diagnóstico se fueron documentando las evidencias resultantes del análisis de diversas fuentes estadísticas que confirman las percepciones sobre la situación de discriminación y precariedad que afecta a las personas que realizan trabajo doméstico remunerado. A partir de la comparación entre el trabajo doméstico remunerado en general y el que realizan los choferes, cuidadores y cocineros, se encontró una ventaja relativa de estos últimos por lo que se refiere a sus condiciones laborales, en un contexto de generalizada precariedad (por ingresos y falta de acceso a la seguridad social).

Tanto por su condición sociodemográfica como por sus condiciones laborales y de vida, los más de dos millones de trabajadoras y trabajadores en esta actividad están ubicados entre los grupos más vulnerables, a pesar de que tienen una gran importancia económica. Sus ingresos benefician a casi 10 millones de personas a la vez que gracias al trabajo doméstico remunerado dos millones de hogares logran satisfacer sus necesidades de alimentación, aseo, y cuidado y sus integrantes pueden desempeñar actividades remuneradas en el mercado de trabajo.

También se han documentado las principales brechas que este contingente presenta respecto de la situación laboral del conjunto de asalariados y ocupados en el país, así como las diferencias que se registran a lo largo de los estados de la república, encontrando que la principal se da en el salario por hora del trabajo doméstico.

La invisibilización del trabajo doméstico remunerado realizado en los hogares, a la que se asocia la situación de marginación y pobreza en que éste se encuentra, estaría sin embargo llegando a su fin. Diversos estudios se han ocupado, antes que éste, de dar cuenta de esta situación. Ha sido reconocido desde 2015 el primer Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar. La necesidad de nuevas regulaciones se ha traducido en diversas iniciativas para terminar con el injustificado trato que le ha dado la LFT a las jornadas laborales y el pago en especie en el trabajo doméstico, dejando sin considerar las diversas modalidades de contratación. El fallo de la SCJN que ordena la creación de un régimen especial para la inscripción obligatoria en la seguridad social apunta en la misma dirección. Junto a lo anterior, el viraje en la política laboral hacia la inclusión de los más grupos desfavorecidos, que promete la llegada de un nuevo equipo de gobierno orientado a la izquierda del espectro político, genera un escenario favorable para atender por fin los requerimientos de protección de este contingente en torno al acceso a un trabajo digno. Este sería un contexto de mayor exigencia para los empleadores, por lo que también a ellos beneficiaría una política de formalización que proporcione certezas acerca de las características del vínculo laboral y las condiciones de trabajo.

Para lograr ese propósito se recuperaron diferentes recomendaciones provenientes de la OIT, que ha contribuido a delinejar una estrategia integral de formalización del empleo doméstico que ofrece alternativas capaces de ser adaptadas en el país, avaladas por una experiencia de al menos dos décadas en la región. Esta propuesta se recoge en





## Perfil del **trabajo doméstico** remunerado

las recomendaciones incluidas en este estudio centradas en la adopción de mejoras regulatorias, mecanismos de formalización del empleo y fortalecimiento de las políticas de capacitación e intermediación laboral.

Finalmente, cabe señalar que una política laboral con enfoque de derechos supone una amplia participación a través del diálogo social de quienes pueden resultar beneficiados u obligados por la misma. Expandir la sindicalización de las personas que realizan trabajo doméstico remunerado y constituir organizaciones de empleadores son asignaturas pendientes en el país para avanzar en esa dirección. También lo es valorar las ventajas y desventajas de la negociación colectiva sectorial como forma de acelerar el mejoramiento de condiciones laborales de este importante sector de la sociedad, tal como ha ocurrido en otros países de la región que han logrado en las dos últimas décadas menores niveles de desigualdad y pobreza originados en el mercado de trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

**Cebollada Gay, Marta, (2016)** México, El trabajo del Hogar: Convenio 189 y la legislación en México, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED-SEGOB, México.

....., (2017), *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación e Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México.

....., (2019), *Formalización y trabajo del hogar decente en América Latina: Buenas prácticas y aprendizajes internacionales para el caso mexicano*. Documento de trabajo OIT, (manuscrito inédito), México.

**CONAPRED (2015)**, *Condiciones Laborales de las Trabajadoras Domésticas. Estudio cuantitativo con empleadoras y trabajadoras*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación., México, disponible en <[http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH\\_completo\\_FINAL\\_INACCSS.pdf](http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf)>, consultado el 15 de noviembre de 2018.

**CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) (2011)**, ENADIS, Resultados generales, México.

**CONAPRED-SEGOB (2014)**, Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas, <[https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH\\_completo\\_FINAL\\_INACCSS.pdf](https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf)>

**CONEVAL (2018)**, *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018*, Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, Ciudad de México, disponible en <[https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos\\_Sociales/Estudio\\_Diag\\_Trabajo\\_2018.pdf](https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf)>, consultado el 20 de noviembre de 2018.

**CPEUM (2018)**, Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, versión en línea, disponible en <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1\\_270818.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf)>, consultado el 1 de noviembre de 2018.

**ENADIS (2011)**, *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, Resultados sobre trabajadoras domésticas*, CONAPRED, ONU Mujeres y OIT, disponible en <<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-TDAccss.pdf>>, consultado el 15 de noviembre de 2018.

**ENADIS, (2017)**, *Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017. Diseño conceptual*, <[http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/enadis/2017/doc/enadis2017\\_diseno\\_conceptual.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/enadis/2017/doc/enadis2017_diseno_conceptual.pdf)>, consultado el 15 de noviembre de 2018.



- Flores, Zenyazen (2015), “El salario por horas es letra muerta”, *El Financiero*, 25 de junio 2015, <<http://www.elfinanciero.com.mx/economia/pago-por-hora-es-letra-muerta-pese-reforma-laboral>>
- Florez, Nelson (2019), *Perfil de los empleadores de las personas que realizan trabajo doméstico*, Documento de trabajo OIT, (manuscrito inédito), México.
- Fuentes, Víctor (2018), “Plantean IMSS para trabajadoras domésticas”, Periódico Reforma, 27 de noviembre, <<http://www.zocalo.com.mx/reforma/detail/plantean-imss-para-empleadas-del-hogar>>, consultado el 30 de noviembre de 2018.
- INEGI (2012), *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México 2010*, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México, disponible en <[http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/2010/Perfil\\_Soc\\_tdr\\_2010.pdf](http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/sociodemografico/trabdomestico/2010/Perfil_Soc_tdr_2010.pdf)>, consultado el 18 de noviembre de 2018.
- Jiménez, Horacio y Alejandra Canchola (2018), “Pendientes cinco iniciativas en San Lázaro para empleadas domésticas”, *El Universal*, 5 de diciembre de 2018. <<http://sanluis.eluniversal.com.mx/nacion/05-12-2018/pendientes-5-iniciativas-en-san-la-zaro-para-empleadas-domesticas>>, consultado 10 de diciembre del 2018.
- LFT (2018). Ley Federal del Trabajo, Artículo 331, México, disponible en <[http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)>, consultado el 10 de noviembre de 2018.
- Mendoza, Christian Aurora y Vanessa Armendáriz (2017a), “Jornada Laboral. Serie: Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México”, *Policy paper*, OIT, ONU Mujeres e ILSB.
- Mendoza, Christian Aurora y Vanessa Armendáriz (2017b), “Inspección Laboral. Serie: Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México”, *Policy paper*, OIT, ONU Mujeres e ILSB.
- Mendoza, Christian Aurora y Vanessa Armendáriz (2017c), “Seguridad social para el trabajo del hogar. Serie: Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México”, *Policy paper*, OIT, ONU Mujeres e ILSB.
- Negrete Prieto, Rodrigo y Lilia Guadalupe Luna Ramírez (2016), *Cuál es el monto de trabajadores en México cuyas remuneraciones son un reflejo del salario mínimo*, en Revista Internacional de Estadísticas y Geografía, volumen 7, número 1, enero-abril de 2016. México.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2016), *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima, Perú.
- Rodríguez Abreu, Mauricio (2017), *El Trabajo del Hogar Remunerado, Apuntes para la Equidad*, Seminario Trabajo y Desigualdad, N° 5, octubre, COLMEX.

