

II. El trabajo del hogar remunerado en México

Situación legal

El empleo en México se caracteriza por una baja productividad, bajos salarios y largas jornadas laborales. Además, nuestro país cuenta con una legislación federal laboral que sufre de un alto grado de incumplimiento escasamente penalizado. Estas lamentables características del mercado laboral mexicano se acentúan en el caso del trabajo del hogar remunerado.

La ley que rige las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar en México es la Ley Federal del Trabajo (LFT). El capítulo XIII, título sexto Trabajos Especiales, se encuentra dedicado en exclusiva a este colectivo laboral. Está normado en parte por artículos generales de la LFT, ya sea para el establecimiento de un contrato escrito (artículo 21), el derecho a vacaciones pagadas (artículo 76), a percibir un aguinaldo (artículo 87), disfrute de licencia de maternidad (artículo 170), indemnizaciones (artículo 343), etc. Sin embargo, esta ley también recoge una serie de artículos discriminatorios. La ley establece, por ejemplo, que la persona empleadora podrá dar por finalizada la relación de trabajo en cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello (pagando una indemnización, lo que también ocurre en el caso de trabajadores eventuales, de confianza, etc.). No obstante, el punto que resulta más discriminatorio es que permite una jornada laboral diaria que puede llegar a ser de 12 horas.

El Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República elaboró en 2015 un informe¹ que analiza la ley mexicana al respecto —el capítulo XIII de la LFT aprobada en 1970— y reco-

¹ Instituto Belisario Domínguez (IBD), “Trabajadores(as) del hogar”, en *Temas estratégicos*, núm. 22, reporte quincenal. México, Senado de la República, 2015.

noce algunos de los avances que introdujo la reforma de 2012 en esta ley. Dentro de estos avances se deben destacar los artículos 333 y 336 sobre los derechos de descanso mínimo obligatorio de las personas trabajadoras del hogar durante el día (nueve horas consecutivas y otras tres entre la mañana y la noche) y durante la semana (día y medio ininterrumpido). Este informe ayuda a identificar los aspectos discriminatorios que recoge la LFT y que no fueron tratados dentro de la reforma de 2012. En este sentido resalta que la legislación mexicana reconoce las horas de descanso pero no establece una duración máxima de la jornada laboral ni la remuneración de horas extras. Se determina que la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará un salario mínimo para el colectivo, mismo que no se ha establecido. Por otra parte, el artículo 13 de la Ley del Seguro Social define como voluntaria la inscripción al mismo del trabajador/a. Quienes son dados de alta en este esquema voluntario están cubiertos en temas de riesgos de trabajo, enfermedades, permiso de maternidad, retiro e invalidez, sin embargo, quedan excluidos de prestaciones, como el acceso a servicios de guarderías del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y del Instituto Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (Infonavit).²

Con la finalidad de sintetizar los derechos laborales que recoge la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) y la Ley Federal del Trabajo (en su versión de 1970 y tras la reforma laboral de 2012), así como evidenciar las deficiencias que tienen respecto a la regulación de las condiciones de trabajo del hogar remunerado, se presenta la Tabla 1.

² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), *Trabajo del hogar* [en línea]. Tomo VI. México, Conapred, 2013. (Legislar sin discriminación). <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/LSD_TrabajoHogarWEB_INACCSS.pdf>. [Consulta: 26 de noviembre, 2015].

II. El trabajo del hogar remunerado en México

Tabla 1. Legislación comparada sobre el trabajo del hogar remunerado en México

| CPEUM (texto vigente) | Ley Federal del Trabajo 1970 | Ley Federal del Trabajo (texto vigente) | Deficiencias de la LFT |
|---|---|---|---|
| Jornada máxima diurna de 8 horas y nocturna de 7 horas. | Derecho de las trabajadoras y los trabajadores de disfrutar de reposos suficientes para tomar alimentos y descansar durante la noche. | Las trabajadoras y los trabajadores domésticos de planta tienen derecho a un descanso mínimo diario de nueve horas consecutivas por noche, más otro de tres horas mínimo entre la mañana y la tarde (artículo 333). | Se reconoce la posibilidad de una jornada laboral máxima de 12 horas de trabajo. No se considera el pago de horas extras. |
| Salario mínimo se fijará por comisión nacional integrada por representantes de las trabajadoras y los trabajadores, las personas empleadoras y el gobierno. | Las comisiones regionales de los salarios mínimos fijarán los salarios mínimos profesionales correspondientes. | La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami) fijará los salarios mínimos profesionales correspondientes (artículo 335). | La Conasami no ha fijado el salario mínimo para trabajadoras/es domésticos. Se establece el pago en especie de hasta 50%, lo que es mucho en estándares OIT, que recomiendan como máximo 33%. |

Hacer visible lo invisible

(Continúa tabla)

| CPEUM (texto vigente) | Ley Federal del Trabajo 1970 | Ley Federal del Trabajo (texto vigente) | Deficiencias de la LFT |
|--|---|--|--|
| Protección del Seguro Social en casos de invalidez, vejez, muerte, cesación involuntaria del trabajo, enfermedades y accidentes, servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de las y los trabajadores. | | | No hay obligatoriedad de afiliación a la seguridad social y se les excluye de los servicios de guardería (Ley del Seguro Social) y de prestaciones sociales. |
| Acceso al Infonavit, mismo que se considera de utilidad social. | | | Se exige a las personas empleadoras de la aportación al Infonavit. |

Nota: Esta tabla se basa en el informe del IBD, “*Trabajadores(as) del hogar*”, *op. cit.*, con algunas aportaciones de la autora.

La Ley Federal del Trabajo es, tal y como describen Levitsky y Murillo,³ un texto cuya esencia se originó en 1931, que fue reformado y aprobado de nuevo en 1970 y que, si bien ha sufrido

³ Steven Levitsky y María Victoria Murillo, *Building institutions on weak foundations: Lessons from Latin America*. Documento de investigación presentado en la conferencia “Guillermo O’Donnell y el estudio de la democracia”, Buenos Aires, marzo, 2012.

II. El trabajo del hogar remunerado en México

do algunas modificaciones parciales como la de 2012, mantiene fundamentalmente el diseño original de la normatividad laboral. La continuidad de este texto se basa en el acuerdo político de sostener una norma ambigua y poco estricta. La estabilidad institucional es parte fundamental de la democracia, pero si esa estabilidad se origina en normas que se crean sin el ánimo ni los instrumentos para que se cumplan, éstas acaban resultando poco efectivas. La LFT en México es una ley que no se cumple y que ha amparado la flexibilización laboral en nuestro país, misma que no se ha dado a partir de reformas específicas sino a partir de cambios en los hechos, posibles por la falta de aplicación de la legislación.⁴

México tiene una ley laboral rígida, poco efectiva, que incita al incumplimiento y que favorece la generalización de la informalidad y la caída de los salarios. Una ley con un mecanismo nada efectivo de fiscalización, que ha contribuido a la flexibilización de las relaciones laborales bajo la excusa de que una fiscalización efectiva destruiría empleos. Esta idea condujo a mecanismos de inspección con una enorme carencia de recursos humanos y económicos ante el temor de la pérdida de empleos. Se trata de una promoción indirecta del cumplimiento voluntario.⁵ La LFT es, en síntesis, un texto legal poco apegado a la realidad del perfil de las trabajadoras y los trabajadores, que trae implícita una cultura de cumplimiento e inspección mínimos ante la posible pérdida de trabajos y que ha llevado a México a tener bajos índices de desempleo escondidos en unos altísimos índices de empleo informal.

Ante esta situación, se debe analizar tanto el diseño de la norma en sí misma como los mecanismos que existen para lograr su cumplimiento. Leyes que no se cumplen suelen ser leyes que ya no se adaptan a la realidad, que no afrontan un problema de

⁴ Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real: instituciones laborales en América Latina*. México, Cámara de Diputados/Universidad Autónoma Metropolitana/Porrúa, 2006.

⁵ Graciela Bensusán, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*. Ginebra, OIT, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2007.

manera completa o adecuada o que se hacen sin el ánimo de cumplirlas. Es necesario entonces introducir la idea de que la ley debe reconocer la realidad y cambiarla, mejorarla, focalizándose en la coherencia entre su diseño legal y las estrategias que se adoptan para hacerla efectiva.⁶ Es en este contexto donde se ve la necesidad de valorar qué cambios y desde qué perspectiva se deberían realizar para mejorar la condición del trabajo del hogar remunerado.

México no ha ratificado el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores del hogar, que se describirá posteriormente. La ratificación de este Convenio se debe realizar ante el Senado de la República. Cabe señalar que en México, desde la aprobación en 2011 de la reforma constitucional en materia de derechos humanos, todos los convenios internacionales relacionados con estos derechos que se ratifiquen se incorporan a la legislación nacional con rango constitucional. Es decir, la ratificación del Convenio 189 supondría de manera inmediata la regulación del trabajo del hogar remunerado en México en los términos que establece la OIT y que, sin duda, son mucho más protectores que los que recoge la Ley Federal del Trabajo.

Desde el punto de vista de la OIT, la ratificación de uno de sus convenios exige al país trasladar las disposiciones internacionales recogidas en el convenio a la legislación nacional en el año siguiente a su aprobación. Además, se deben enviar memorias anuales a la OIT sobre las medidas que se vayan adoptando para ejecutar los convenios.⁷

En este sentido, la Secretaría de Gobernación mexicana respondió en octubre de 2015 a un punto de acuerdo de la Cámara de Diputados, exhortando al Ejecutivo Federal a la ratificación del Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT.

⁶ Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real*, op. cit.

⁷ Véase OIT, “Aplicación y promoción de las normas” [en línea]. <<http://ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-es/index.htm>>. [Consulta: 4 de diciembre, 2015].

II. El trabajo del hogar remunerado en México

En el oficio de respuesta,⁸ remite a un dictamen realizado por la Secretaría de Gobernación en agosto de 2012 y enviado a la Consultoría Jurídica de la Secretaría de Relaciones Exteriores. En ese dictamen se reconoce que, de acuerdo a la naturaleza especial de las labores de las personas trabajadoras del hogar, hay cuestiones que impiden garantizar el Convenio 189, tales como la libertad sindical, la negociación y contratación colectiva, mismas que no tendrían consistencia con las características especiales que reviste la prestación del servicio —si bien la libertad sindical está reconocida por la Constitución para todos los trabajadores y las trabajadoras sin distinción alguna—. En dicho oficio se reconoce la dificultad operativa de la inspección laboral por el limitado número de inspectores con los que se cuenta, en especial en algunos estados; inspección que, además, es imposible realizar actualmente por la falta de obligatoriedad del registro de las personas trabajadoras del hogar. Esta inspección se puede llevar a cabo sólo mediante queja, y supondría la ejecución de una visita al domicilio, lo que puede resultar contrario a la garantía individual del artículo 16 de la Constitución: “nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento”.⁹ En el oficio se habla también de la creación de un grupo de trabajo para evaluar la posibilidad de transitar hacia la eventual ratificación del Convenio 189 —aunque no se especifica su conformación— y se anuncia que iniciará consultas previas a la ratificación del convenio con la OIT, mediante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). En 2014, el titular de la Secretaría de Gobernación se comprometió a enviar

⁸ El oficio está disponible en <http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2015/10/asun_3285374_20151015_1444935457.pdf>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

⁹ Véase artículo 16 de la Constitución mexicana en <<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10551>>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

al Senado la propuesta de ratificación del Convenio 189,¹⁰ hecho que aún no se ha realizado.

Si resultase la ratificación, México debería: a) adecuar su ley suprimiendo obstáculos legislativos o administrativos para el ejercicio de derechos de organización sindical; b) eliminar las normas discriminatorias que alberga la ley actual, sobre todo a partir de la obligatoriedad de la formalización laboral de las personas trabajadoras del hogar con acceso a todas las prestaciones, incluidas la de guardería, y prestaciones sociales como el fondo de ahorro para la vivienda; c) incorporar un mecanismo de registro de las personas trabajadoras, empleadores/as y las horas realizadas; d) crear mecanismos de queja accesibles para denunciar casos de abusos, acosos y violencia, con el fin de facilitar las acciones judiciales; e) incluir medidas para eliminar o reducir los riesgos relacionados con el trabajo, procurando un ambiente laboral sano y seguro; f) incorporar un sistema de inspección para dar efectividad a la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, capacitando a inspectores para realizar las labores de fiscalización en las puertas de hogares privados sin violar el artículo 16 de la Constitución, y g) implementar políticas y acciones de capacitación y fomento de las competencias de las personas trabajadoras del hogar para mejorar su desempeño y perspectivas laborales.¹¹

En conclusión, la reforma laboral de 2012 —que se limitó a una mejora parcial de la situación laboral del trabajo del hogar sin enfocarse en la obligatoriedad de la formalización laboral—, la no ratificación del Convenio 189 y el oficio de la Secretaría de Gobernación de 2015 muestran que el principal obstáculo para la formalización y mejora de la calidad del empleo del trabajo del

¹⁰ “Buscan ratificar convenio para trabajadores del hogar”, en *El Universal* [en línea]. México, 31 de marzo de 2014. <<http://archivo.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2014/buscan-ratificar-convenio-para-trabajadores-del-hogar-999660.html>>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

¹¹ Candy Florencio Thome, “La división sexuada del trabajo doméstico y su regulación legal en Brasil, Argentina y Uruguay”, en *Derecho y Cambio Social*, año 11, núm. 38, 2014.

II. El trabajo del hogar remunerado en México

hogar en México es la falta de interés político. Esto hace suponer que en el Estado mexicano no existe la disposición de hacer valer los derechos de todas y todos los trabajadores del país, tal y como estipula expresamente el artículo 123 constitucional.¹²

Descripción cuantitativa

Este apartado describe la situación laboral y sociodemográfica de las personas trabajadoras del hogar en México. Para ello se realiza un estudio desde cuatro perspectivas. En primer lugar, se hace una descripción de la situación sociodemográfica (edad, situación civil, número de hijas/os y nivel de estudios). En segundo lugar, se analizan las características del empleo, es decir, tipo de trabajo que se realiza y las condiciones del acuerdo laboral. En tercer lugar, se presenta un estudio según el nivel de ingresos o salario percibido. Finalmente, se hace una descripción del colectivo según las prestaciones laborales a las que esta población tiene acceso.

Según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el segundo trimestre de 2015 existían en México 2376767 personas trabajadoras del hogar remuneradas. Esto es 4.7% de la población ocupada en el país en esa fecha (50336088 individuos).

Si desagregamos por sexo, encontramos que, del total de las personas trabajadoras del hogar, aproximadamente 9% son hombres (208534 trabajadores) y 91% son mujeres (2168233 traba-

¹² Artículo 123 de la CPEUM: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán: A. Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo: I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas”, <<https://www.juridicas.unam.mx/legislacion/ordenamiento/constitucion-politica-de-los-estados-unidos-mexicanos#10677>>. [Consulta: 6 de mayo, 2016].

adoras). Esta cifra confirma la segregación laboral por género del trabajo del hogar en México.¹³

De los más de dos millones de personas que trabajan en este sector, sólo 61 283 son formales. Esto es 2.6% de la población total de trabajadores. Curiosamente, en el grupo de las personas trabajadoras del hogar remuneradas formales, el porcentaje por sexo varía respecto a la totalidad de las mismas. Si tenemos en cuenta el total de quienes trabajan en el sector, la distribución por sexo es de 9% de hombres frente a 91% de mujeres, como se expuso anteriormente, pero si consideramos sólo a las personas trabajadoras del hogar formales, 40% son hombres y 60% mujeres.¹⁴ Así podemos concluir que, en datos porcentuales, si bien es mínima la formalidad de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, ésta beneficia principalmente a los varones.

Personas trabajadoras del hogar en México: características sociodemográficas

Si tomamos en cuenta la distribución por edad (Tabla 2), los datos del INEGI reflejan que en ambos sexos el principal grupo de edad es de 40 a 49 años y que, además, la mitad de la población de personas trabajadoras del hogar remuneradas tiene entre 30 y 49 años. Cabe destacar también que, dentro del grupo de la población menor de edad (12 a 17 años) y de los mayores (60 años y más), los hombres son casi el doble de la población femenina.¹⁵

¹³ Georgina Rojas García y Mónica Toledo González, *op. cit.*

¹⁴ INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) [en línea]. Segundo trimestre, 2015. <<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/Proyectos/encuestas/hogares/regulares/enoe/>>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

¹⁵ INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico (22 julio). Datos Nacionales* [en línea]. Aguascalientes, INEGI, 2015. <<http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf>>. [Consulta: 18 de enero, 2016].

II. El trabajo del hogar remunerado en México

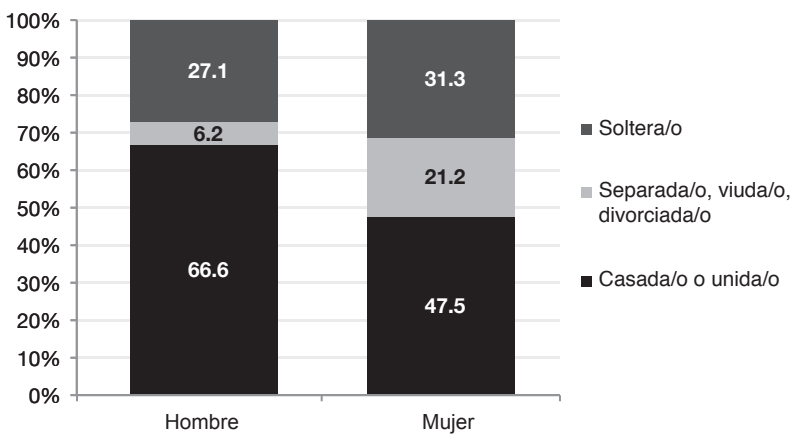
Tabla 2. Población ocupada en trabajo del hogar remunerado y su distribución porcentual por grupo de edad según sexo (2015)

| Población | Grupo de edad | Hombres % | Mujeres % |
|-----------|---------------|-----------|-----------|
| 92489 | 12 a 17 años | 5.9 | 2.9 |
| 395281 | 18 a 29 años | 15.9 | 17.0 |
| 552206 | 30 a 39 años | 19.4 | 23.9 |
| 633478 | 40 a 49 años | 25.7 | 27.2 |
| 466672 | 50 a 59 años | 17.8 | 20.1 |
| 215016 | 60 años y más | 15.3 | 8.9 |
| 2335142 | | 100 | 100 |

Fuente: INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico*, *op. cit.*, p. 7. Primer trimestre, 2015.

Acercas de la situación conyugal de las personas trabajadoras del hogar, la mayoría se encuentra casada o en convivencia con su pareja. Sin embargo, se observan diferencias por sexo, sobre todo entre la población de personas separadas, viudas o divorciadas, que es mayor entre las mujeres (Gráfica 3).

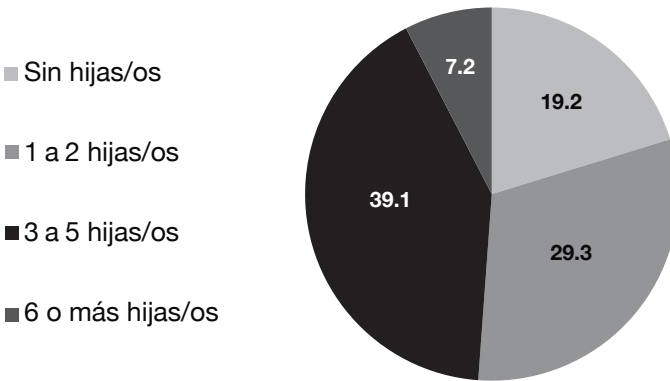
Gráfica 3. Distribución porcentual de personas trabajadoras del hogar remuneradas por situación conyugal según sexo (2015)



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

Respecto al número de hijas e hijos (Gráfica 4), el mayor porcentaje es el de personas trabajadoras con más de tres hijos (39.1%), lo que supera el promedio nacional de hijos nacidos vivos por mujer de 12 y más años, que en 2010 era de 2.3 hijos por mujer. El segundo grupo de mayor importancia es el de quienes tienen 1 o 2 hijos (29.3%).¹⁶

Gráfica 4. Distribución porcentual de personas trabajadoras del hogar remuneradas por número de hijas/os, 2015



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

Respecto al nivel de estudios (Gráfica 5), el mayor porcentaje está entre las personas que tienen la secundaria completa. En este segmento poblacional los hombres tienen un 5% de ventaja sobre las mujeres, porcentaje que se invierte en el segmento poblacional con la primaria completa, donde el porcentaje de las mujeres es aproximadamente un 5% mayor que el de los hombres. El porcentaje de quienes registran la primaria incompleta ronda 20% en promedio.

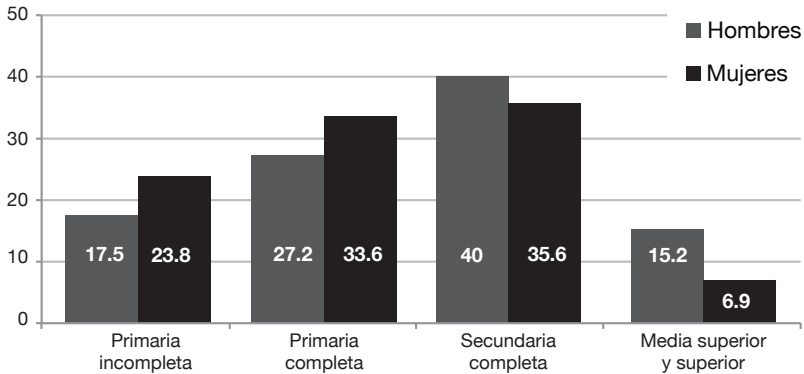
En general se puede decir que el perfil sociodemográfico de la persona trabajadora del hogar en México está cambiando el patrón clásico de mujer joven, sin casar y de poco nivel educativo

¹⁶ *Idem.*

II. El trabajo del hogar remunerado en México

por mujeres trabajadoras de mayor edad, con hijos y responsabilidades familiares y con mayor grado educativo, si bien casi 1 de cada 4 trabajadoras del hogar no tiene la primaria completa.¹⁷

Gráfica 5. Distribución porcentual de personas trabajadoras del hogar remuneradas por sexo según nivel de escolaridad, 2015



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

Personas trabajadoras del hogar según la modalidad de ocupación

De acuerdo con las cifras publicadas por el INEGI con datos del primer trimestre de 2015, la principal ocupación es la realización de labores domésticas en casas particulares tanto en el caso de hombres como de mujeres (Tabla 3).

¹⁷ Georgina Rojas García y Mónica Toledo González, *op. cit.*; INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico*, *op. cit.*

Tabla 3. Población ocupada en trabajo del hogar remunerado y su distribución porcentual por sexo según tipo de ocupación, 2015

| Tipo de ocupación | Personas | Hombres % | Mujeres % |
|--------------------------------|------------------|------------------|------------------|
| Empleados domésticos | 1 958 389 | 49.3 | 85.8 |
| Cuidadores de personas | 186 589 | 4.4 | 8.2 |
| Lavanderos y planchadores | 110 160 | 0.4 | 5 |
| Choferes en casas particulares | 56 170 | 45.4 | 0 |
| Cocineros domésticos | 23 958 | 0.4 | 1.08 |
| Total | 2 335 266 | 100 | 100 |

Fuente: INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico, op. cit.*, p. 7. Primer trimestre, 2015.

De los cinco tipos de ocupación destaca que casi 86% de las mujeres se dedica al empleo doméstico (como se denomina en la tabla) y es, por mucho, la labor principal. En el caso de los hombres, el trabajo doméstico o del hogar es también la actividad principal, seguida muy de cerca por la ocupación de chofer. Llama la atención que la ocupación en actividades de manejo de vehículos en casas particulares por parte de mujeres sea cero.

Para profundizar en las características de las personas trabajadoras del hogar remuneradas en México, es importante conocer la distribución por esquema de contratación o relación laboral (en caso de que no exista contrato). En este rubro se pueden diferenciar tres tipos de situaciones:

- *Personas trabajadoras del hogar de entrada por salida con un solo empleador/a.* Con horario de entrada y salida en el mismo día y que laboran en un solo domicilio.
- *Personas trabajadoras del hogar de entrada por salida con varias personas empleadoras.* Varias horas a la semana en varios domicilios.

II. El trabajo del hogar remunerado en México

- *Personas trabajadoras del hogar de planta.* Viven y trabajan en la misma casa.

Para conocer el perfil de las personas trabajadoras del hogar en México de acuerdo con esta clasificación, disponemos de datos de 2010, según los cuales 93.5% no reside en el hogar donde labora y 6.5% sí lo hace. Cabe destacar que el porcentaje de mujeres trabajadoras que residen en la casa donde laboran (6.7%) es mayor que el de hombres (3.5%).¹⁸

Éstos son los únicos datos oficiales que se han podido encontrar al respecto, ya que no se dispone de otras bases de datos que brinden más información o más actualizada. Pero, con la finalidad de ahondar en este rubro, se puede consultar una encuesta que realizó el Conapred en octubre de 2014 a 1243 trabajadoras del hogar en el país (no incluye hombres). De acuerdo con esta encuesta, 71% son empleadas de entrada por salida, de las que 61% trabajan en una sola casa para un solo empleador/a y 10% trabajan varias horas en varios domicilios y con varias personas empleadoras a la semana. El restante 29% declara ser empleada de planta, es decir, vive en el hogar en el que trabaja. Si bien en México la cifra de trabajadoras de planta está muy por debajo de la de trabajadoras de entrada por salida, si la comparamos con el contexto latinoamericano resulta muy superior al de trabajadoras de planta de otros países.

Esta misma encuesta refleja, además, condiciones laborales diferentes para cada uno de estos rubros, ya que las empleadas de planta trabajan un promedio 10.7 horas al día, mientras que las de entrada por salida trabajan en promedio 7.4 horas diarias.¹⁹ Se debe señalar que en las horas de entrada por salida no se contabilizan las horas de transporte destinadas a llegar al lu-

¹⁸ INEGI, *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2010*. México, INEGI, 2012.

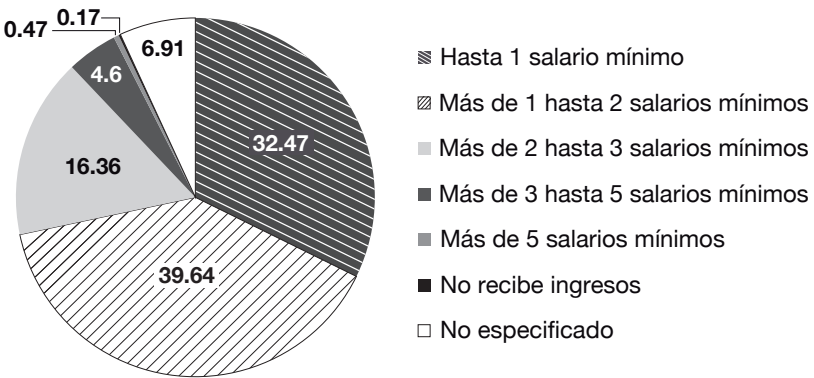
¹⁹ Conapred, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas. Estudio cuantitativo con trabajadoras domésticas y empleadoras* [en línea]. México, Conapred, 2015. <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf>.

gar de trabajo ni las del regreso al hogar que, sobre todo en zonas urbanas como la Ciudad de México, pueden llegar a superar las dos o, incluso, tres horas diarias.

Personas trabajadoras del hogar según sus niveles de ingreso o salarios percibidos

Respecto al ingreso mensual, de acuerdo con datos de la ENOE del primer trimestre de 2015 (Gráfica 6), se observa que más de 30% de las personas trabajadoras del hogar no reciben por su trabajo un salario mínimo al día. Estas cifras están calculadas con datos del salario mínimo para la Ciudad de México de 2015, que se situaba en 70.10 pesos; para 2017 el salario mínimo ascendió a 80.04 pesos.²⁰

Gráfica 6. Distribución porcentual de personas trabajadoras del hogar remuneradas por nivel de ingreso, 2015



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

²⁰ Datos obtenidos de <http://www.sat.gob.mx/informacion_fiscal/tablas_indicadores/Paginas/salarios_minimos.aspx> [Consulta: 17 de abril, 2016].

II. El trabajo del hogar remunerado en México

Al comparar los ingresos de la población trabajadora remunerada en México, se observa que los ingresos de quienes laboran en el hogar son menores (Tabla 4). Cabe señalar que el porcentaje de personas que reciben hasta un salario mínimo es de más del doble entre quienes trabajan en el hogar del conjunto de trabajadores remunerados. La diferencia se reduce conforme aumenta el nivel de ingresos y llega a revertirse cuando se superan los dos salarios mínimos.

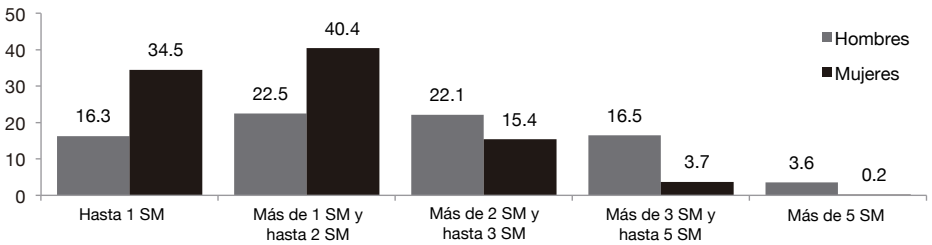
Tabla 4. Población ocupada remunerada según nivel de ingreso, 2015

| | Hasta 1 salario mínimo | Más de 1 hasta 2 salarios mínimos | Más de 2 hasta 3 salarios mínimos | Más de 3 hasta 5 salarios mínimos | Más de 5 salarios mínimos | No recibe ingresos | No especificado |
|--|------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------|-----------------|
| Porcentaje de personas trabajadoras del hogar | 32.47 | 39.64 | 16.36 | 4.6 | 0.47 | 0.17 | 6.91 |
| Porcentaje de población trabajadora remunerada en general | 13.37 | 25.23 | 20.41 | 15.34 | 6.82 | 6.90 | 11.94 |

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op. cit.* Primer trimestre, 2015.

Si el dato por ingreso de las personas trabajadoras del hogar se estudia de manera desagregada por sexo, tal y como hace el estudio del INEGI de julio de 2015 con datos de la ENOE del primer trimestre de 2015, se observa que las mujeres reciben salarios menores a los de los hombres. El porcentaje de mujeres con menores ingresos es mayor al de hombres. Estas cifras se equiparan (véase Gráfica 7) a medida que aumentan los salarios hasta que, al llegar a los salarios más altos (más de tres salarios mínimos), el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres. Este hecho nos muestra una desigualdad de salarios a favor del hombre. Ésta es una situación que afecta al mercado laboral en Latinoamérica, tal y como se demuestra en los informes de la CEPAL.²¹

Gráfica 7. Distribución porcentual de la población ocupada en trabajo del hogar remunerado por sexo según nivel de ingresos 2015



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI, *Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico*, op. cit.

Respecto a la evolución del salario de las personas trabajadoras del hogar en los últimos diez años, se observa que el número de quienes cobran más de 1 y hasta 2 salarios mínimos ha aumentado en mayor medida que los que cobran hasta un salario mínimo. Estos dos grupos siguen siendo los segmentos principales. También ha aumentado la población trabajadora del hogar que cobra más de 2 salarios mínimos pero, en los últimos años, ha sufrido un estancamiento en su crecimiento. Es decir,

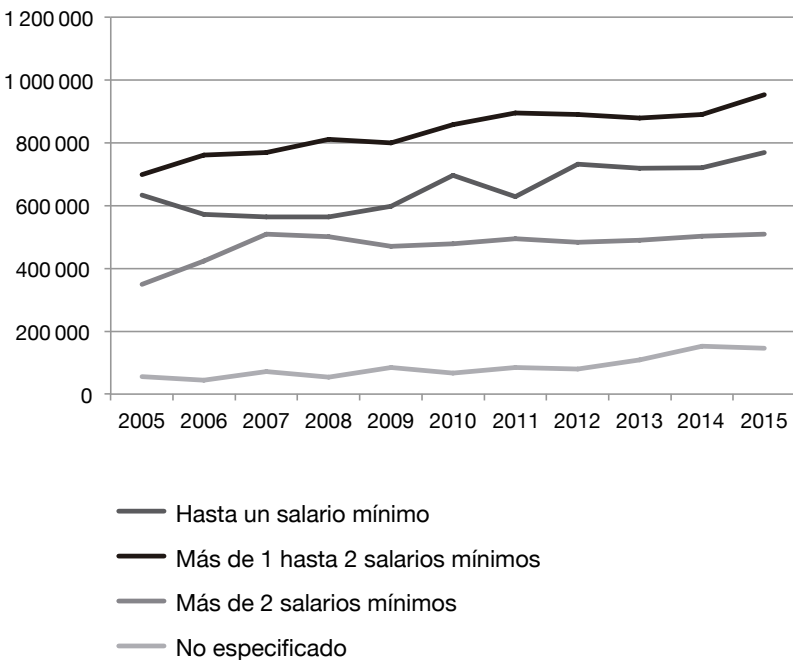
²¹ CEPAL, *Pactos para la igualdad. Hacia un futuro sostenible*, op. cit.

II. El trabajo del hogar remunerado en México

está creciendo a mayor ritmo el grupo de personas trabajadoras del hogar peor remunerados. Este dato es preocupante sobre todo si tenemos en cuenta el escaso valor del salario mínimo en México.

Se debe señalar que, además del menor salario que reciben las personas trabajadoras del hogar, la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 334, determina la posibilidad de pagos en especie (alimentos y habitación) equivalentes a 50% del salario que se pague en efectivo, lo que es un porcentaje muy superior al que la OIT recomienda (que denomina “una proporción limitada” en el artículo 12 del Convenio 189) y que disminuye la capacidad económica del trabajador o la trabajadora.

Gráfica 8. Población ocupada en trabajo del hogar remunerado según nivel de ingreso. Evolución de 2005 a 2015.



Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), *op.cit.* Segundo trimestre de 2005 a 2015.

El bajo salario de este sector de la población es parte importante de un análisis que en 2015 realizó el Instituto Belisario Domínguez (IBD), adscrito al Senado de la República Mexicana. De 2005 a 2014 la población trabajadora del hogar, que, por ingreso, se puede decir que está en situación de pobreza, ha aumentado en un 12%. El estudio señala que en 2005 casi 50% de estas personas se encontraban en situación de pobreza por ingreso, mientras que en 2014 la cifra ascendió a 62.8%. Es decir, de cada 100 personas trabajadoras del hogar remuneradas en México, casi 63 no recibieron ingresos suficientes para satisfacer sus necesidades básicas.

Trabajadores y trabajadoras del hogar según las prestaciones laborales a las que tienen acceso

Tal y como se comentó al inicio de este capítulo, de las 2 376 767 personas trabajadoras del hogar que existen en México, sólo 2.6% trabajan en la formalidad, esto es, 61 283 personas (véase Tabla 5). Así, únicamente 2.6 de cada 100 personas cuentan con derecho al sistema de salud público nacional y al sistema de ahorro para el retiro. Cabe recordar que la Ley del Seguro Social establece como voluntaria la inscripción de las personas trabajadoras del hogar al IMSS y no incluye la posibilidad de su inscripción al Infonavit. Como puede observarse en la Tabla 5, el porcentaje de formalización de este sector ha ido disminuyendo gradualmente en los últimos diez años al pasar de 5.1% en 2005 a 2.6% en 2015.

II. El trabajo del hogar remunerado en México

Tabla 5. Personas trabajadoras del hogar remuneradas subordinadas y asalariadas, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

| Año | Informal | Formal | Total | Porcentaje de formalización |
|------------|-----------------|---------------|--------------|------------------------------------|
| 2005 | 1 651 417 | 85 107 | 1 736 524 | 5.15 |
| 2006 | 1 718 582 | 81 552 | 1 800 134 | 4.75 |
| 2007 | 1 816 223 | 98 022 | 1 914 245 | 5.40 |
| 2008 | 1 840 734 | 90 003 | 1 930 737 | 4.89 |
| 2009 | 1 860 850 | 92 297 | 1 953 147 | 4.96 |
| 2010 | 2 009 347 | 90 531 | 2 099 878 | 4.51 |
| 2011 | 2 033 798 | 70 181 | 2 103 979 | 3.45 |
| 2012 | 2 105 027 | 80 321 | 2 185 348 | 3.82 |
| 2013 | 2 137 225 | 58 843 | 2 196 068 | 2.75 |
| 2014 | 2 209 940 | 57 799 | 2 267 739 | 2.62 |
| 2015 | 2 315 484 | 61 283 | 2 376 767 | 2.65 |

Fuente: Elaboración propia con datos de la ENOE.

Estudiar las condiciones laborales y las prestaciones de las personas trabajadoras del hogar resulta difícil por la falta de datos disponibles. La información más completa se encuentra en el informe del INEGI de 2012 (con datos del censo ampliado de 2010), denominado *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2010*.²² Este detallado informe realiza un conteo de las personas trabajadoras del hogar que tienen derecho a servicios de salud. Presenta un alarmante 43% de personas sin derecho a estos servicios. No obstante, 20.7% de esa población sí cuenta con el IMSS (véase Tabla 6). Si comparamos este porcentaje con el porcentaje de personas trabajadoras del hogar formales (2.6%), que dan las cifras del INEGI de 2015, es posible afirmar que 17 personas de este 20.7% tienen derecho a servicios de salud del IMSS por ser dependientes de un familiar

²² INEGI, *op. cit.*

inscrito como trabajador/a formal. Si esta relación —que puede ser de matrimonio— finaliza, la persona quedaría desprotegida al perder ese derecho. Es muy importante destacar que el porcentaje de hombres trabajadores del hogar que tiene derecho al IMSS es mayor que el de mujeres, mientras que el porcentaje es a la inversa en el caso del Seguro Popular.

Tabla 6. Distribución porcentual de las personas trabajadoras del hogar remuneradas, por sexo según institución de derechohabencia a servicios de salud 2010

| Institución | Hombres | Mujeres | Total |
|--|------------|------------|------------|
| Seguro Popular o para una nueva generación | 17.9 | 30.1 | 29.4 |
| Seguro social (IMSS) | 33.9 | 19.9 | 20.7 |
| Seguro privado | 2.4 | 2.2 | 2.2 |
| ISSSTE (federal, estatal, Pemex, Defensa y Marina) | 3.7 | 1.7 | 1.8 |
| Otra institución | 1.3 | 1.8 | 1.7 |
| No tiene derecho a servicios médicos | 40.6 | 44.0 | 43.8 |
| No especificado | 0.3 | 0.4 | 0.4 |
| Total | 100 | 100 | 100 |

Fuente: INEGI, *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2012, op. cit.*, p. 11.

El dato anterior es una muestra de la desprotección de este sector debido a la carencia de prestaciones laborales, como lo detalla el INEGI con datos de 2010 (Tabla 7). El 76.3% de las personas trabajadoras del hogar no tiene ninguna prestación laboral, es decir, carece de vacaciones pagadas, aguinaldo, derecho a sistema de salud por su trabajo y ahorro para el retiro.

II. El trabajo del hogar remunerado en México

Además, quienes tienen alguna de estas prestaciones se debe sólo a la voluntad de sus empleadores/as. La prestación más común es el aguinaldo o el goce de vacaciones con derecho a sueldo, pero menos de 10% de esta población cuenta con derecho a servicio médico por su trabajo y menos de 5% tiene una cuenta de ahorro para el retiro.

Tabla 7. Porcentaje de personas trabajadoras del hogar remuneradas beneficiarias de prestaciones laborales, por tipo de prestación laboral 2010

| Tipo de prestación | % |
|-------------------------------|------|
| Aguinaldo | 27.4 |
| Vacaciones con goce de sueldo | 16.4 |
| Servicio médico | 9.3 |
| Ahorro para el retiro | 4.0 |
| Prima vacacional | 3.4 |
| Otras prestaciones laborales | 3.3 |

Fuente: INEGI, *Perfil sociodemográfico de los trabajadores domésticos remunerados en México, 2012, op. cit.*, p. 13.

Nota: Los porcentajes están calculados sobre el total de 1 150 461 personas trabajadoras del hogar remuneradas, clasificadas según posición en el trabajo como empleado/a, obrero, jornalero o peón y ayudante.

Conclusión

El trabajo del hogar remunerado en México parte de una discriminación amparada por la Ley Federal del Trabajo y la Ley del Seguro Social. La inscripción voluntaria al seguro social y la posibilidad de que la jornada laboral sea de 12 horas son quizá los aspectos más preocupantes de esta situación legal. Se trata de una discriminación laboral legal que afecta a un colectivo que trabaja mayoritariamente en la informalidad y, por lo tanto, sin acceso, por contrato o relación de trabajo, a servicios de salud o ahorro para el retiro. A esto se suma que son personas que cobran menos de la media nacional por su trabajo, es decir, con ingresos muy bajos.

Estas condiciones muestran un problema público que debe atenderse: las pésimas condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar en México. Además de una alta informalidad laboral, sufren bajas remuneraciones y, por lo tanto, se convierten en una población con alto grado de vulnerabilidad social que, de no remediarse, puede acabar en condiciones de pobreza.²³

El texto de Mary Goldsmith, “¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en México”,²⁴ es muy relevante, ya que analiza las iniciativas gubernamentales en favor de quienes laboran en este sector. Tales iniciativas siguen dejando la calidad del trabajo del hogar remunerado en manos de la voluntad del empleador/a, con un marco legal discriminatorio, acciones paliativas y programas centrados en la capacitación del trabajador y la trabajadora, en lugar de plantear la defensa de la igualdad de sus derechos laborales.

²³ Henio Millán Valenzuela, *En la cuerda floja. Vulnerabilidad hacia la pobreza y fragilidad laboral en México*. México, El Colegio Mexiquense, 2014.

²⁴ Mary Goldsmith, “¿Sujetos de derechos o sujetadas a la servidumbre? Trabajadoras del hogar remuneradas en México”, en Juan A. Cruz Parceros y Rodolfo Vázquez (coords.), *Mujeres, familia y trabajo*. México, Fontamara, 2014.

II. El trabajo del hogar remunerado en México

Entre estas iniciativas se encuentra el programa Conocer — del año 2003, posteriormente reformado y renombrado como Valora—, orientado a la formación y capacitación de las personas trabajadoras del hogar. Años después se realizaron acciones de afiliación de trabajadoras y trabajadores al Seguro Popular o el programa voluntario Infonavit para Todos. Se trata de iniciativas que, como se anotó más arriba, apelan a la voluntad del empleador/a con muy pobres resultados en términos de cobertura social. Son acciones que pretenden actuar en campos donde la ley actual discrimina a las personas trabajadoras del hogar, pero no nacen de la voluntad estatal por equiparar los derechos de estas personas a los del resto de la población trabajadora, ni forman parte de una política pública multifactorial que tenga por objetivo el incremento de la formalidad de este colectivo.

Por parte del gobierno mexicano, Mary Goldsmith muestra el interés que instituciones como el Inmujeres o el Conapred han tenido hacia la mejora de la situación laboral de las mujeres. Además, el IMSS ha realizado algunas acciones para facilitar los trámites de afiliación, como el acuerdo de 2014 para autorizar el pago bimestral de las cuotas a cargo del empleador/a persona física por el aseguramiento de las personas trabajadoras del hogar.²⁵ Sin embargo, las acciones sólo se quedan en lo simbólico más que en lo sustantivo, como lo refiere la Dra. Goldsmith. Las buenas o malas condiciones de las personas trabajadoras siguen dependiendo de la voluntad del empleador/a, con un marco legal discriminatorio, acciones paliativas y programas centrados en la capacitación en lugar de la defensa de la igualdad de los derechos laborales.

Es por esto que resulta necesario contar con una ley y una política pública inclusiva que mejore la calidad del empleo, elimine

²⁵ “Acuerdo relativo a la autorización del pago bimestral de las cuotas a cargo del patrón persona física por el aseguramiento de los trabajadores domésticos”, en *Diario Oficial de la Federación* [en línea], México, 26 de agosto de 2014. <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5357577&fecha=26/08/2014>. [Consulta: 30 de septiembre, 2016].

la discriminación y reduzca la desigualdad social,²⁶ atendiendo de manera puntual las condiciones laborales de todas y cada una de estas personas. Esto con la finalidad de que las personas trabajadoras del hogar remuneradas, sean de planta o de entrada por salida, cuenten de manera efectiva con las coberturas que deben atender a toda la población trabajadora y que actualmente no tienen. Para garantizar el cumplimiento de la política pública será importante, por un lado, prever mecanismos para el cumplimiento de la ley y la sanción ante el incumplimiento. Por otro lado, sería deseable contar con incentivos para el cumplimiento de la ley, esto es, conseguir cambios en actitudes con conductas deseadas mediante la aplicación de filtros que ayuden al cumplimiento de la norma; por ejemplo, las desgravaciones fiscales a las personas empleadoras. Ésta es una medida que se implementó en Argentina y que abrió la posibilidad de deducir, del impuesto a las ganancias, los salarios de las personas trabajadoras del hogar y las contribuciones patronales.²⁷ Ambas ideas tanto de inclusión de métodos coercitivos como de incentivos no son excluyentes, pueden operar de manera conjunta para el mejor cumplimiento de la ley a través de la coherencia entre el diseño legal y las estrategias que buscan hacerlo efectivo.²⁸

En el estudio del diseño de políticas públicas se ha considerado, desde inicios de los años ochenta, el análisis del grado de coerción necesario para el cumplimiento de la ley. Esa década dio lugar a gobiernos liberales, política y económicamente, que apostaron por un mínimo grado de coerción y dejaron los mayores grados de métodos coercitivos para casos de fuerte resistencia social. En este contexto, cada vez fue más frecuente el uso de otro tipo de métodos para el cumplimiento de la ley: simplifica-

²⁶ Graciela Bensusán, *La efectividad de la legislación laboral en América Latina*, *op. cit.*

²⁷ Francisca Pereyra, “El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. Un abordaje exploratorio desde la perspectiva de empleadas y empleadoras”, en *Nueva Sociedad. Democracia y Política en América Latina*, núm. 256, marzo-abril de 2015.

²⁸ Graciela Bensusán (coord.), *Diseño legal y desempeño real...*, *op. cit.*

II. El trabajo del hogar remunerado en México

ción de procesos administrativos y trámites, esfuerzos de educación de la ciudadanía en el cumplimiento de la ley y medidas de incentivos, principalmente fiscales.²⁹

Por todo lo anteriormente mencionado, se presume que el cambio institucional para la mejora de las condiciones del trabajo del hogar remunerado en México debe pasar por el reconocimiento y diálogo con los actores involucrados (personas empleadoras y personas trabajadoras). Además, este cambio debe basarse en una modificación a la ley con la finalidad de eliminar los elementos discriminatorios e incorporar mecanismos que favorezcan e inciten a su cumplimiento o castiguen su incumplimiento. El nuevo texto debe atender las especificaciones de las diferentes situaciones laborales: personal de planta, de entrada por salida, de tiempo completo, de medio tiempo, con un empleador/a o con varios empleadores/as, estableciendo las obligaciones y condiciones de trabajo para cada una de ellas.

²⁹ Michael Howlett y Jeremy Rayner, “Patching vs. Packaging in Policy Formulation: Complementary Effects, Goodness of Fit, Degrees of Freedom, and Feasibility in Policy Portfolio Design”, en *Annual Review of Policy Design*, 2013, vol. 1, núm. 1, pp. 1-19.