

**FRANCISCO**  
RODRÍGUEZ PADRÓN

# EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN MÉXICO

SITUACIÓN ACTUAL Y PROPUESTA  
PARA SU FORMALIZACIÓN LABORAL



Instituto  
**Belisario Domínguez**  
Senado de la República

**FRANCISCO**  
RODRÍGUEZ PADRÓN

---

# EL TRABAJO DEL HOGAR REMUNERADO EN MÉXICO

SITUACIÓN ACTUAL Y PROPUESTA  
PARA SU FORMALIZACIÓN LABORAL



Instituto  
**Belisario Domínguez**  
Senado de la República

# SENADO DE LA REPÚBLICA INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ

## Comité Directivo

Sen. Manuel Bartlett Díaz  
**Presidente**

Sen. Rubén Antonio Zuarth Esquinca  
**Secretario**

Sen. Daniel Gabriel Ávila Ruíz  
**Secretario**

Sen. Marlon Berlanga Sánchez  
**Secretario**

Onel Ortiz Fragoso  
**Secretario Técnico**

## Junta Ejecutiva

Mtro. Juan Pablo Arroyo Ortiz  
**Coordinador Ejecutivo de Investigación**

Mtro. Alejandro Encinas Nájera  
**Director General de Investigación Estratégica**

Mtro. Noel Pérez Benítez  
**Director General de Finanzas**

Dr. Alejandro Navarro Arredondo  
**Director General de Análisis Legislativo**

**El trabajo del hogar remunerado en México.  
Situación actual y propuesta para su formalización laboral.**

ISBN: 978-607-8620-06-7

Autor: Francisco Rodríguez Padrón

Primera edición, agosto de 2018.

Diseño de portada e interiores:  
D3 Ediciones SA de CV/ Josué García de la Fuente,  
Ana Karina Mendoza Cervantes  
Cuidado de la edición: D3/Alejandra Gallardo Cao Romero

DR© INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ, SENADO DE LA REPÚBLICA  
Donceles 14, Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc  
06020, Ciudad de México.

DISTRIBUCIÓN GRATUITA  
Impreso en México

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad del autor y no reflejan, necesariamente, los puntos de vista del Instituto Belisario Domínguez o del Senado de la República.

|                                                                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introducción.....</b>                                                                                                         | <b>7</b>  |
| <b>Capítulo 1. El trabajo del hogar en el mundo.....</b>                                                                         | <b>11</b> |
| <b>El concepto de trabajo decente.....</b>                                                                                       | <b>13</b> |
| <b>El trabajo del hogar en el mundo.....</b>                                                                                     | <b>14</b> |
| Remuneraciones del trabajo del hogar .....                                                                                       | 18        |
| Horas de trabajo .....                                                                                                           | 19        |
| Acceso a seguridad social .....                                                                                                  | 23        |
| <b>América Latina y el Caribe .....</b>                                                                                          | <b>23</b> |
| <b>Capítulo 2. El trabajo del hogar en México .....</b>                                                                          | <b>31</b> |
| <b>Volumen y participación del trabajo del hogar<br/>    en el mercado de trabajo nacional.....</b>                              | <b>33</b> |
| Volumen y distribución por sexo.....                                                                                             | 33        |
| Participación del trabajo del hogar por categorías de ocupación.....                                                             | 35        |
| <b>Algunos indicadores laborales.....</b>                                                                                        | <b>38</b> |
| Ingresos promedio .....                                                                                                          | 38        |
| Horas de trabajo .....                                                                                                           | 44        |
| Condiciones críticas de ocupación .....                                                                                          | 49        |
| Acceso a un contrato.....                                                                                                        | 53        |
| Edad .....                                                                                                                       | 54        |
| Escolaridad.....                                                                                                                 | 57        |
| Hogares que contratan a personas trabajadoras del hogar.....                                                                     | 59        |
| <b>Cobertura de la seguridad social. Informalidad laboral .....</b>                                                              | <b>61</b> |
| Comparación de cifras de informalidad de las personas trabajadoras<br>del hogar respecto a otras subordinadas y remuneradas..... | 66        |

|                                                                                                                                        |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Capítulo 3. Convenio 189 y la Recomendación 201<br/>y su discusión en México .....</b>                                              | <b>69</b> |
| <b>El Convenio 189 y la Recomendación 201 .....</b>                                                                                    | <b>71</b> |
| <b>La discusión en México.....</b>                                                                                                     | <b>74</b> |
| La discusión en el poder legislativo y las respuestas del poder ejecutivo .....                                                        | 74        |
| Las otras discusiones sobre el Convenio 189 .....                                                                                      | 77        |
| <br>                                                                                                                                   |           |
| <b>Capítulo 4. Esquemas de cobertura en el mundo y su<br/>relación con la cobertura de seguridad social.....</b>                       | <b>81</b> |
| <b>La seguridad social para las personas trabajadoras del hogar .....</b>                                                              | <b>83</b> |
| <b>Diferencias en los regímenes de seguridad social para el trabajo del hogar .....</b>                                                | <b>85</b> |
| Tipo de régimen: general o especial .....                                                                                              | 85        |
| Esquemas de afiliación: obligatorio o voluntario .....                                                                                 | 86        |
| Ramas previstas en el concepto de seguridad social .....                                                                               | 88        |
| Esquemas de financiamiento .....                                                                                                       | 89        |
| Previsiones para las personas trabajadoras migrantes.....                                                                              | 89        |
| Cobertura efectiva .....                                                                                                               | 90        |
| <b>Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo del hogar .....</b>                                                 | <b>90</b> |
| <b>Prácticas de los regímenes de seguridad social para el trabajo del hogar .....</b>                                                  | <b>92</b> |
| <b>Conclusiones .....</b>                                                                                                              | <b>95</b> |
| <b>¿Por qué existe baja cobertura de los sistemas de seguridad social<br/>en el caso de las personas trabajadoras del hogar? .....</b> | <b>95</b> |
| Características intrínsecas del trabajo del hogar: barreras no institucionales .....                                                   | 95        |
| Barreras institucionales .....                                                                                                         | 96        |

**Capítulo 5. Marco legal del trabajo del hogar en México ..... 99**

- Lo previsto en la Constitución..... 101**
- Lo previsto en la Ley Federal del Trabajo ..... 102**
  - Definición de trabajo del hogar ..... 103
  - Jornadas de trabajo y tiempos de descanso ..... 104
  - Salarios ..... 104
  - Acceso a la seguridad social..... 106
  - Obligación de los empleadores y personas trabajadoras del hogar..... 106
  - Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo ..... 107
  - Otras previsiones sobre las personas trabajadoras del hogar ..... 108
- Lo previsto por la Ley del Seguro Social..... 108**

**Capítulo 6. Conclusiones y recomendaciones..... 111**

- Conclusiones ..... 113**
- Recomendaciones ..... 115**

**Referencias ..... 119**



## Introducción



El trabajo del hogar en el mundo y México es una de las ocupaciones con menor cobertura de los sistemas de seguridad social e indicadores menos positivos en cuanto a salarios, jornadas de trabajo y condiciones laborales. Dado el número y porcentaje de personas que se desempeñan en esta actividad en el mundo y en el país, es importante conocer la situación de este mercado laboral para atender su problemática con la meta de lograr trabajos decentes para todos.

Esta publicación está dividida en seis capítulos. En el primero de ellos se muestra el panorama a nivel mundial y de la región de América Latina y el Caribe.

En el segundo capítulo se describen algunos indicadores laborales de las personas trabajadoras del hogar en México, como el acceso a la seguridad social, salarios, horas de trabajo, condiciones críticas de ocupación, edad, escolaridad y acceso a una figura contractual.

El Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el instrumento internacional de carácter vinculante que aborda el tema de trabajo decente para el trabajo del hogar. Su descripción y principales alcances forman parte del tercer capítulo. En este también se incluye la discusión que se ha dado en México.

La revisión de los sistemas de seguridad social que contemplan alguna forma de protección para las personas trabajadoras del hogar, así como las barreras institucionales y no institucionales que dificultan que este grupo de ocupación acceda a la protección de la seguridad social forman parte del cuarto capítulo.

En el capítulo cinco se hace una revisión del cuerpo jurídico en materia laboral para las personas trabajadoras del hogar en México. Con el objetivo de detectar las previsiones legales que constituyen una barrera para el acceso a la seguridad social y a trabajos decentes para esta actividad ocupacional en el país.

Las principales conclusiones se integran en el capítulo sexto. También se incluyen recomendaciones para mejorar las condiciones de empleo de las personas trabajadoras del hogar.

Como en otro trabajo (Rodríguez Padrón, 2018, p. 2) se utilizó la categoría persona trabajadora del hogar para hacer referencia tanto a mujeres como a hombres, con base en las recomendaciones de Ugalde Benavente, Bellón Cárdenas y Diédhiou Bello (2015). Asimismo, en atención a las recomendaciones de la Real Academia Española se hará uso de la regla para hacer referencia a colectivos mixtos a través del género gramatical masculino, que al respecto señala que en su uso “no debe verse intención discriminatoria alguna, sino la aplicación de la ley lingüística de la economía expresiva” (RAE, 2005). Cuando el análisis específico de un tema o indicador lo demande se harán las distinciones por sexo.

Para el desarrollo de esta publicación, se agradecen las ideas y observaciones de Rodolfo Ramírez Raymundo.

## Capítulo 1

---

# El trabajo del hogar en el mundo



Este capítulo tiene el objetivo de presentar un panorama del trabajo del hogar en el mundo. Esta información para el caso de México se analizará con detalle en el segundo capítulo, con el fin de comprender el tamaño del reto de satisfacer los derechos de este grupo de ocupación. A lo largo de este capítulo y de esta publicación se harán uso de diversas categorías incluidas en el concepto de trabajo decente; por eso, se incluye a continuación una breve descripción de este.

## El concepto de trabajo decente

Este concepto fue introducido en 1999 por el entonces director general de la Organización Internacional del Trabajo, Juan Somavía (Ghai, 2003 y Levaggi, 2004) y ha servido como eje articulador de las políticas emprendidas por la OIT a través del Programa de Trabajo Decente cuyos objetivos estratégicos son los siguientes (OIT, 1999):

1. la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo
2. el empleo
3. la protección social
4. el diálogo social

Trabajo decente significa:

Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada.

Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso a las oportunidades de obtención de ingresos.

(Tesoro de la OIT)

La medición del trabajo decente tiene diferentes indicadores, se utilizarán algunos que muestran la situación del trabajo del hogar: remuneraciones, trabajo migrante, horas de trabajo y acceso a la seguridad social

## El trabajo del hogar en el mundo

En el mundo, en 2013, se estima que existían 67 millones personas trabajadoras del hogar según la última estimación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015a).

**Tabla 1. Personas trabajadoras del hogar por regiones del mundo en 2010 y 2013. Total (millones de personas) y distribución mundial**

|                                        | Total<br>(millones de personas) |                     | Participación por región en<br>el total mundial |                     | Incremento % en el<br>total de personas<br>trabajadoras del<br>hogar entre 2010<br>y 2013 |
|----------------------------------------|---------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                        | Medición de<br>2010             | Medición de<br>2013 | Medición de<br>2010                             | Medición de<br>2013 |                                                                                           |
| Economías industrializadas             | 3.56                            | 7.21                | 6.8                                             | 10.7                | 102.9                                                                                     |
| Europa del Este y CEI                  | 0.60                            | 1.22                | 1.1                                             | 1.8                 | 105.2                                                                                     |
| Asia y el Pacífico excluyendo<br>China | 12.08                           | 14.47               | 23.0                                            | 21.5                | 19.8                                                                                      |
| China                                  | 9.39                            | 13.22               | 17.9                                            | 19.7                | 40.8                                                                                      |
| América Latina y el Caribe             | 19.59                           | 17.90               | 37.3                                            | 26.7                | -8.6                                                                                      |
| África                                 | 5.24                            | 9.30                | 10.0                                            | 13.8                | 77.6                                                                                      |
| Medio Oriente                          | 2.11                            | 3.82                | 4.0                                             | 5.7                 | 81.4                                                                                      |
| Total                                  | 52.55                           | 67.14               | 100                                             | 100                 | 27.8                                                                                      |

Notas: CEI: Comunidad de Estados Independientes. Las cifras están redondeadas en millones de personas, en tanto el incremento porcentual entre 2010 y 2013 fue estimado con las cifras absolutas.  
Fuente: Tomado de OIT (2015a, p. 96-98)

Las últimas dos mediciones de la OIT (2013a y 2015a) fueron en 2010 y 2013, entre ambas estimaciones se ha mostrado un incremento de casi 28% de la población ocupada en el trabajo del hogar; esta diferencia, señala la OIT (2015a, p. 96), se puede atribuir a los siguientes factores:

- El crecimiento de la población entre estos años
- El desarrollo económico, el incremento de la desigualdad y la urbanización

- La inclusión en las estimaciones de 2013 de las personas en situación de desempleo para el caso del trabajo del hogar
- La metodología utilizada en 2013 se considera más precisa y con menos sesgo de subestimación
- Disponibilidad de más y probablemente mejores datos en 2013 que no estaban disponibles para las estimaciones de 2010

La OIT (2015a) reconoce que en cualquiera de las mediciones pueden existir errores y la discrepancia entre las cifras es esperable al utilizar metodologías y bases de datos con ciertas diferencias.

Un indicador que muestra el peso relativo del trabajo del hogar en los mercados de trabajo es el porcentaje de personas ocupadas en esta actividad respecto al total de ocupados o de la población económicamente activa (PEA). En la Tabla 2 se muestra el peso relativo para 2010 y 2013, es importante advertir que para el primer año se calculó la participación con base en el total de ocupados y para 2013 considerando a la PEA –*workforce*, es el término en inglés– (OIT, 2013a y 2015a).

**Tabla 2.** Participación del trabajo del hogar por regiones del mundo en 2010 respecto al total de ocupados y en 2013 respecto a la PEA

|                                     | Medición de 2010<br>(respecto a los ocupados) | Medición de 2013<br>(respecto a la PEA= ocupados +<br>desocupados) |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Economías industrializadas          | 0.8                                           | 1.4                                                                |
| Europa del Este y CEI               | 0.3                                           | 0.5                                                                |
| Asia y el Pacífico excluyendo China | 1.2                                           | 1.4                                                                |
| China                               | 1.2                                           | 1.6                                                                |
| América Latina y el Caribe          | 7.6                                           | 6.0                                                                |
| África                              | 1.4                                           | 2.2                                                                |
| Medio Oriente                       | 5.6                                           | 7.7                                                                |
| Total                               | 1.7                                           | 2.0                                                                |

Nota: La diferencia en la participación del trabajo entre 2010 y 2013, además de las metodológicas y de fuentes de información, es esperable porque en 2010 se calcula con base en las personas ocupadas y en 2013 también se consideran a las personas desocupadas.

Fuente: Tomado de OIT (2015a, p. 97)

Las tasas de participación de mujeres ocupadas en el trabajo del hogar son sensiblemente mayores, en todas las regiones, respecto a la de hombres. Destacan los casos de

América Latina y el Caribe y el Medio Oriente. Para el primero la tasa de participación, en 2013, de mujeres fue del 12.5% contra el 1.3% de hombres. En el Medio Oriente, las trabajadoras del hogar representaban el 24.9% del total de la población económicamente activa, contra el 4% del grupo de hombres. Incluso para las economías industrializadas, en 2013, la tasa de las mujeres, en este grupo de ocupación, fue cinco veces mayor a la estimada para los hombres (Tabla 3).

**Tabla 3.** Participación del trabajo del hogar por regiones del mundo en 2010 respecto al total de ocupados y en 2013 respecto a la PEA. Por sexo

|                                     | Medición de 2010<br>(respecto a los ocupados) |         | Medición de 2013<br>(respecto a la PEA= ocupados +<br>desocupados) |         |
|-------------------------------------|-----------------------------------------------|---------|--------------------------------------------------------------------|---------|
|                                     | Hombres                                       | Mujeres | Hombres                                                            | Mujeres |
| Economías industrializadas          | 0.4                                           | 1.3     | 0.5                                                                | 2.5     |
| Europa del Este y CEI               | 0.2                                           | 0.4     | 0.3                                                                | 0.8     |
| Asia y el Pacífico excluyendo China | 0.5                                           | 2.5     | 0.5                                                                | 3.2     |
| China                               | 0.2                                           | 2.6     | 0.3                                                                | 3.1     |
| América Latina y el Caribe          | 1.0                                           | 17.4    | 1.3                                                                | 12.5    |
| África                              | 0.6                                           | 2.5     | 1.0                                                                | 3.7     |
| Medio Oriente                       | 2.5                                           | 20.5    | 4.0                                                                | 24.9    |
| Total                               | 0.5                                           | 3.5     | 0.7                                                                | 4.0     |

Notas: 1. La estimación de la tasa de participación para 2010 de hombres para el caso de la región de Asia y el Pacífico, así como de China, son responsabilidad del autor, a partir de los datos de OIT (2013a, p. 20 y 2015, p. 98); 2. La estimación de la participación de 2013 para el caso de los hombres es responsabilidad del autor, a partir de los datos de la OIT (2015, p. 97) Fuente: Elaboración propia con información de OIT (2013a y 2015a)

Un dato importante que aportan las estimaciones de la OIT para 2010 es el porcentaje que representa el trabajo del hogar dentro del grupo de personas ocupadas asalariadas. Se destacan nuevamente la región de Medio Oriente dado que las trabajadoras del hogar representaban a una quinta parte de las mujeres asalariadas, y en América Latina y el Caribe el 17.4% (Tabla 4).

**Tabla 4.** Participación del trabajo del hogar dentro del empleo asalariado en 2010. Total y por sexo

|                            | Medición de 2010<br>(respecto al empleo asalariado) |         |       |
|----------------------------|-----------------------------------------------------|---------|-------|
|                            | Hombres                                             | Mujeres | Total |
| Economías industrializadas | 0.5                                                 | 1.4     | 0.9   |
| Europa del Este y CEI      | 0.2                                                 | 0.5     | 0.4   |
| Asia y el Pacífico         | 1.0                                                 | 7.8     | 3.5   |
| excluyendo China           | 1.7                                                 | 11.8    | 4.7   |
| América Latina y el Caribe | 1.6                                                 | 26.6    | 11.9  |
| África                     | 1.8                                                 | 13.6    | 4.9   |
| Medio Oriente              | 3.5                                                 | 31.8    | 8.0   |
| Total                      | 1.0                                                 | 7.5     | 3.6   |

Fuente: Tomado de OIT (2013a, p. 20)

Las estimaciones de la población ocupada en el trabajo del hogar muestran que es una actividad que es llevada a cabo mayoritariamente por mujeres: con una participación de alrededor del 80% (Tablas 3 y 4).

Respecto a los cambios en las estimaciones entre 2010 y 2013, se pueden destacar los siguientes:

- La alta participación de las mujeres en el trabajo del hogar es clara, aunque en 2010 se estimaba que esta era de 83% y en 2013 de 80%
- Se tuvo un incremento de la participación en el total de trabajo del hogar entre 2010 y 2013 de las siguientes regiones: en las economías industrializadas pasó de 6.8 al 10.7%, en Europa del Este y la CEI del 1.1 al 1.8%, en China del 17.9 a 19.7%, en África del 10 al 13.8, y en Medio Oriente del 4 al 5.7%
- Destaca la reducción en la participación del total de trabajo del hogar a nivel mundial, entre 2010 y 2013, de América Latina y el Caribe al pasar del 37.3 al 26.7%, y de Asia y el Pacífico excluyendo China al pasar del 23 al 21.5%
- La OIT señala que el incremento en el total de personas trabajadoras del hogar para las economías desarrolladas entre 2010 y 2013, puede estar asociado a una subestimación para el primer año al haberse seleccionado solo a algunos países
- La población ocupada en actividades del hogar para América Latina y el Caribe estuvo sobreestimada en 2010, porque la tasa de participación de esta ocupa-

ción en el total de ocupados queda fuera de rangos esperados con base en lo observado en otras regiones

Con esta información se tiene una visión de la dimensión del trabajo del hogar a nivel mundial y regional. A continuación, se presentan indicadores sobre remuneraciones, personas migrantes, horas de trabajo y acceso a la seguridad social, con el propósito de mostrar algunas condiciones en que se desenvuelve esta ocupación sobre todo si se piensa en el Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, relacionado con “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”.

### Remuneraciones del trabajo del hogar

La OIT (2013a, p. 67) señala que las personas trabajadoras del hogar tienen salarios que representan alrededor del 40% de los salarios promedio. Aunque existen diferencias importantes entre países, por ejemplo, en Honduras –en 2006– su salario promedio representaba el 63.8% del de los asalariados, en Botswana el 14% –en 2005/06–, y para México en 2011 el 51.7%.

La explicación de los bajos salarios para este grupo de ocupación se basa en muchos factores interrelacionados. Estos se pueden clasificar en los relacionados con las características del mercado de trabajo y los asociados con algunas percepciones sobre el trabajo del hogar (OIT, 2013a).

Dentro de las características del mercado de trabajo están el tener en promedio menos años de escolaridad y menores cualificaciones para el trabajo. Entre los relacionados con las características del funcionamiento de este mercado de trabajo se encuentran que casi ningún país ha establecido salarios mínimos, dejando sin protección social a esta ocupación. A esto se suma la alta participación del trabajo de las mujeres.

Existen otras razones que influyen en los bajos salarios de las personas trabajadoras del hogar respecto a otras ocupaciones, como el ser un trabajo infravalorado en términos pecuniarios, al ser muy parecido al trabajo del hogar hecho por sus propios integrantes. Al respecto Budlender (2011, p. 3) señala que:

debido a que tradicionalmente se ha considerado que las mujeres son capaces de hacer el trabajo, y las habilidades que les enseñan otras mujeres en el hogar son percibidas como innatas, el trabajo doméstico se considera no calificado, y merece un salario bajo

Otro factor es que, en muchos de los casos, esta actividad es desempeñada por grupos de población desfavorecidos históricamente. Además, la relación de trabajo de tipo

subordinada no suele reconocerse, y se suele asociar a las personas trabajadoras del hogar como parte de las familias que las contratan (Budlender, 2011).

Así, esta ocupación suele ser considerada como un trabajo de bajo valor y estatus tanto por otras personas ocupadas como por sus empleadores, además que socialmente no se les reconoce adecuadamente su valor económico y social (Budlender, 2011).

Todos estos factores hacen que el trabajo del hogar sea considerado por la OIT (2010a) como una actividad expuesta “a un riesgo extremadamente alto de bajos salarios” (p. 45).

Las menores remuneraciones de las personas trabajadoras del hogar se explican por factores sociales, culturales e históricos que las colocan en situación de desventaja.

### Horas de trabajo

Las horas de trabajo, los horarios y el tiempo de descanso tienen efectos relevantes en la calidad del empleo y de vida (OIT, 2013a). Estudios como el de Tucker y Folkard (2012) han encontrado evidencia que horarios de trabajo sin el descanso adecuado –horas de sueño para recuperarse de la fatiga–, el trabajo nocturno y horarios irregulares tienen incidencia en la salud de los ocupados y en la seguridad en el trabajo. Esto directamente se relaciona con las interrupciones del sueño, cambios en el reloj biológico, así como en la vida familiar y social. Al respecto, señalan que los efectos negativos pueden moderarse realizando cambios en factores individuales, organizacionales y ambientales (2012, p. 43).

En el caso de personas trabajadoras del hogar –sobre todo para quienes tienen como alojamiento el hogar de su empleador– la OIT identifica que suelen tener jornadas de trabajo que pueden poner en riesgo su bienestar (2010b, p. 55). Lo anterior coloca a esta ocupación como una con las jornadas de trabajo más largas e impredecibles (OIT, 2011a, 2013a y 2013b), esto podría constituirse en una violación al artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos que al respecto dice: “Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”. Por ello es necesario contar con regulaciones sobre las horas de trabajo y los periodos de descanso.

A nivel mundial, en un estudio de 71 países, la OIT encontró que en la mitad de ellos no existe una regulación sobre las jornadas máximas para las personas trabajadoras del hogar. En la mayoría, el límite de horas para el trabajo nocturno es el mismo que para el resto de los ocupados. En lo que concierne a los periodos de descanso, el 60% sí contempla días de descanso obligatorios: 36% un día, 14% día y medio, y 8% dos días (OIT, 2010b, pp. 52-58).

La OIT señala que, si bien, las jornadas de trabajo suelen tener como límite 8 horas diarias, esto suele no contemplarse para las personas trabajadoras del hogar, el principal argumento para ello es que: “sus tareas son distintas a los usuales trabajos de oficina y en fábricas, debido a que las necesidades de los dueños de la vivienda no son siempre predecibles, no tienen límites definidos o, en algunos casos, exigen servicio a toda hora” (OIT, 2011a, p. 1).

El Convenio 189 de la OIT como instrumento internacional que tiene como objetivo que las personas trabajadoras del hogar accedan a empleos decentes, en su artículo 10 establece los principios que deben regular las horas de trabajo, periodos de descanso y vacaciones de este grupo de ocupación, entre los que se pueden destacar los siguientes:

- Asegurar la igualdad de trato de las personas trabajadoras del hogar con los trabajadores en general en cuanto:
  - Horas de trabajo
  - Compensación de horas extras
  - Períodos de descanso diarios y semanales
  - Vacaciones anuales pagadas
- El descanso mínimo semanal deberá de ser de 24 horas consecutivas
- Las horas durante las cuales las personas ocupadas en el trabajo del hogar no dispongan libremente de su tiempo y estén a disposición de sus empleadores, deben considerarse como parte de la jornada laboral

Estas regulaciones siempre deben tomar en cuenta lo previsto en las legislaciones nacionales o convenios colectivos.

Los retos en la regulación de las jornadas de trabajo son diferentes para quienes se desempeñan de tiempo completo y tienen residencia en el hogar de su empleador –trabajadores puertas adentro– respecto a quienes tienen jornadas de tiempo parcial, múltiples empleadores –trabajadores puertas afuera–. Los primeros están expuestos a jornadas más largas e irregulares por los siguientes motivos (OIT, 2011a y 2013b):

- No existir un límite claro entre el trabajo y el hogar
- Tener semanas de trabajo ininterrumpidas y los días de descanso pueden no proporcionárseles o postergárseles
- El salario no suele estar en función de las horas de trabajo
- El tiempo de disponibilidad para atender al empleador suele ser más largo

La forma de trabajo de puertas afuera si bien permite a los trabajadores tener mayor libertad en el uso de su tiempo no impide que tengan jornadas largas; además de problemas como los siguientes (OIT, 2011a):

- El tiempo de viaje a su lugar de trabajo tiene una importante incidencia en el número de horas disponibles para trabajar
- Tienen horas de trabajo más impredecibles dado que están en función de las necesidades de su empleador o empleadores
- Sus ingresos suelen ser más irregulares en tanto pueden trabajar cero o muchas horas

La OIT (2013b, p.2) señala que el trabajo puertas adentro ha mostrado a nivel mundial una tendencia en su disminución, con diferencias importantes en su participación en el total del trabajo del hogar por países. La reducción del trabajo puertas adentro se explica por cambios socioeconómicos, pero es importante considerar que este seguirá siendo demandado, sobre todo por el proceso de envejecimiento que están experimentando algunos países en el mundo, por ello es importante tener una regulación efectiva en las jornadas de este grupo de personas trabajadoras del hogar.

A nivel mundial, hay pocos avances en regulación del tiempo de trabajo y descanso (OIT, 2013a, p. 66):

- Más de la mitad carece de previsión legal para limitar sus jornadas de trabajo
- Alrededor del 45% no tiene derecho al descanso semanal o a vacaciones anuales pagadas
- Por regiones del mundo el avance en la protección en estos temas es diferenciada; los mayores logros se observan en algunos países de América Latina y el Caribe, África y los países industrializados, y con menores avances se encuentran los países del Medio Oriente y Asia

El caso particular de América Latina y el Caribe, en la mayoría de los países la regulación contemplada para las personas trabajadoras del hogar es igual al resto de los trabajadores (Tabla 5). México se ubica en el grupo en donde no se ha establecido una jornada, pero sí se definen periodos de descanso de entre 9 y 12 horas (OIT, 2015c).

**Tabla 5.** Condiciones de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras del hogar por países

| Condiciones                                                                                     | Países                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Equiparada al resto de trabajadores (entre 40 y 48 horas)                                       | Argentina, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Perú, Guyana, Paraguay, Chile, Brasil, Trinidad y Tobago, Uruguay, Ecuador, Jamaica y Venezuela |
| No se establece jornada.<br>Se definen periodos de descanso entre 9 y 12 horas diarias          | El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá y República Dominicana                                                        |
| Establecen jornadas superiores para las trabajadoras que residen en el hogar en el que trabajan | Bolivia, Chile y Colombia                                                                                                                 |

Fuente: Tomado de OIT (2015c, p. 56)

Es difícil hacer regulaciones efectivas sobre jornadas de trabajo, descanso y vacaciones pagadas; entre los obstáculos se encuentran los siguientes: el no poder adecuar las políticas de regulación a las prácticas, el derecho a la privacidad en los hogares, el poco reconocimiento como forma de trabajo a las actividades del hogar remuneradas tanto por los empleadores como por los propios trabajadores, y la falta de concientización sobre las presiones emocionales y físicas de este trabajo (OIT, 2013b).

Entre las recomendaciones para atender este problema se encuentra la implementación de un modelo de regulación flexible (McCann y Murray, 2011) en donde se incorporan instrumentos de la OIT sobre el tiempo de trabajo, descanso y vacaciones, acompañados de dos conjuntos de normas. El primero, denominado como “normas marco”, se ocupa de regular horas de trabajo y descanso; el segundo, se enfoca a los requerimientos de tiempo de trabajo impredecibles tanto para trabajadores como empleadores (pp. 25-34). Todo ello tomando en cuenta los siguientes principios en la regulación (pp. 13-17):

- Reconocimiento legal del valor del trabajo del hogar
- La vida familiar y privada no debe ser afectada por la decisión de trabajar
- Universalidad
- Trato no menos favorable en la regulación del tiempo del trabajo del hogar respecto a otras ocupaciones, considerando las particularidades de esta ocupación
- Regular la flexibilidad y la capacidad de tiempo de trabajo
- Equilibrio entre regulaciones, buscar que todas las legislaciones guarden coherencia
- El sujeto de regulación debe ser el trabajador al tener una relación asimétrica de poder frente a su empleador
- Regulación innovadora para que pueda incorporar los cambios en el trabajo del hogar

El acceso a jornadas de trabajo normales, períodos de descanso y vacaciones cobran relevancia para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras para poder aproximarse al cumplimiento de lo previsto en el concepto de trabajo decente.

### Acceso a seguridad social

A nivel mundial se estima que el 90% de las personas trabajadoras del hogar no cuentan con acceso a la protección de la seguridad social, es decir, de 67 millones de personas trabajadoras del hogar que había en 2013, más de 60 millones no cuentan con este derecho (OIT, 2016).

La OIT detectó que solamente 70 países de 163 sometidos a análisis tienen cobertura legal para este grupo de ocupación, en al menos una de las nueve ramas que contempla el concepto de seguridad social del Convenio 102 de la OIT.

A nivel regional existen brechas importantes en el porcentaje de cobertura a este grupo de ocupación, las más grandes se observan en los países en desarrollo –donde se concentra la mayor parte del trabajo del hogar (68% en Asia y América Latina)– aunque también existen diferencias de cobertura entre las economías desarrolladas (OIT, 2016).

Sobre el tema de acceso a seguridad social se amplía la información en el tercer capítulo de la publicación.

### América Latina y el Caribe

En América Latina y el Caribe, los datos de 14 países estudiados indican una disminución de la tasa de informalidad laboral para el total de ocupados entre 2009 y 2013 (OIT, 2014a), al pasar del 50.1 al 46.8%; de estas cifras, alrededor del 5% correspondía al empleo informal dentro del sector de hogares, la mayor parte eran personas trabajadoras del hogar (p. 11). Estas cifras no incluyen a los trabajadores del sector agrícola.

Al descomponer las ocupaciones para 2013 las de mayor tasa de informalidad fueron las siguientes (OIT, 2014a):

- Trabajadores por cuenta propia (82.3%)
- Trabajadores del hogar (77.5%)
- Las microempresas que tienden de uno a 10 trabajadores (58.6%)

Es importante señalar que la informalidad medida para los trabajadores por cuenta propia tiene un significado diferente para los asalariados como las personas trabajadoras del hogar. Para el caso de los primeros, su inclusión como ocupados informales se relaciona con las características de la unidad económica y la de los ocupados asalariados está en función de las características de su relación de trabajo (OIT, 2003a, pp.55 y 56; Comisión Europea, Fondo Monetario Internacional, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Naciones Unidas y Banco Mundial, 2016, pp.561-574), entre las que destacan las siguientes:

- La relación de trabajo no se basa en la legislación laboral común
- No existen tributaciones
- No tienen acceso a la protección social o a determinadas prestaciones laborales

En la región, entre 2000 y 2013, la participación del trabajo en hogares ha disminuido su participación en el total de ocupados urbanos al pasar del 8.3 al 6.7%; para el caso de hombres pasó del 0.8 al 0.7% y en mujeres las cifras evolucionaron del 18.6 al 14.2% (OIT, 2014b, p. 77). Con cifras de la OIT, para el caso de México, en el año 2000 esta actividad empleaba al 4.4% y en 2013 al 4.3% del total de ocupados urbanos, en el caso de los hombres representaba al 1% y el 0.7% para los dos años de comparación y para las mujeres estos porcentajes de participación fueron del 10.2 y 9.3% (OIT, 2014b, p. 83).

En cuanto a la cobertura de salud y/o pensiones se observa un incremento del total de ocupados, asalariados y trabajadores del hogar urbanos entre 2000 y 2013, aunque este último grupo de ocupación muestra el menor porcentaje de cobertura. Para el total de ocupados y los trabajadores asalariados, las mujeres, para los dos años de comparación, muestran un mayor porcentaje de cobertura, situación que se invierte para el trabajo del hogar (Tabla 6).

**Tabla 6.** Población ocupada urbana con protección en salud y/o pensiones por categoría de ocupación en 2000 y 2013

|                    | 2000    |         |       | 2013    |         |       |
|--------------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
|                    | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| <b>Salud</b>       |         |         |       |         |         |       |
| Total de ocupados  | 51.2    | 51.3    | 51.3  | 60.0    | 62.1    | 60.9  |
| Asalariados        | 67.0    | 76.6    | 70.5  | 74.6    | 81.7    | 77.4  |
| Servicio doméstico | 36.2    | 25.3    | 25.5  | 42.5    | 34.7    | 34.6  |

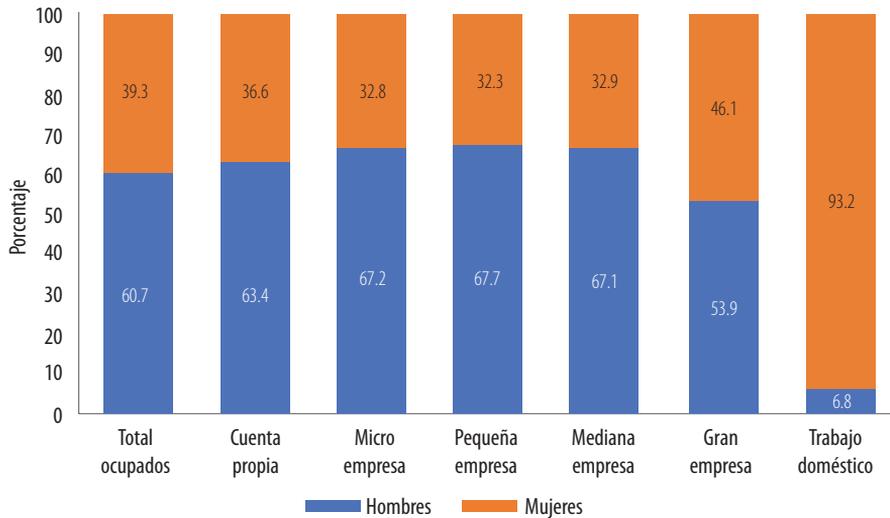
Continúa...

|                            | 2000    |         |       | 2013    |         |       |
|----------------------------|---------|---------|-------|---------|---------|-------|
|                            | Hombres | Mujeres | Total | Hombres | Mujeres | Total |
| <b>Pensiones</b>           |         |         |       |         |         |       |
| Total de ocupados          | 51.1    | 52.1    | 51.5  | 62.3    | 62.3    | 62.3  |
| Asalariados                | 65.2    | 74.9    | 68.8  | 76.6    | 81.7    | 78.7  |
| Servicio doméstico         | 35.6    | 24.2    | 24.2  | 49.0    | 38.3    | 39.1  |
| <b>Salud y/o pensiones</b> |         |         |       |         |         |       |
| Total de ocupados          | 53.9    | 55.0    | 54.3  | 62.9    | 65.4    | 63.9  |
| Asalariados                | 68.1    | 77.9    | 71.7  | 75.8    | 82.9    | 78.6  |
| Servicio doméstico         | 40.2    | 29.2    | 29.2  | 49.0    | 38.7    | 38.6  |

Fuente: Tomado de OIT (2014b, pp. 98-99).

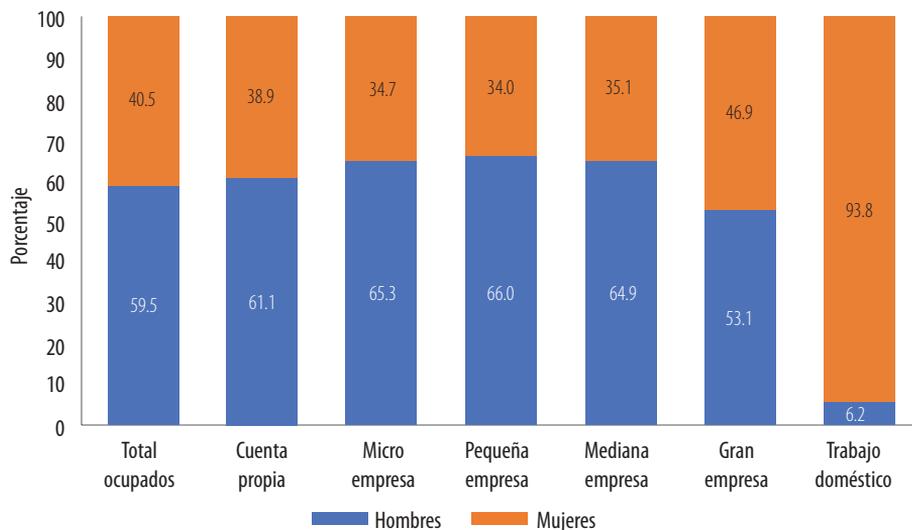
En cuanto a la composición por sexo del trabajo del hogar en la región, se observa que entre 2003 y 2013, el 93% eran mujeres, es importante señalar que las gráficas que se muestran abajo, para el año 2003 no son estrictamente comparables dado que no se incluyeron los datos de Colombia y Nicaragua (Gráficas 1, 2 y 3). Esta ocupación es una de las que tiene mayor participación de las mujeres (OIT, 2015b).

**Gráfica 1. Composición del empleo por categoría de ocupación y sexo en 2003**



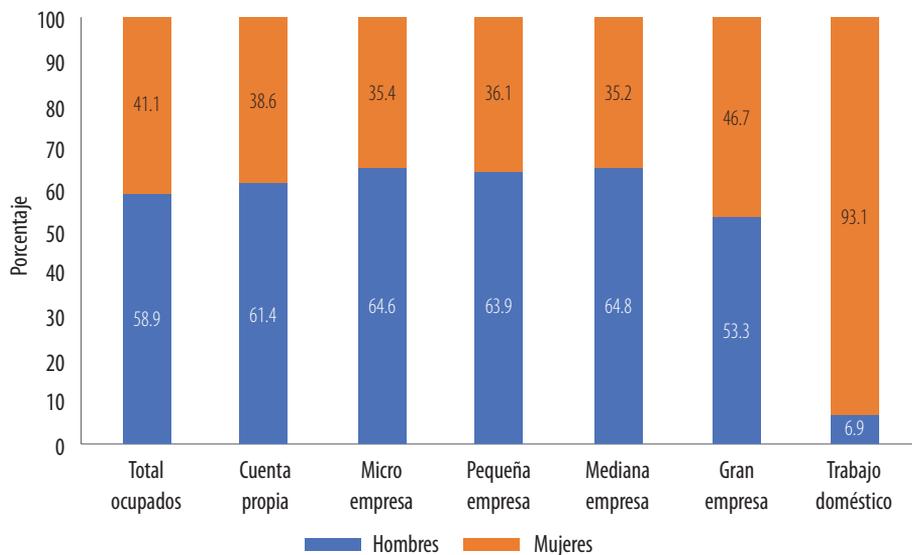
Fuente: Elaboración propia con información de OIT (2015b)

**Gráfica 2.** Composición del empleo por categoría de ocupación y sexo en 2008



Fuente: Elaboración propia con información de OIT (2015b)

**Gráfica 3.** Composición del empleo por categoría de ocupación y sexo en 2013



Fuente: Elaboración propia con información de OIT (2015b)

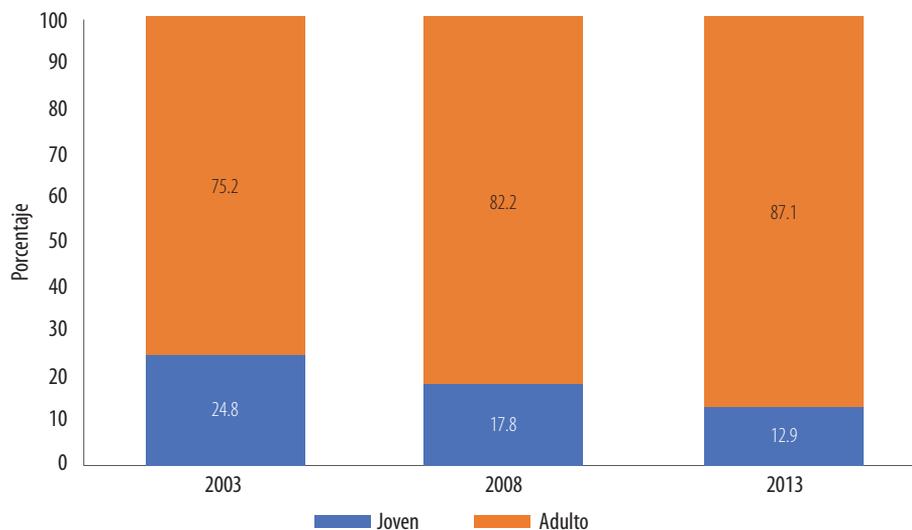
Respecto a la composición de la población ocupada en actividades del hogar, entre 2003 y 2013 se observó una disminución de la población joven (15 a 24 años) en esta ocupación su participación pasó del 24.8 al 12.9% (Gráfica 4).

Es importante señalar que la participación de la población joven se redujo para todas las categorías ocupacionales consideradas, pero en el año 2003, su porcentaje de participación en el trabajo doméstico la colocaba como la segunda ocupación con más jóvenes, para el año 2013 era la cuarta categoría ocupacional de este grupo de edad.

La reducción de la participación de la población joven podría estar asociado con una incorporación al mercado de trabajo más tardía y por el proceso de transición demográfica por el que están atravesando algunos países de la región, incluido México.

La OIT (2012a, p. 62) señala que el proceso de envejecimiento de las personas trabajadoras del hogar observado para la región de América Latina y el Caribe puede explicarse porque la población joven tiene una oferta de trabajos más amplia y por el bajo estatus social de esta ocupación, aunado al peso que tienen las mujeres de mayor edad que trabajan bajo la modalidad de puertas afuera. A esto se le suma que las personas que desempeñan esta actividad deben mantenerse ocupadas por no poder acceder a una jubilación.

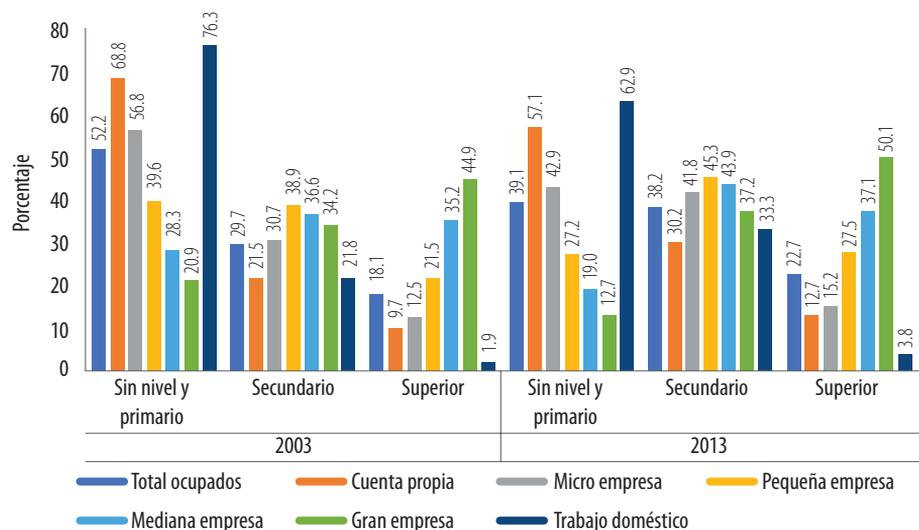
**Gráfica 4.** Composición del trabajo del hogar en población joven (15 a 24 años) y adulta (25 años y más) en 2003, 2008 y 2013



Fuente: Elaboración propia con información de OIT (2015b)

En cuanto al nivel educativo de las personas trabajadoras del hogar en la región se observó que, para los años de comparación, este es menor respecto a otros grupos de ocupación, aunque se tuvo un avance significativo. En 2003 el 76% no tenía ningún nivel educativo o contaba solo con estudios primarios frente al 62.9% de 2013. El avance más importante se observó en el nivel secundario, para 2013 una tercera parte de las personas ocupadas en actividades del hogar contaba con este nivel (Gráfica 5).

**Gráfica 5.** Nivel de educación de las personas ocupadas por categoría de ocupación en 2003 y 2013



Fuente: Elaboración con información de OIT (2015b)

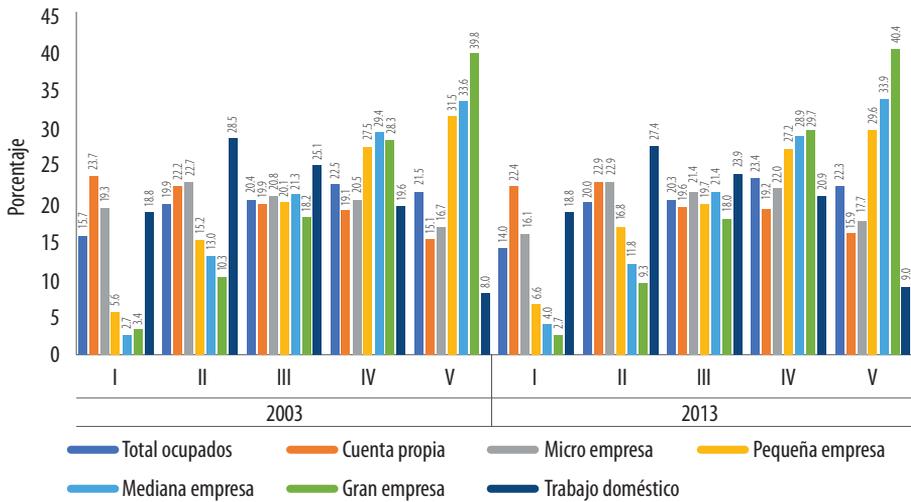
En cuanto a la distribución por quintiles de ingreso, las personas ocupadas en actividades del hogar son las que en menor porcentaje se encuentran en el quintil de más altos ingresos respecto a los otros grupos de ocupación incluidos en el análisis de la OIT (2015b).

La OIT (2015c) señala que la condición de desventaja del trabajo del hogar en términos de su ingreso está relacionada con el poco valor que se le proporciona a esta ocupación. Para los casos de Argentina, Brasil, Costa Rica, El Salvador, Nicaragua, Panamá, República Dominicana y Uruguay, los ingresos de las trabajadoras domésticas (OIT, 2015c, p. 54):

- Son iguales o inferiores al 50% del promedio de todas las personas ocupadas

- La brecha salarial se ha reducido entre 2003 y 2013, antes era del 45.1% respecto al promedio de ingresos del total de ocupados y en 2013 representaba el 51.1%
- Reciben menores ingresos en comparación con ocupaciones no calificadas

**Gráfica 6.** Distribución de la población ocupada por categoría de ocupación y quintil de ingreso en 2003 y 2013



Fuente: Elaboración propia con información de OIT (2015b)

En la región de América Latina y el Caribe las personas trabajadoras del hogar son un grupo vulnerable por su nivel de cobertura de la seguridad, los menores salarios respecto a otras ocupaciones y existe una protección diferenciada entre países en lo que respecta a la regulación de la jornada de trabajo.

Han existido avances en la implementación de políticas para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras del hogar. Con base en el estudio de Lexartza, Chaves y Carcedo (2016) se pueden destacar los siguientes casos:

- Para lograr su incorporación a la seguridad social: Uruguay, Argentina, Colombia y Ecuador.
- Medidas tendientes a equiparar el salario mínimo de esta actividad con el resto: Chile, Uruguay, Ecuador y Argentina.
- Inspección del trabajo: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile y Perú.

- Sistema de incentivos para la inscripción a la seguridad social y otros derivados de la relación de trabajo: Colombia, Perú, Chile, Brasil, Costa Rica y Uruguay.
- Diálogo social creando condiciones para la organización de las personas trabajadoras del hogar: Uruguay y Argentina.
- Campañas de sensibilización y asesoría laboral: Colombia, Uruguay y Ecuador.
- Enfoque multidimensional: Uruguay, Argentina, Ecuador y Chile.

Como se observa, en ninguno de los rubros mencionados aparece México.

## **Capítulo 2**

---

# **El trabajo del hogar en México**



**E**n este capítulo se revisa el volumen y participación del trabajo del hogar remunerado en México. También se utilizan indicadores derivados del concepto de trabajo decente para comparar las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar respecto a otros grupos de ocupación.

Finalmente, se incluye un apartado dedicado a la medición y comparación de indicadores de informalidad laboral del trabajo del hogar respecto a otros grupos de ocupación, con énfasis en el trabajo subordinado y remunerado.

## **Volumen y participación del trabajo del hogar en el mercado de trabajo nacional**

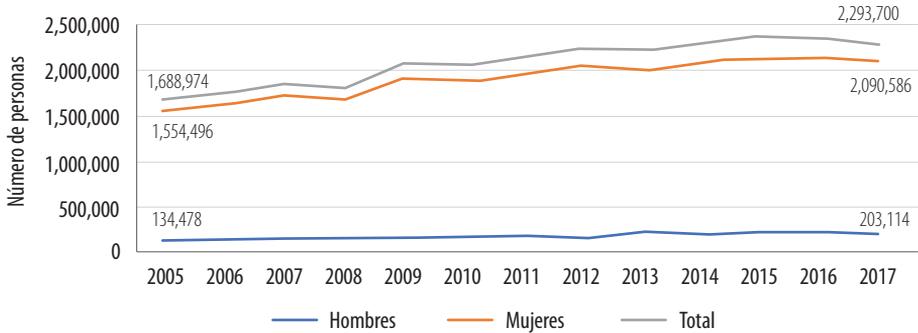
La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) permite obtener estimaciones de la situación que guarda el trabajo en México desde 2005 a la fecha.

Para este capítulo se utilizó la información correspondiente al tercer trimestre de los años 2005 a 2017.

### **Volumen y distribución por sexo**

Con base en las estimaciones al tercer trimestre de 2017 en nuestro país existen 2.2 millones de personas ocupadas en el trabajo del hogar: 2.09 millones son mujeres (91.1%) y 0.2 millones son hombres (8.9%). Desde el año 2009 el total de personas ocupadas en esta ocupación supera los dos millones de personas (Gráfica 7).

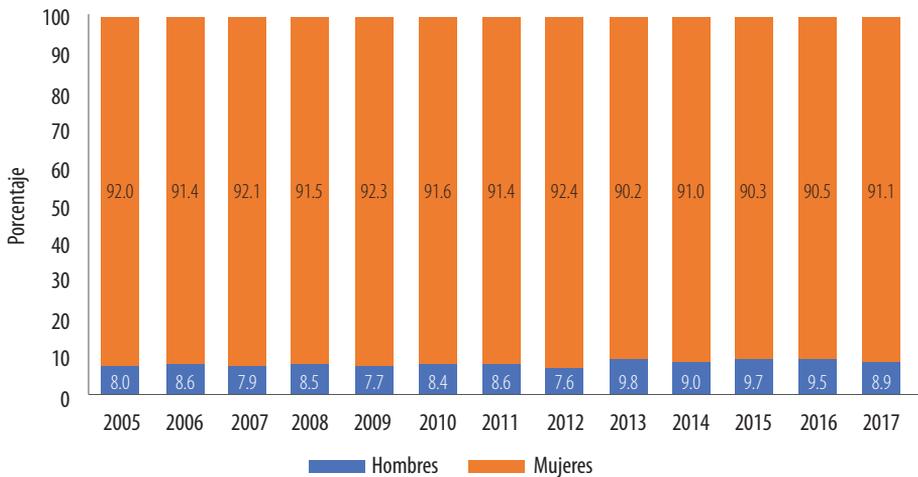
**Gráfica 7.** Población ocupada en el trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

Como ocurre en todo el mundo, esta ocupación es de alta feminización, la participación promedio de las mujeres en el periodo entre 2005 y 2017 fue del 91.3% (Gráficas 8).

**Gráfica 8.** Distribución porcentual por sexo de la población ocupada en el trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre)

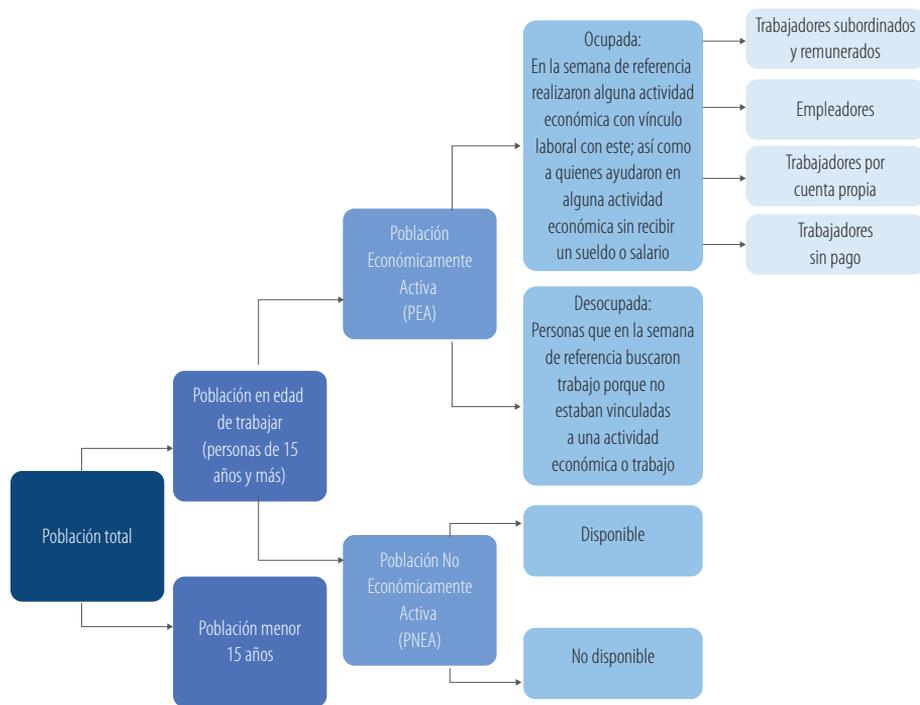


Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

## Participación del trabajo del hogar por categorías de ocupación

Las categorías de ocupación que se usaron para medir el peso relativo del trabajo del hogar en el país fueron la población económicamente activa (PEA), la ocupada y la que tiene como posición en la ocupación la de ser subordinada y remunerada (Diagrama 1).

**Diagrama 1.** Composición de la población por su condición de participación en el mercado de trabajo



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

La edad mínima para trabajar en México pasó de 14 a 15 años a partir de la reforma constitucional del artículo 123 promulgada el 17 de junio de 2014.

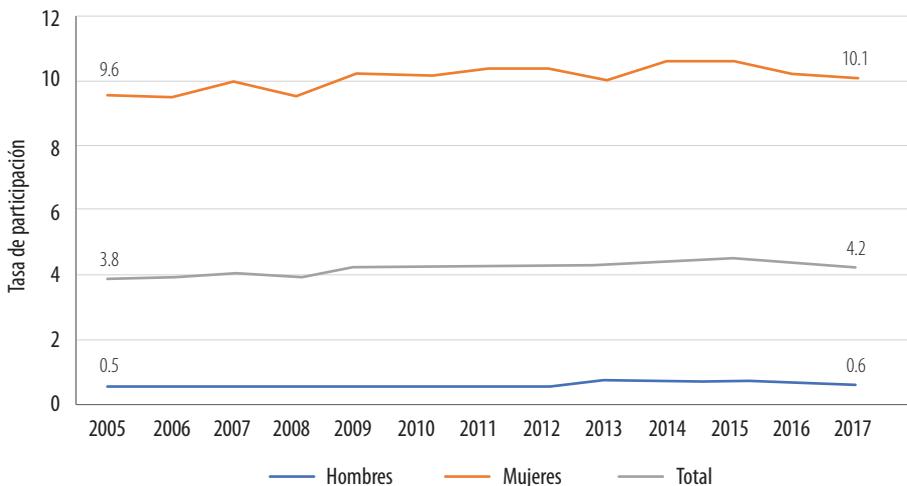
El grupo de población ocupada puede clasificarse por distintos criterios; “posición en la ocupación” es uno de ellos, y se define en los siguientes términos: “situación que distingue a la población ocupada según la relación de propiedad con el negocio, empresa o establecimiento, y las exigencias del mismo para que contrate o no a trabajadores a cambio de un pago o sólo reciba ayuda de ocupados sin pago” (Glosario de la ENOE).

Con estos criterios resultan las siguientes categorías ocupacionales: empleadores, trabajadores por cuenta propia, trabajadores sin pago, y subordinados remunerados.

A estos últimos se les da el término de subordinado por ser una “persona que trabaja para una unidad económica en la que depende de un patrón o un representante de él o de un trabajador por cuenta propia” (INEGI, Glosario de la ENOE). La remuneración de este puede ser en monetario o con percepciones no salariales.

En cada categoría de ocupación, las mujeres dedicadas al trabajo del hogar muestran tener una participación sensiblemente mayor respecto a los hombres (Gráficas 9, 10 y 11). La tasa de participación de las mujeres trabajadoras del hogar en la PEA fue 17 veces respecto a la de los hombres (Gráfica 9).

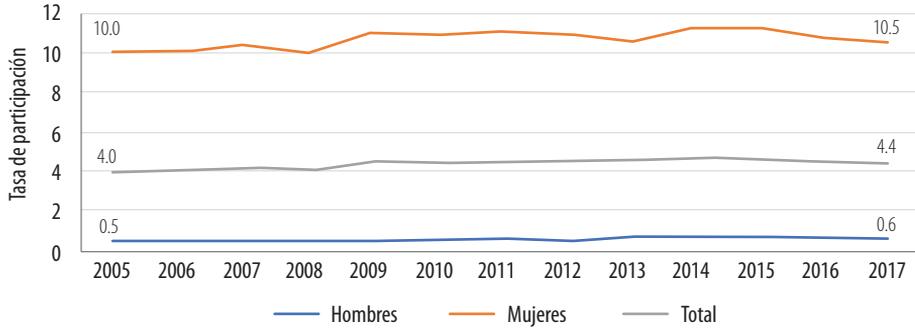
**Gráfica 9.** Participación del trabajo del hogar en la PEA de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

El volumen de la PEA y la población ocupada para el caso de México son muy parecidas por los bajos niveles de desempleo que existen en el país. Por ello entre 2005 y 2017 la participación de las mujeres trabajadoras del hogar también fue de casi 17 veces la observada en los hombres (Gráfica 10).

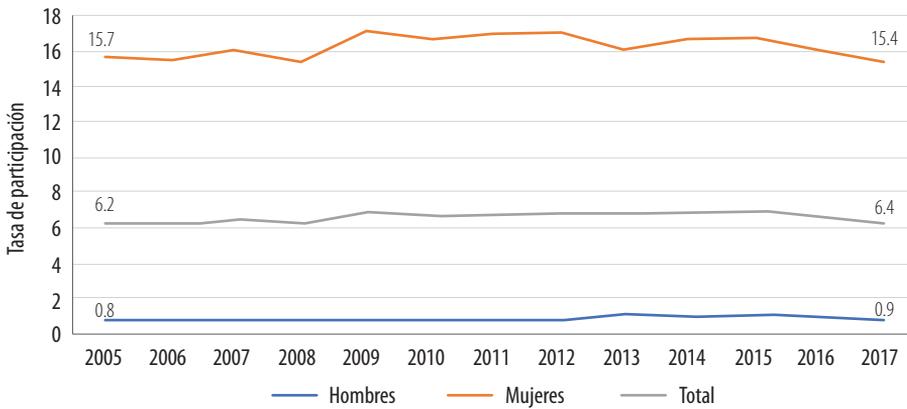
**Gráfica 10.** Participación del trabajo del hogar en la población ocupada de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

Entre 2005 y 2017, la tasa de participación de las mujeres dentro del trabajo subordinado y remunerado, en promedio, fue de alrededor de 18 veces la de los hombres (Gráfica 11).

**Gráfica 11.** Participación del trabajo del hogar en la población ocupada subordinada y remunerada de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

Las tasas de participación promedio del trabajo del hogar, entre 2005 y 2017, por categoría de ocupación se muestran en la tabla 7.

**Tabla 7.** Tasa promedio de participación del trabajo del hogar por categoría de ocupación entre 2005 y 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo

|                                  | Hombres | Mujeres | Total |
|----------------------------------|---------|---------|-------|
| Población económicamente activa  | 0.58    | 10.13   | 4.20  |
| Ocupada                          | 0.61    | 10.66   | 4.40  |
| Trabajo subordinado y remunerado | 0.92    | 16.25   | 6.64  |

Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

Se puede subrayar que para el caso de las mujeres el trabajo del hogar ocupó al 16% de las trabajadoras subordinadas y remuneradas.

### Algunos indicadores laborales

La OIT (2013c) elaboró para México una propuesta de indicadores laborales para medir la consecución del trabajo decente en sus cuatro ejes:

- Acceso al empleo: tasas de participación laboral, desocupación, presión general, condiciones críticas de ocupación, ocupación en el sector informal y de trabajo asalariado.
- Seguridad en el empleo: porcentaje de accidentes de trabajo, enfermedades de trabajo y de asegurados permanentes al IMSS.
- Derechos laborales: tasa de participación femenina, de trabajo infantil, relación de desempleo por género, población con contrato definido y la brecha salarial por género.
- Diálogo social: número de emplazamientos a huelga, huelgas, conciliaciones y convenios colectivos.

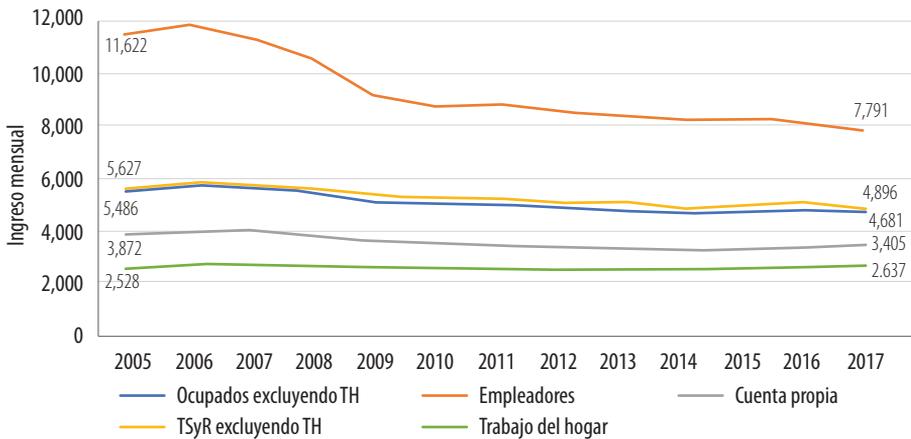
Para esta publicación, tomando en cuenta el trabajo hecho por la OIT para México, se construyeron o adoptaron algunos indicadores que a juicio del autor permiten valorar los avances sobre el trabajo decente de las personas trabajadoras del hogar en el país: los ingresos promedio, las horas de trabajo, condiciones críticas de ocupación, acceso a un contrato, edad, escolaridad e informalidad laboral.

### Ingresos promedio

En la clasificación de las personas ocupadas por posición en la ocupación se observó que las dedicadas al trabajo del hogar tienen los menores ingresos (Gráfica 12).

Resulta importante señalar que los ingresos promedio mensual y por hora trabajada se hicieron tomando en cuenta el factor de expansión de la población que está dentro de la ENOE.

**Gráfica 12.** Ingreso promedio real mensual (segunda quincena de diciembre 2010 = 100) del total de ocupados, por posición en la ocupación y del trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



TSyR: trabajo subordinado y remunerado  
Fuente: Elaboración con información del INEGI

También las mujeres tienen ingresos mensuales más bajos respecto a los hombres no importando la oposición en la ocupación o si se dedican al trabajo del hogar (Tabla 8).

La diferencia promedio para el periodo de análisis entre los ingresos de las mujeres y hombres por categoría de ocupación fue: total de ocupados sin considerar al trabajo del hogar del 18%; empleadores de 15.7%; cuenta propia de 38%; las personas subordinadas y remuneradas de 5.9%; y para el trabajo del hogar del 33.3%.

Las personas trabajadoras del hogar son consideradas como subordinadas y remuneradas, aunque la diferencia porcentual en el ingreso promedio entre hombres y mujeres se parece más al trabajo por cuenta propia.

**Tabla 8.** Ingreso promedio real mensual (segunda quincena de diciembre 2010 = 100) del total de ocupados, por posición en la ocupación y del trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Por sexo

|      | Ocupados excluyendo TH* |         | Empleadores |         | Cuenta propia* |         | TSyR excluyendo TH* |         | Trabajo del hogar* |         |
|------|-------------------------|---------|-------------|---------|----------------|---------|---------------------|---------|--------------------|---------|
|      | Hombres                 | Mujeres | Hombres     | Mujeres | Hombres        | Mujeres | Hombres             | Mujeres | Hombres            | Mujeres |
| 2005 | 5,879                   | 4,716   | 12,109      | 9,247   | 4,595          | 2,771   | 5,751               | 5,373   | 4,189              | 2,394   |
| 2006 | 6,115                   | 4,876   | 12,462      | 9,657   | 4,743          | 2,836   | 5,969               | 5,548   | 3,932              | 2,603   |
| 2007 | 6,078                   | 4,922   | 11,747      | 10,396  | 4,690          | 3,027   | 5,986               | 5,479   | 4,067              | 2,666   |
| 2008 | 5,846                   | 4,683   | 10,938      | 8,990   | 4,482          | 2,773   | 5,815               | 5,322   | 3,828              | 2,604   |
| 2009 | 5,450                   | 4,511   | 9,552       | 8,245   | 4,271          | 2,655   | 5,504               | 5,229   | 3,540              | 2,495   |
| 2010 | 5,349                   | 4,430   | 8,971       | 8,067   | 4,277          | 2,610   | 5,359               | 5,117   | 3,858              | 2,527   |
| 2011 | 5,287                   | 4,435   | 9,139       | 7,765   | 4,184          | 2,641   | 5,283               | 5,075   | 3,574              | 2,456   |
| 2012 | 5,184                   | 4,286   | 8,796       | 8,069   | 4,034          | 2,577   | 5,218               | 4,924   | 3,542              | 2,435   |
| 2013 | 5,112                   | 4,301   | 8,907       | 6,847   | 3,954          | 2,528   | 5,169               | 5,002   | 3,519              | 2,460   |
| 2014 | 4,920                   | 4,086   | 8,473       | 7,494   | 3,856          | 2,340   | 4,970               | 4,723   | 3,680              | 2,416   |
| 2015 | 5,062                   | 4,200   | 8,641       | 7,456   | 3,965          | 2,493   | 5,101               | 4,830   | 3,468              | 2,465   |
| 2016 | 5,156                   | 4,156   | 8,516       | 6,917   | 4,123          | 2,513   | 5,190               | 4,789   | 3,842              | 2,513   |
| 2017 | 4,982                   | 4,111   | 8,020       | 6,878   | 4,110          | 2,511   | 5,000               | 4,681   | 3,957              | 2,542   |

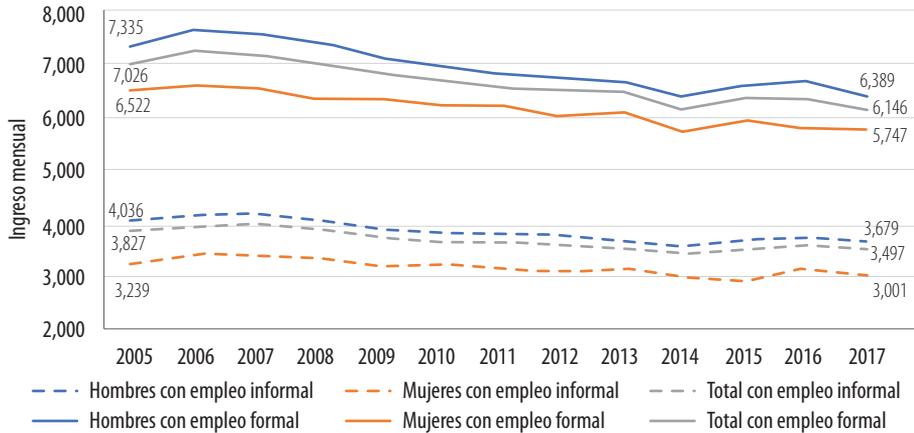
\*La diferencia es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%. Solo se encontraron diferencias no estadísticamente significativas en los ingresos de algunos años para las personas empleadoras, que están señaladas en cursivas.

TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar

Fuente: Elaboración con información del INEGI

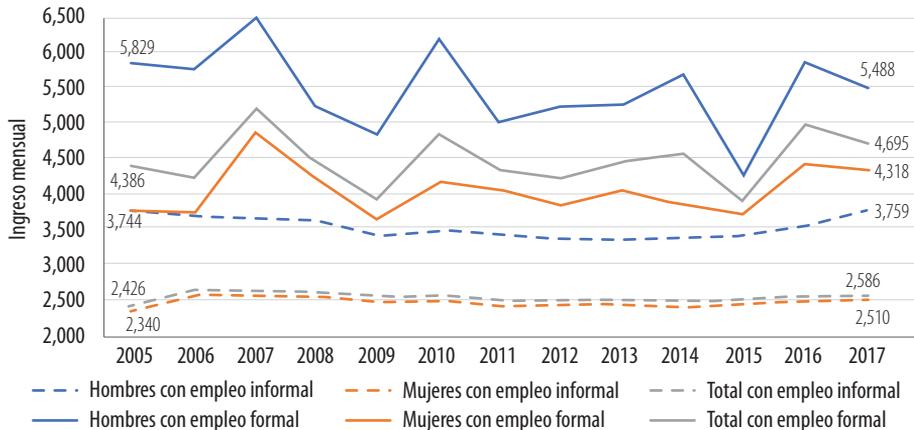
Las personas trabajadoras del hogar tienen menores ingresos mensuales respecto a otros subordinados y remunerados. Además de las diferencias por sexo, los trabajadores formales tienen ingresos más altos respecto al trabajo del hogar y al trabajo subordinado de tipo informal (Gráficas 13 y 14).

**Gráfica 13.** Ingreso promedio real mensual (segunda quincena de diciembre 2010 = 100) de las personas trabajadoras subordinadas y remuneradas sin incluir al trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Por sexo y condición de informalidad



Fuente: Elaboración con información del INEGI

**Gráfica 14.** Ingreso promedio real mensual (segunda quincena de diciembre 2010 = 100) de las personas trabajadoras del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Por sexo y condición de informalidad



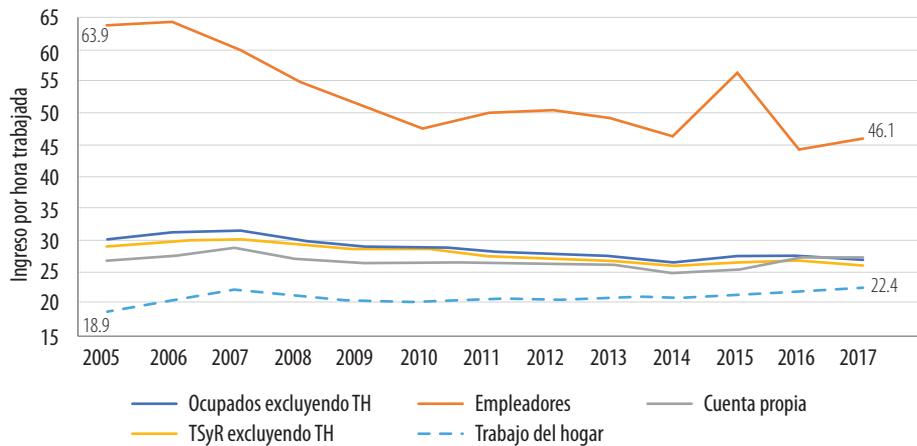
Fuente: Elaboración con información del INEGI

No importando la posición en la ocupación ni la condición de formalidad, las mujeres tienen ingresos menores respecto a los hombres.

Se observó que el ingreso promedio mensual de las personas trabajadoras del hogar con un empleo formal es más irregular a lo largo de la serie de 2005 a 2017. Si bien este grupo representa una pequeña proporción de esta ocupación, sus ingresos son más altos respecto a los que tienen un empleo sin acceso a la seguridad social.

Para el caso de las personas trabajadoras del hogar, los menores ingresos mensuales también se reflejan en los obtenidos por hora trabajada (Gráfica 15).

**Gráfica 15.** Ingreso promedio real por hora trabajada (segunda quincena de diciembre 2010 = 100) del total de ocupados, por posición en la ocupación y del trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar  
Fuente: Elaboración con información del INEGI

Tomando en cuanto el sexo, el ingreso por hora trabajada es más alto para las mujeres subordinadas y remuneradas que el de las ocupadas en actividades por cuenta propia.

Los ingresos más altos, como es esperable por la relación de propiedad con los insumos de producción, se observan tanto para hombres como mujeres que emplean a otras personas.

En el grupo de trabajo por cuenta propia, para los años de análisis, los hombres tienen ingresos más altos en comparación con las mujeres.

Para el caso del grupo de trabajo subordinado y remunerado, las mujeres tienen ingresos más altos respecto a los hombres. El ingreso promedio por hora trabajada para el caso del trabajo del hogar para algunos años (2006, 2008, 2009, 2012 y 2015) las mujeres tuvieron ingresos más altos respecto a los hombres.

**Tabla 9.** Ingreso promedio real por hora trabajada (segunda quincena de diciembre 2010 = 100) del total de ocupados, por posición en la ocupación y del trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Por sexo

|      | Ocupados excluyendo TH |         | Empleadores |         | Cuenta propia |         | TSyR excluyendo TH |         | Trabajo del hogar |         |
|------|------------------------|---------|-------------|---------|---------------|---------|--------------------|---------|-------------------|---------|
|      | Hombres                | Mujeres | Hombres     | Mujeres | Hombres       | Mujeres | Hombres            | Mujeres | Hombres           | Mujeres |
| 2005 | 30.9*                  | 29.2    | 64.3        | 62.1    | 27.8*         | 25.0    | 29.1               | 29.8    | 22.9*             | 18.6    |
| 2006 | 31.8*                  | 30.0    | 65.9        | 57.8    | 28.2*         | 26.3    | 29.9               | 30.5    | 20.5              | 20.6    |
| 2007 | 32*                    | 30.6    | 61.0        | 58.5    | 30.1*         | 27.5    | 30.1               | 30.9    | 27.0              | 21.7    |
| 2008 | 30.6*                  | 29.2    | 55.8        | 52.8    | 27.8          | 26.3    | 29.3               | 29.6    | 21.2              | 21.4    |
| 2009 | 29.2                   | 29.1    | 49.6        | 58.9    | 27.4          | 25.5    | 28.2*              | 29.6    | 20.2              | 20.3    |
| 2010 | 29.2                   | 28.9    | 47.8        | 47.7    | 27.8*         | 25.3    | 28.1*              | 29.9    | 21.0              | 20.4    |
| 2011 | 28.6                   | 28.3    | 50.1        | 48.2    | 27.4*         | 25.4    | 27.2*              | 28.6    | 21.8              | 20.8    |
| 2012 | 27.8                   | 28.4    | 48.3        | 60.8    | 26.3          | 26.3    | 26.6*              | 28.0    | 20.3              | 20.8    |
| 2013 | 27.4                   | 27.9    | 50.1        | 45.9    | 26.4          | 26.3    | 26.2*              | 27.9    | 21.4              | 21.0    |
| 2014 | 26.5                   | 26.5    | 45.6        | 49.8    | 25.8*         | 23.8    | 25.4*              | 26.9    | 21.3              | 20.8    |
| 2015 | 27.0                   | 28.3    | 47.8        | 88.4    | 25.8          | 24.8    | 25.9*              | 27.5    | 20.9              | 21.5    |
| 2016 | 27.7                   | 27.4    | 44.8        | 42.8    | 28.1*         | 26.3    | 26.4*              | 27.4    | 22.8              | 21.8    |
| 2017 | 26.9                   | 27.5    | 46.1        | 46.0    | 27.3          | 27.1    | 25.5*              | 27.1    | 23.3              | 22.3    |

\*La diferencia es estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%.

TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar

Fuente: Elaboración con información del INEGI

Al analizar los ingresos por hora trabajada tomando en cuenta si el empleo es de carácter formal o no, para el trabajo subordinado y remunerado se mantiene la relación encontrada en los ingresos mensuales, es decir, las personas ocupadas con empleos formales tienen ingresos más altos respecto a los que se desempeñan en informales no importando que sean hombres o mujeres (Tabla 10). Este análisis se hizo para el trabajo subordinado en el que está incluido el trabajo del hogar, dado que la condición de informalidad en el empleo está en función del acceso a la seguridad social.

Al comparar los ingresos de las personas subordinadas y remuneradas no trabajadoras del hogar con un empleo informal con las que sí se dedican a esta ocupación, se encontró que la distancia entre ellas se reduce e incluso desde 2014, para ambos sexos, estas últimas tienen ingresos más altos.

En la revisión entre ocupados con empleos formales, para casi todos los años de análisis, los subordinados y remunerados no trabajadores del hogar tienen ingresos más altos respecto a los que sí tienen este trabajo.

**Tabla 10.** Ingreso promedio real por hora trabajada (segunda quincena de diciembre 2010 = 100) de las personas trabajadoras subordinadas y remuneradas y del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Por sexo y condición de informalidad

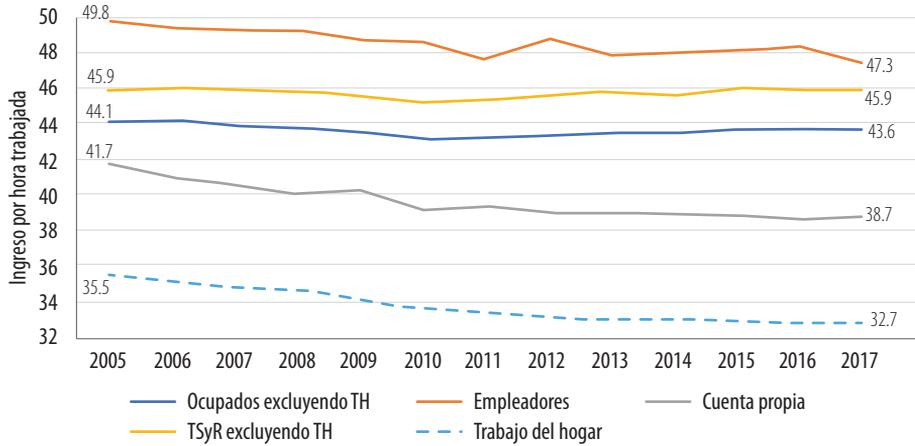
|      | TSyR informales<br>excluyendo TH |         |       | TSyR formales<br>excluyendo TH |         |       | TH informales |         |       | TH formales |         |       |
|------|----------------------------------|---------|-------|--------------------------------|---------|-------|---------------|---------|-------|-------------|---------|-------|
|      | Hombres                          | Mujeres | Total | Hombres                        | Mujeres | Total | Hombres       | Mujeres | Total | Hombres     | Mujeres | Total |
| 2005 | 22.0                             | 20.8    | 21.7  | 35.5                           | 34.6    | 35.2  | 20.5          | 18.4    | 18.6  | 31.8        | 21.5    | 24.7  |
| 2006 | 22.5                             | 23.3    | 22.7  | 36.5                           | 34.1    | 35.6  | 19.8          | 20.5    | 20.5  | 25.6        | 21.6    | 22.6  |
| 2007 | 23.1                             | 23.4    | 23.2  | 36.4                           | 34.6    | 35.7  | 24.1          | 20.7    | 21.0  | 43.1        | 41.7    | 42.0  |
| 2008 | 22.2                             | 22.5    | 22.3  | 35.8                           | 33.3    | 34.9  | 20.8          | 21.4    | 21.3  | 23.6        | 23.4    | 23.5  |
| 2009 | 21.9                             | 21.2    | 21.7  | 34.7                           | 34.2    | 34.5  | 20.0          | 20.3    | 20.3  | 21.6        | 21.5    | 21.5  |
| 2010 | 21.8                             | 21.7    | 21.8  | 34.5                           | 34.6    | 34.5  | 19.4          | 20.4    | 20.3  | 30.7        | 21.8    | 24.7  |
| 2011 | 21.6                             | 21.0    | 21.4  | 33.1                           | 33.1    | 33.1  | 19.6          | 20.7    | 20.7  | 40.3        | 23.6    | 28.7  |
| 2012 | 21.1                             | 21.1    | 21.1  | 32.4                           | 32.1    | 32.3  | 19.9          | 20.7    | 20.6  | 23.7        | 24.0    | 23.9  |
| 2013 | 20.7                             | 21.1    | 20.8  | 31.7                           | 32.0    | 31.8  | 21.1          | 21.0    | 21.0  | 25.0        | 22.8    | 23.5  |
| 2014 | 20.1                             | 20.2    | 20.1  | 30.6                           | 30.7    | 30.6  | 20.7          | 20.8    | 20.8  | 25.7        | 22.0    | 23.5  |
| 2015 | 20.4                             | 20.3    | 20.4  | 31.6                           | 31.6    | 31.6  | 20.9          | 21.5    | 21.4  | 20.3        | 21.5    | 21.1  |
| 2016 | 20.9                             | 21.6    | 21.1  | 32.1                           | 30.9    | 31.7  | 22.2          | 21.8    | 21.8  | 26.2        | 22.2    | 23.8  |
| 2017 | 20.5                             | 20.4    | 20.4  | 30.7                           | 31.3    | 31.0  | 23.1          | 22.3    | 22.3  | 25.4        | 26.1    | 25.9  |

TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar  
Fuente: Elaboración con información del INEGI

### Horas de trabajo

En la comparación por grupos de ocupación se encontraron que las personas trabajadoras del hogar trabajan en promedio menos horas respecto a los otros grupos de ocupación (Gráfica 16).

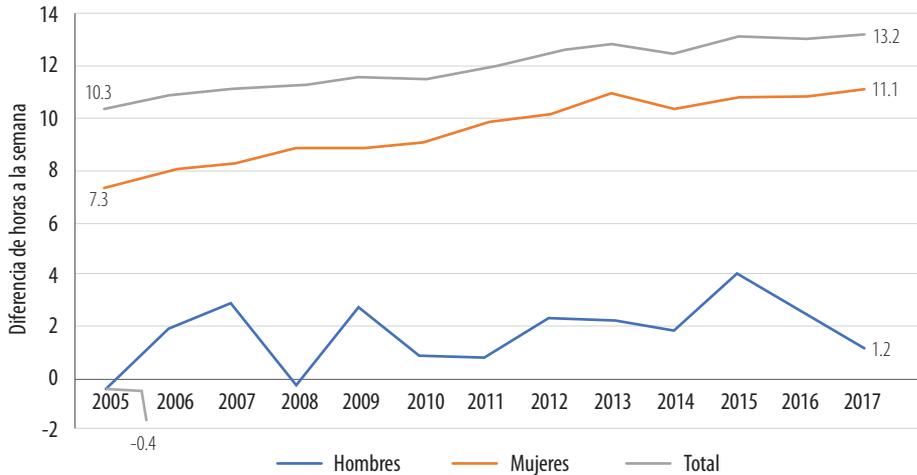
**Gráfica 16.** Promedio de horas trabajadas a la semana por grupo de ocupación de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar  
Fuente: Elaboración con información del INEGI

Al recurrir a la comparación dentro del trabajo subordinado y remunerado, se encontró que las personas trabajadoras del hogar para prácticamente todos los años, sin importar el sexo, trabajan menos horas de trabajo a la semana respecto a otros ocupados subordinados y remunerados. Las menores diferencias en la jornada semanal de diferencia se observan para el caso de los hombres (Gráfica 17).

**Gráfica 17.** Diferencia en el promedio de horas trabajadas a la semana entre las personas trabajadoras subordinadas y remuneradas, y las de trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo



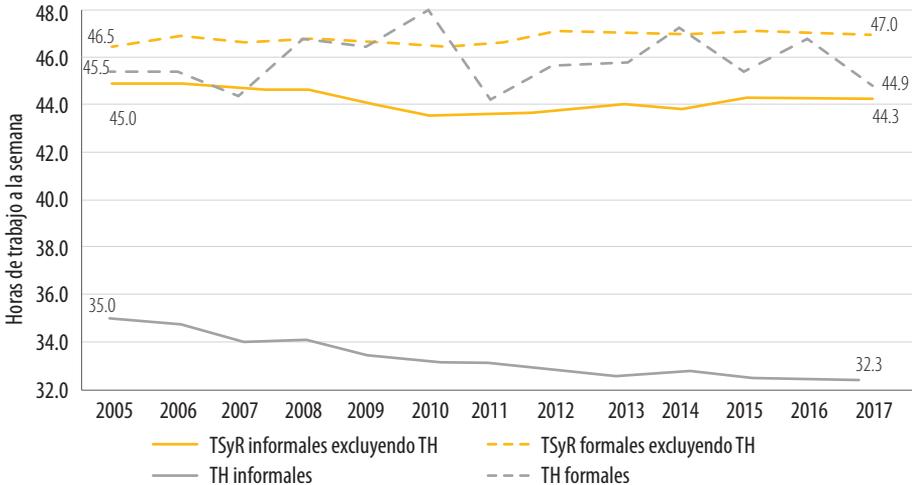
Fuente: Elaboración con información del INEGI

Al comparar dentro del trabajo subordinado y remunerado el promedio de horas trabajadas a la semana, se encontró que, tanto para el trabajo del hogar como para el resto de las personas subordinadas y remuneradas, las que cuentan con un empleo formal tienen jornadas más largas respecto a las que tienen uno de tipo informal (Gráfica 18).

Existe una brecha importante entre las personas dedicadas al trabajo del hogar con un empleo informal respecto a los formales, y con los subordinados y remunerados no importando su condición de formalidad del empleo.

Para los años de análisis, las personas subordinadas y remuneradas no dedicadas al trabajo del hogar con empleos formales tuvieron una jornada semanal promedio de 46.9 horas contra las 44.2 horas de quienes tienen un empleo informal. Para el trabajo del hogar formal la jornada promedio fue de 45.8 horas y para el informal fue de 33.3 horas.

**Gráfica 18.** Promedio de horas trabajadas a la semana de las personas subordinadas y remuneradas, y de las trabajadoras del hogar por condición de informalidad en el empleo de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



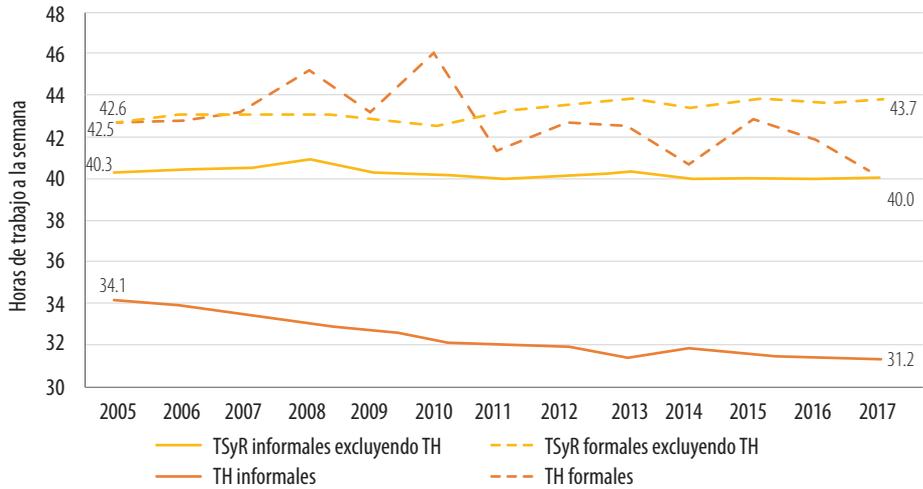
TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar  
Fuente: Elaboración con información del INEGI

En el caso de las mujeres, las que tienen como posición el ser subordinadas y remuneradas con empleos formales tuvieron una jornada semanal promedio, entre 2005 y 2017, de 43.2 horas, seguidas de las trabajadoras del hogar formales con 42.7 horas, las subordinadas informales con 40.2 horas y las del hogar informales con 32.3 horas (Gráfica 19).

De nuevo se observó que dentro del trabajo subordinado y remunerado las personas ocupadas tienen en promedio jornadas más largas respecto a quienes no tienen acceso a la seguridad social derivado de su empleo.

Las trabajadoras del hogar informales son quienes tienen jornadas laborales más cortas, esta situación las coloca en mayor vulnerabilidad al tener menores posibilidades de incrementar sus ingresos dada la duración de la jornada semanal además de que no cuentan con acceso a la protección prevista por la seguridad social en México.

**Gráfica 19.** Promedio de horas trabajadas a la semana para las mujeres subordinadas y remuneradas, y trabajadoras del hogar por condición de informalidad en el empleo de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



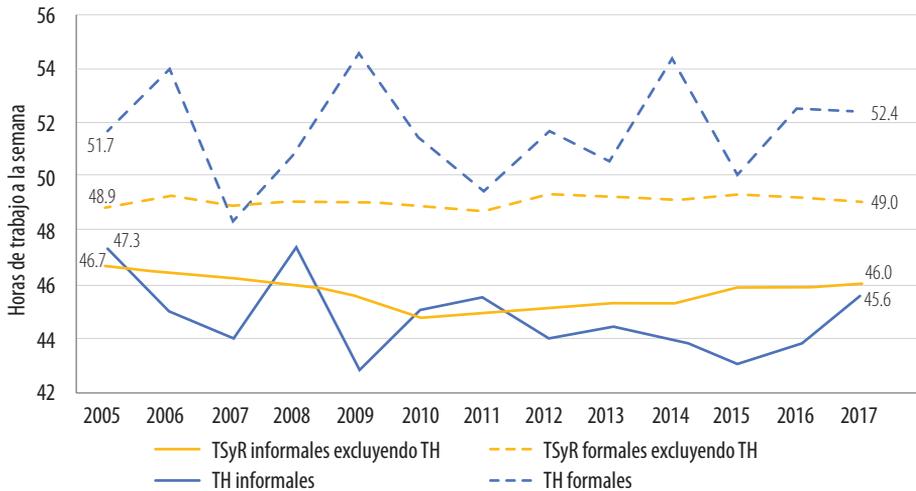
TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar  
Fuente: Elaboración con información del INEGI

Dentro del trabajo del trabajo subordinado y remunerado, para el caso de los hombres a lo largo de los años de análisis, prácticamente todos a excepción de 2007, los trabajadores del hogar con empleos formales mostraron tener las jornadas más largas en promedio (Gráfica 20).

Para este grupo la jornada promedio entre 2005 y 2017 fue de 51.7 horas, seguidos de los subordinados formales con 49.1 horas, los subordinados informales con 45.7 horas y los del hogar informales con 44.8 horas.

Al comparar la información entre sexos se observa que las brechas en la duración de la jornada laboral son menores para el caso de los hombres, no importando si son subordinados o del hogar, o su condición de formalidad del empleo.

**Gráfica 20.** Promedio de horas trabajadas a la semana para los hombres subordinados y remunerados, y trabajadores del hogar por condición de informalidad en el empleo de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar  
Fuente: Elaboración con información del INEGI

### Condiciones críticas de ocupación

El INEGI construye la tasa de condiciones críticas de ocupación (TCCO) como un “indicador de condiciones inadecuadas de empleo desde el punto de vista del tiempo de trabajo, los ingresos o una combinación insatisfactoria de ambos y resulta particularmente sensible en las áreas rurales del país” (2018).

Sobre este indicador Heath (2012, pp. 99) señala que “las condiciones críticas tienen una correlación elevada con los niveles de pobreza y subdesarrollo rural del país. Entre menos desarrollado y más pobre es un estado, más elevada es la tasa.”

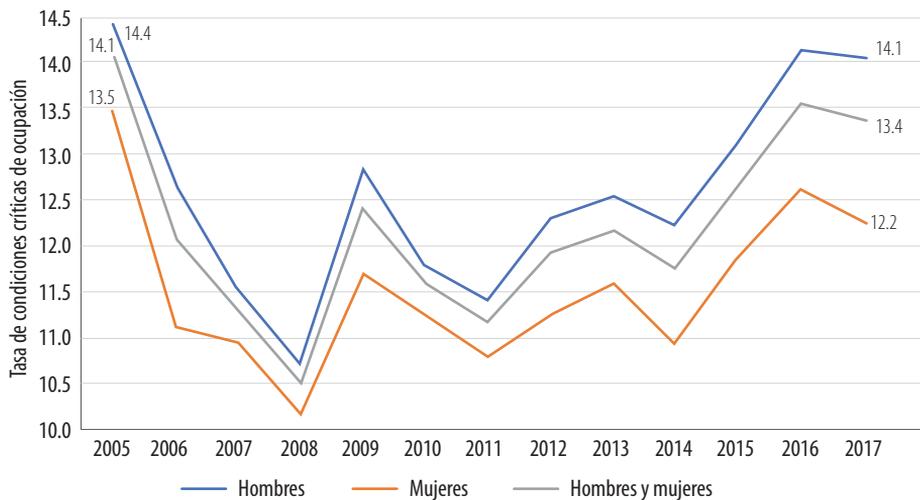
Esta tasa se construye con base en la población ocupada y considera como condiciones críticas cuando una persona se encuentra en alguna de las siguientes situaciones:

- Trabaja menos de 35 horas a la semana por razones ajenas a sus decisiones o también conocidas como razones de mercado, siendo estas: una reducción o suspensión del trabajo asociado a la falta de ventas o clientes, temporada baja, paro técnico; o porque se terminó el contrato o temporada de trabajo.

- Trabaja más de 35 horas semanales con ingresos mensuales inferiores al salario mínimo
- Trabaja más de 48 horas semanales ganando hasta dos salarios mínimos

Con base en esta información para el periodo 2005-2017 la TCCO de todos los ocupados en el país rondó el 12.2%. Las cifras más altas se observaron para los hombres (Gráfica 21).

**Gráfica 21.** Tasa de condiciones críticas de ocupación de la población ocupada de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo



Fuente: Elaboración con información del INEGI

En la comparación entre el trabajo subordinado y el del hogar, este último mostró TCCO más altas entre 2005 y 2013, a partir de 2015 esta situación se invirtió. Para el primer grupo de ocupación los hombres mostraron tener tasas más altas respecto a las mujeres para todos los años. En el caso del trabajo del hogar, en 2005 y 2006 fueron los únicos años, en los cuales la TCCO de las mujeres fue más alta respecto a la de los hombres (Tabla 11).

Esta tasa, como ya se mencionó, permite tener un indicador que utiliza a las horas de trabajo, ingresos y su combinación para determinar condiciones críticas de ocupación. Con base en esto se observó que, entre los grupos de ocupación comparados, las personas trabajadoras del hogar son las que en mayor porcentaje se encuentran en condiciones críticas (Tabla 11).

**Tabla 11.** Tasa de condiciones críticas de ocupación de la población ocupada subordinada y remunerada y de las de trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo

|      | TSyR excluyendo TH |         |                   | Trabajo del hogar |         |                   |
|------|--------------------|---------|-------------------|-------------------|---------|-------------------|
|      | Hombres            | Mujeres | Hombres y mujeres | Hombres           | Mujeres | Hombres y mujeres |
| 2005 | 12.7               | 10.7    | 12.1              | 16.3              | 18.2    | 18.0              |
| 2006 | 10.8               | 9.0     | 10.2              | 13.4              | 15.2    | 15.1              |
| 2007 | 9.6                | 9.3     | 9.5               | 16.9              | 13.5    | 13.8              |
| 2008 | 8.7                | 8.4     | 8.6               | 19.5              | 11.6    | 12.3              |
| 2009 | 10.8               | 9.2     | 10.3              | 13.2              | 13.0    | 13.0              |
| 2010 | 10.2               | 9.3     | 9.9               | 15.9              | 11.5    | 11.8              |
| 2011 | 9.6                | 9.3     | 9.5               | 14.1              | 9.9     | 10.2              |
| 2012 | 10.8               | 9.9     | 10.5              | 17.1              | 10.7    | 11.2              |
| 2013 | 11.1               | 10.0    | 10.7              | 16.5              | 10.6    | 11.1              |
| 2014 | 10.7               | 9.3     | 10.2              | 10.6              | 10.2    | 10.2              |
| 2015 | 12.2               | 11.2    | 11.9              | 13.6              | 10.4    | 10.7              |
| 2016 | 13.1               | 11.4    | 12.5              | 17.1              | 11.9    | 12.4              |
| 2017 | 13.1               | 11.1    | 12.4              | 16.7              | 10.9    | 11.4              |

TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar

Fuente: Elaboración con información del INEGI

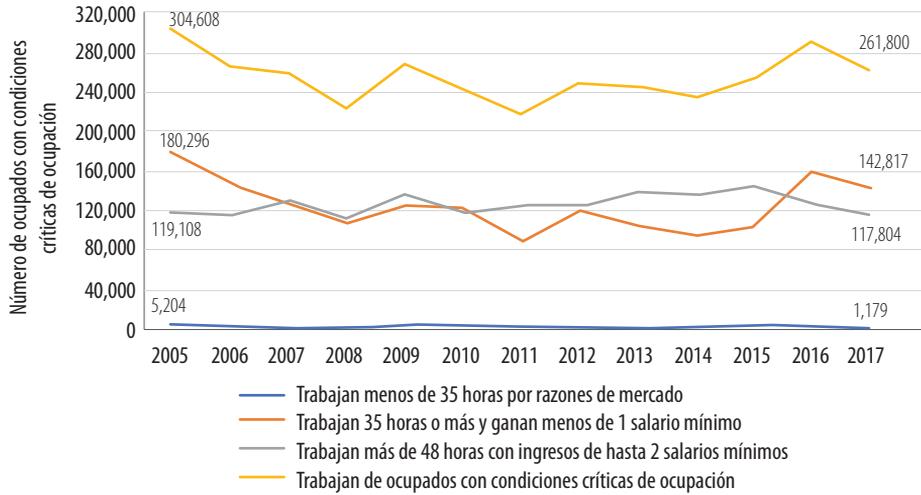
Para el caso de las personas trabajadoras del hogar se descompuso a las que están en condiciones críticas de ocupación por los tres grupos que la componen.

Cuando se revisan los datos para hombres y mujeres, el mayor grupo los conforman de forma no constante quienes trabajan más de 48 horas por hasta dos salarios mínimos mensuales, y quienes trabajan más de 35 horas por menos de un salario mínimo mensual (Gráfica 22). Esto se explica porque esta conformación de los grupos de condiciones críticas de ocupación se observa para el caso de las mujeres (Gráfica 23), cuya participación dentro del trabajo del hogar entre 2005 y 2017 fue del 91.3% (Gráfica 8).

Para el caso de los hombres la mayor parte se compone por los que trabajan más de 48 horas con ingresos de hasta de 2 salarios mínimos (Gráfica 24).

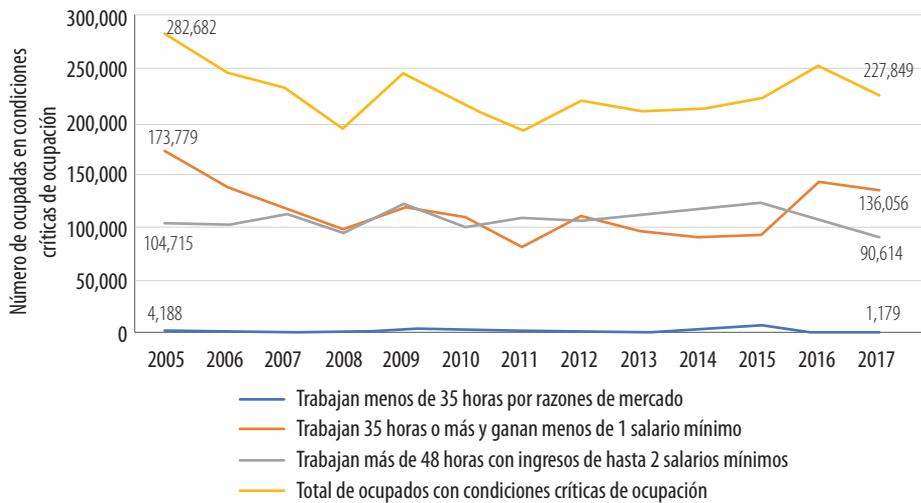
La categoría de condiciones críticas con menor prevalencia, en el caso de ambos sexos, es la que está integrada por quienes trabajan menos de 35 horas por las condiciones del mercado (Gráficas 22, 23 y 24).

**Gráfica 22.** Composición de las personas trabajadoras del hogar que tienen condiciones críticas de ocupación de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



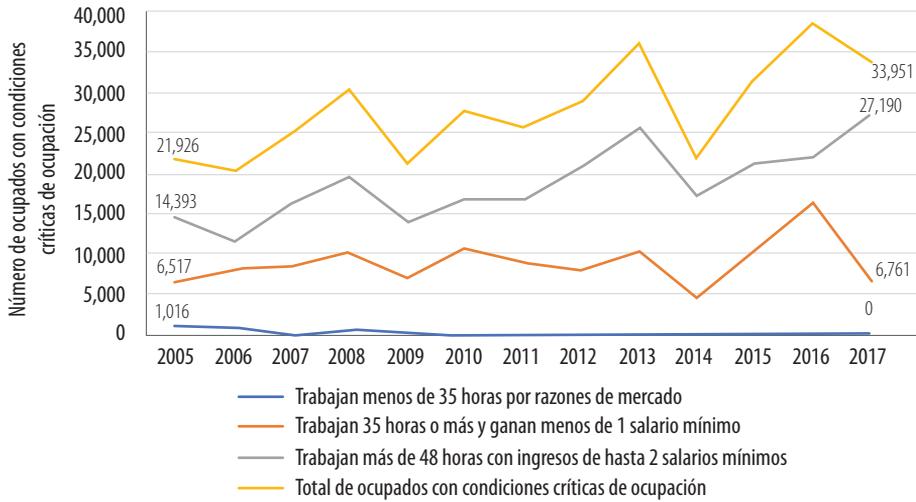
Fuente: Elaboración con información del INEGI

**Gráfica 23.** Composición de las mujeres trabajadoras del hogar que tienen condiciones críticas de ocupación de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



Fuente: Elaboración con información del INEGI

**Gráfica 24.** Composición de los hombres trabajadores del hogar que tienen condiciones críticas de ocupación de 2005 a 2017 (tercer trimestre)

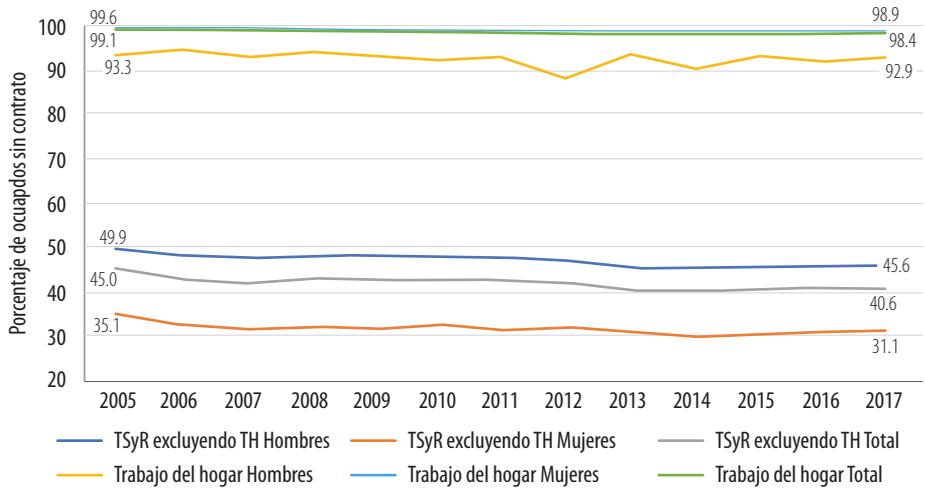


Fuente: Elaboración con información del INEGI

### Acceso a un contrato

Entre 2005 y 2017 la mayoría de las personas ocupadas subordinadas y remuneradas cuenta con algún tipo de contrato escrito, la menor cobertura de una figura contractual se da para el caso de los hombres. Considerando el total de personas trabajadoras del hogar, casi su totalidad no cuenta con contrato, aunque sí existe una mayor cobertura contractual para el caso de los hombres (Gráfica 25).

**Gráfica 25.** Porcentaje de personas ocupadas que no tienen contrato de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo



TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar  
Fuente: Elaboración con información del INEGI

Saber el nivel de cobertura de las relaciones de trabajo bajo la figura de un contrato cobra relevancia cuando existe evidencia que contar con este incrementa la probabilidad de tener un empleo de tipo formal, incluso para las personas trabajadoras del hogar (Rodríguez Padrón, 2018). Además de estar en concordancia con las recomendaciones de la OIT para reducir el número de trabajos informales. Incluso, señala que las personas deben comprenderlo para poder hacer exigibles sus derechos (2013d, p.12).

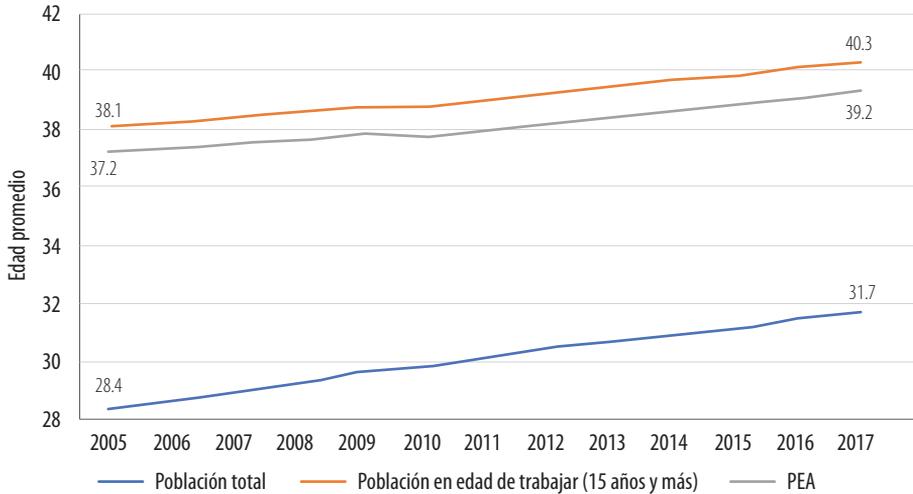
## Edad

El país está atravesando por un proceso de transición demográfica que tiene como características principales el tener bajas tasas de fecundidad y mortalidad desde los años setenta, a la par de un incremento de la esperanza de vida. Estos factores han conducido a un proceso de envejecimiento y tener lo que se ha denominado como bono demográfico (Hernández López, López Vega y Velarde Villalobos, 2013; INEGI, 2016 y 2017).

El proceso de envejecimiento de la población en México se refleja en el incremento de la edad promedio de la población total, de la que está en edad de trabajar y la económicamente activa (Gráfica 26). En el periodo de estudio y con base en datos de

la ENOE, se observa que para los primeros dos grupos las mujeres tienen una edad promedio más alta respecto a los hombres, situación que se invierte para el caso de la población económicamente activa.

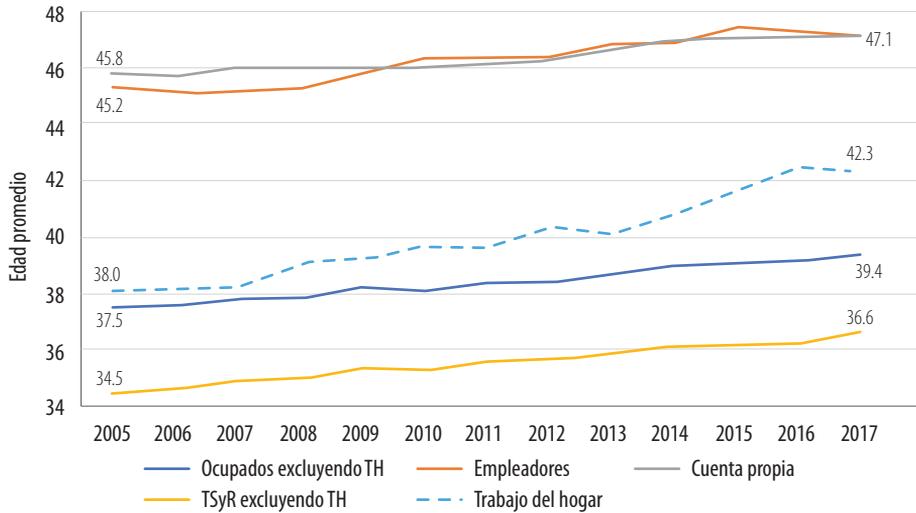
**Gráfica 26.** Edad promedio de la población total, en edad de trabajar y económicamente activa de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



Nota: En las estimaciones no se consideraron a las personas que no especificaron su edad y a quienes la ENOE incluye en el grupo que declara tener 97 años o más.  
Fuente: Elaboración con información del INEGI

Se observa un incremento para la población ocupada total y para todas las categorías con base en la posición en la ocupación, así como para las personas trabajadoras del hogar (Gráfica 27). Para todos estos grupos las mujeres tienen una edad promedio menor respecto a los hombres.

**Gráfica 27.** Edad promedio de la población ocupada total y por posición en la ocupación de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar

Nota: En las estimaciones no se consideraron a las personas que no especificaron su edad y a quienes la ENOE incluye en el grupo que declara tener 97 años o más.

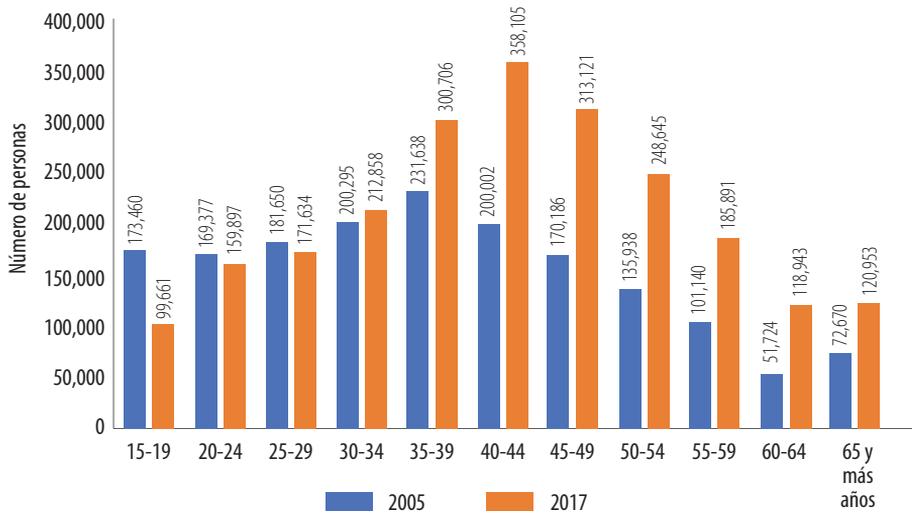
Fuente: Elaboración con información del INEGI

Dentro del grupo de ocupados subordinados y remunerados, las personas trabajadoras del hogar tienen una edad promedio más alta respecto a los otros.

Para fines de esta publicación, el incremento de la edad promedio en las personas trabajadoras del hogar cobra relevancia cuando más del 90% no cuenta con acceso a la seguridad social, lo que haría muy difícil que pudieran tener derecho a una pensión por vejez.

El proceso de envejecimiento del grupo de trabajo del hogar, con base en cifras de la ENOE, también se puede observar al revisar que en 2005 el grupo quinquenal de edad con mayor participación era el de 35 a 39 años con el 13.7%, mientras que para 2017 el predominante era el de 40 a 44 años con el 15.6% (Gráfica 28). Este fenómeno también se ha observado en otros países de la región de América Latina y el Caribe (OIT, 2012a, p.62).

**Gráfica 28.** Distribución de las personas trabajadoras del hogar por grupos de edad en 2005 y 2017 (tercer trimestre)



TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar

Nota: En las estimaciones no se consideraron a las personas que no especificaron su edad y a quienes la ENOE incluye en el grupo que declara tener 97 años o más.

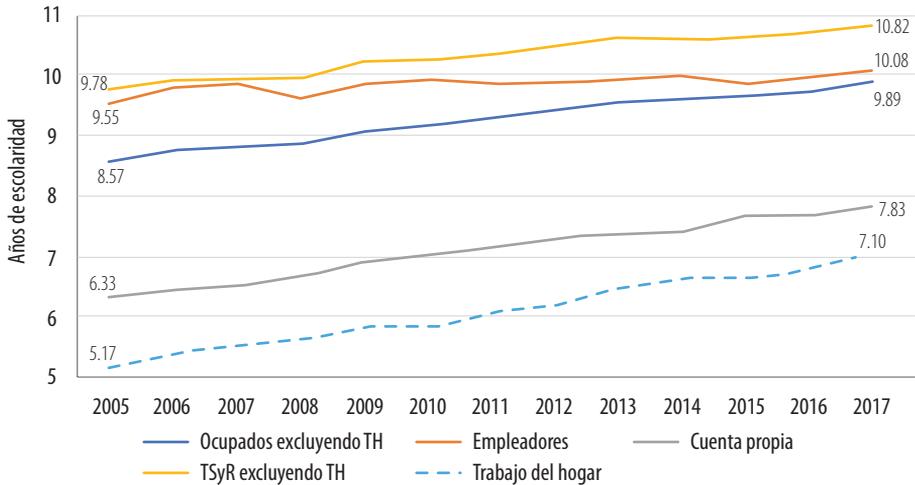
Fuente: Elaboración con información del INEGI

## Escolaridad

Las personas trabajadoras del hogar cuentan con menos años de escolaridad respecto a otros grupos de ocupación (Gráfica 29).

Esto cobra relevancia cuando la desigualdad en el acceso a la educación y discriminación laboral hacia las mujeres son factores que influyen a tener empleos con menores salarios, generalmente de tipo informal, con jornadas de trabajo más largas y con mayor probabilidad de tener condiciones peligrosas de trabajo (Leach, 1998). La desigualdad en el acceso a la educación reflejada en los menores años de escolaridad para las personas trabajadoras del hogar, cuya participación promedio de las mujeres entre 2005 y 2017 fue del 91.3%, podría explicar las altas tasas de informalidad laboral y menores ingresos respecto a otros grupos de ocupación (Rodríguez Padrón, 2018, p. 30).

**Gráfica 29.** Años promedio de escolaridad de la población de 25 años y más del total de ocupados, por posición en la ocupación y trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar

Nota: En las estimaciones no se consideraron a las personas que no especificaron sus años de escolaridad

Fuente: Elaboración con información del INEGI

Para las categorías de ocupación consideradas, las mujeres tuvieron en promedio más años de escolaridad a excepción del trabajo del hogar (Tabla 12).

**Tabla 12.** Años promedio de escolaridad de la población de 25 años y más del total de ocupados, por posición en la ocupación y trabajo del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Por sexo

|      | Ocupados excluyendo TH |         | Empleadores |         | Cuenta propia |         | TSyR excluyendo TH |         | Trabajo del hogar |         |
|------|------------------------|---------|-------------|---------|---------------|---------|--------------------|---------|-------------------|---------|
|      | Hombres                | Mujeres | Hombres     | Mujeres | Hombres       | Mujeres | Hombres            | Mujeres | Hombres           | Mujeres |
| 2005 | 8.28                   | 9.12    | 9.47        | 9.93    | 6.22          | 6.52    | 9.17               | 11.03   | 5.87              | 5.10    |
| 2006 | 8.45                   | 9.32    | 9.73        | 10.15   | 6.35          | 6.65    | 9.29               | 11.17   | 6.24              | 5.31    |
| 2007 | 8.52                   | 9.41    | 9.76        | 10.30   | 6.42          | 6.77    | 9.34               | 11.21   | 6.49              | 5.47    |
| 2008 | 8.56                   | 9.47    | 9.56        | 9.96    | 6.58          | 6.81    | 9.34               | 11.24   | 6.50              | 5.53    |
| 2009 | 8.75                   | 9.62    | 9.69        | 10.50   | 6.89          | 6.93    | 9.55               | 11.50   | 6.58              | 5.77    |
| 2010 | 8.87                   | 9.78    | 9.86        | 10.20   | 6.89          | 7.22    | 9.65               | 11.50   | 6.69              | 5.73    |
| 2011 | 8.97                   | 9.93    | 9.77        | 10.20   | 6.96          | 7.46    | 9.73               | 11.59   | 6.83              | 6.01    |
| 2012 | 9.12                   | 9.96    | 9.83        | 10.22   | 7.13          | 7.54    | 9.90               | 11.65   | 6.64              | 6.15    |
| 2013 | 9.19                   | 10.21   | 9.86        | 10.16   | 7.19          | 7.72    | 10.00              | 11.82   | 7.38              | 6.38    |
| 2014 | 9.21                   | 10.25   | 9.90        | 10.28   | 7.25          | 7.70    | 9.99               | 11.78   | 7.25              | 6.58    |
| 2015 | 9.33                   | 10.31   | 9.74        | 10.22   | 7.51          | 7.95    | 10.04              | 11.80   | 7.41              | 6.57    |
| 2016 | 9.38                   | 10.39   | 9.88        | 10.32   | 7.52          | 7.92    | 10.08              | 11.90   | 7.12              | 6.74    |
| 2017 | 9.50                   | 10.57   | 9.96        | 10.57   | 7.60          | 8.21    | 10.22              | 11.95   | 7.93              | 7.02    |

TSyR: trabajo subordinado y remunerado; TH: trabajo del hogar

Nota: En las estimaciones no se consideraron a las personas que no especificaron sus años de escolaridad

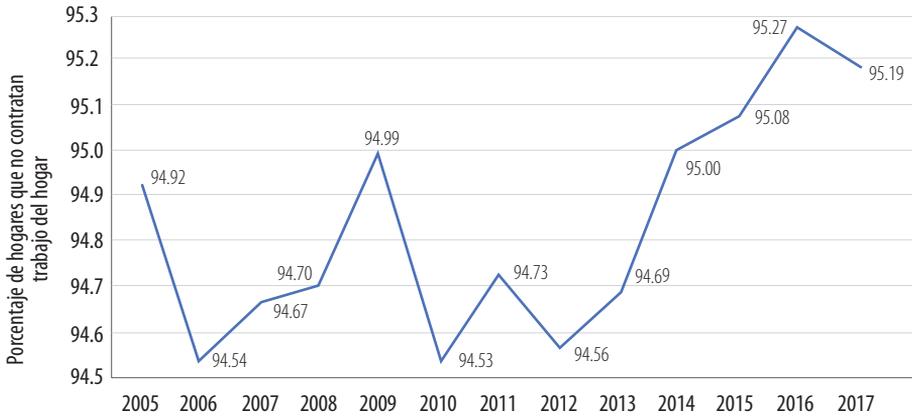
Fuente: Elaboración con información del INEGI

### Hogares que contratan a personas trabajadoras del hogar

En México desde 2014 el porcentaje de hogares que contratan a personas trabajadoras del hogar es menor al 5% (Gráfica 30).

Conocer el número de hogares que sí contratan trabajo del hogar también nos permite conocer bajo cual forma lo hacen. Desde 2005 hasta 2017 se observó un incremento constante del porcentaje de hogares que contratan a personas trabajadoras del hogar bajo la modalidad de entrada por salida lo que implicaría una disminución del porcentaje de hogares que contratan trabajo de planta o que combinan ambas formas de contratación (Tabla 13).

**Gráfica 30.** Porcentaje de hogares que no contratan a personas trabajadoras del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre)



Fuente: Elaboración con información del INEGI

Esto permite reconocer que las políticas tendientes a atender las problemáticas del trabajo del hogar, como el acceso a la seguridad social, deben considerar las diferentes modalidades de contratación, sobre todo cuando el mayor número y porcentaje de hogares que emplean a personas trabajadoras del hogar lo hacen bajo la de entrada por salida, es decir que no tienen como lugar de residencia el hogar de sus empleadores.

Si bien estos datos no permiten conocer el número de personas trabajadoras del hogar por modalidad de contratación, la reducción en la cantidad y porcentaje de hogares que recurren a la modalidad de planta en México está en concordancia con lo observado en otros países (OIT, 2013b, p.2).

**Tabla 13.** Número y porcentaje de hogares que contratan trabajo del hogar por modalidad de 2005 a 2017 (tercer trimestre)

|      | Entrada por salida |            | Planta  |            | Entrada por salida y de planta |            | Total     |
|------|--------------------|------------|---------|------------|--------------------------------|------------|-----------|
|      | Total              | Porcentaje | Total   | Porcentaje | Total                          | Porcentaje |           |
| 2005 | 1,207,103          | 88.8       | 129,287 | 9.5        | 22,893                         | 1.7        | 1,359,283 |
| 2006 | 1,330,607          | 88.6       | 146,789 | 9.8        | 25,116                         | 1.7        | 1,502,512 |
| 2007 | 1,354,865          | 90.5       | 107,508 | 7.2        | 34,173                         | 2.3        | 1,496,546 |
| 2008 | 1,375,374          | 90.9       | 100,042 | 6.6        | 38,035                         | 2.5        | 1,513,451 |
| 2009 | 1,340,799          | 91.2       | 108,451 | 7.4        | 20,754                         | 1.4        | 1,470,004 |
| 2010 | 1,500,581          | 92.2       | 104,737 | 6.4        | 22,294                         | 1.4        | 1,627,612 |
| 2011 | 1,473,175          | 91.5       | 122,906 | 7.6        | 13,663                         | 0.8        | 1,609,744 |
| 2012 | 1,554,982          | 92.1       | 121,195 | 7.2        | 12,875                         | 0.8        | 1,689,052 |
| 2013 | 1,557,134          | 93.3       | 90,851  | 5.4        | 20,388                         | 1.2        | 1,668,373 |
| 2014 | 1,458,015          | 91.2       | 113,448 | 7.1        | 26,947                         | 1.7        | 1,598,410 |
| 2015 | 1,480,300          | 92.3       | 110,004 | 6.9        | 13,978                         | 0.9        | 1,604,282 |
| 2016 | 1,481,603          | 93.7       | 83,429  | 5.3        | 15,703                         | 1.0        | 1,580,735 |
| 2017 | 1,553,348          | 95.0       | 70,039  | 4.3        | 11,374                         | 0.7        | 1,634,761 |

Fuente: Elaboración con información del INEGI

## Cobertura de la seguridad social. Informalidad laboral

El concepto de informalidad laboral pasa por dos vertientes, la primera relacionada con el sector informal de la economía y la segunda con el empleo informal, es importante saber que se tratan de dos conceptos diferentes y que por lo tanto deben ser atendidos con distintas políticas. Desde el punto de vista de la posición en la ocupación, se consideran como ocupados independientes a los empleadores y a los trabajadores por cuenta propia, si estos no desarrollan su actividad de manera formal, se consideran como ocupados informales. La formalidad de una unidad económica tiene dos elementos distintivos clave, el primero se asocia con tener una contabilidad

sistemática y consolidada, y el segundo con el tamaño a pequeña escala de la producción. Respecto al concepto de empleo informal, este se relaciona con los trabajadores subordinados y remunerados, y que por esta condición deberían tener acceso a derechos como, principalmente, el acceso a la seguridad social (OIT, 2003a y 2013e; INEGI, 2014; Comisión Europea et al, 2016).

Las dos vertientes de la informalidad laboral quedan cohesionadas en la siguiente definición de empleo informal:

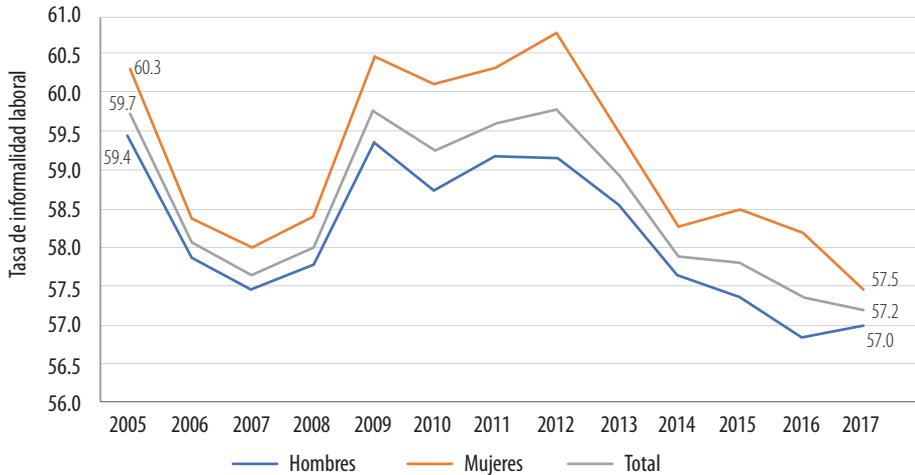
Incluye a las personas ocupadas que, por ley o en la práctica, no se encuentran sometidas a la legislación laboral nacional, al impuesto sobre la renta o que no tienen derecho a la protección social ni a los beneficios laborales. El empleo informal puede existir tanto en el sector formal como en el sector informal de la economía

(OIT, 2013e, p. 4)

Se construyeron cifras de informalidad laboral en donde se incluye el concepto de sector informal de la economía, pero se hace hincapié en los empleos informales porque son los que están relacionados con el derecho a acceder a la seguridad social derivado de su relación de trabajo.

Las altas tasas de informalidad laboral son una situación constante en el mercado laboral mexicano (OIT, 2014c; Cepal/OIT, 2015; Levy y Székely, 2016; Temkin Yedwab y Cruz Ibarra, 2018) esto se muestra en la Gráfica 31.

**Gráfica 31.** Tasa de informalidad laboral de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo de 2005 a 2017



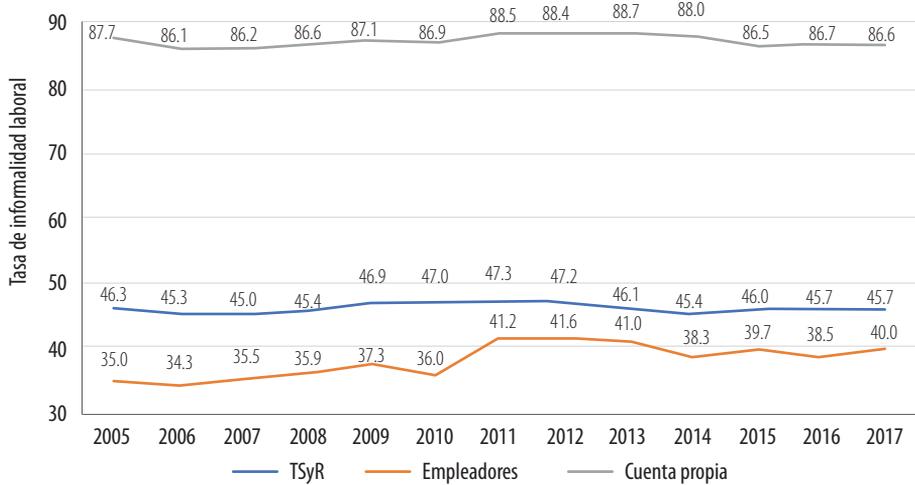
Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

Cuando revisamos las tasas de informalidad laboral por posición en la ocupación entre 2005 y 2017 se observa que, dentro del grupo de ocupados independientes, los trabajadores por cuenta propia son los que alcanzan las tasas más altas.

En las gráficas 32, 33 y 34 no se incluyó la tasa de informalidad de los trabajadores sin pago dado que por definición todos son considerados como personas ocupadas con un empleo informal.

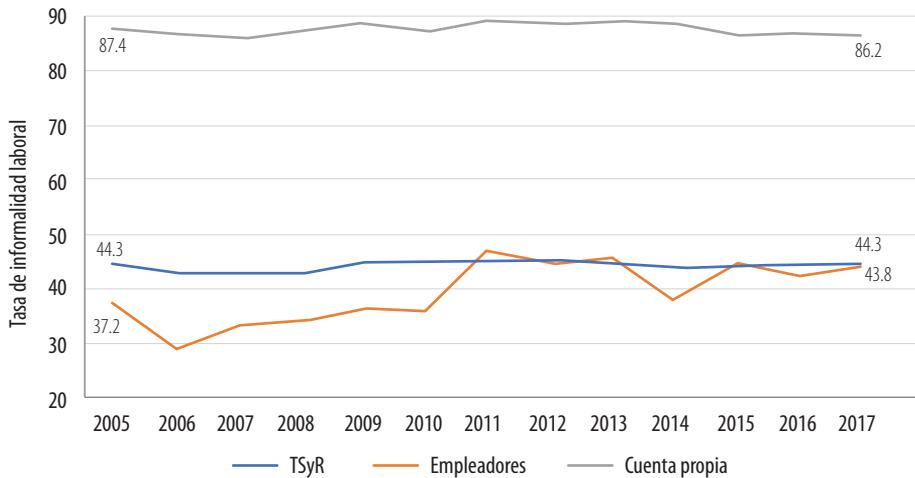
La tasa promedio de informalidad en este periodo para los trabajadores subordinados y remunerados fue de 42.6%, a este grupo es al que pertenecen las personas trabajadoras del hogar, cuya tasa promedio para estos años fue de 96.3%

**Gráfica 32.** Tasa de informalidad laboral por posición en la ocupación de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Hombres y mujeres



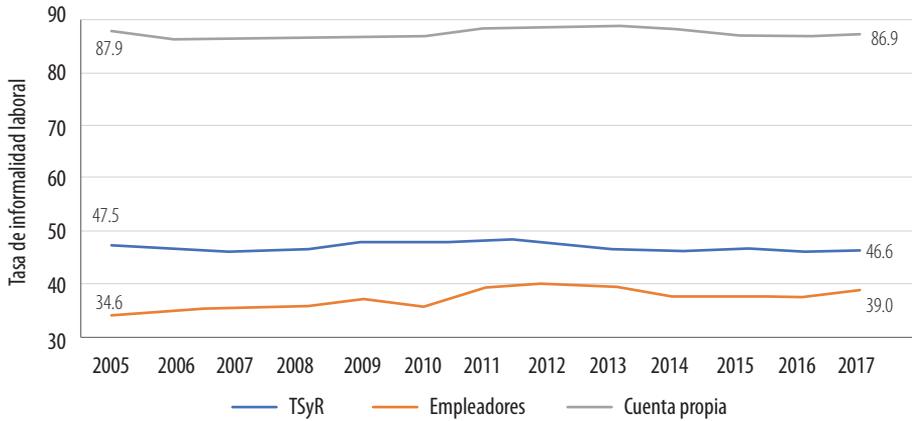
Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

**Gráfica 33.** Tasa de informalidad laboral por posición en la ocupación de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Mujeres



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

**Gráfica 34.** Tasa de informalidad laboral por posición en la ocupación de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Hombres



Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

El trabajo del hogar informal en el tercer trimestre de 2013 representó el 7.4% del total de ocupados informales y el 13.6% de los subordinados y remunerados; el caso de los hombres estas cifras fueron del 1 y 1.7%; y para las mujeres del 18% y 34.1%, respectivamente (Tabla 14).

**Tabla 14.** Participación del trabajo del hogar informal en el total de ocupados, y de subordinados y remunerados informales de 2005 a 2017 (tercer trimestre). Total y por sexo

|      | Total de ocupados |         |       | Trabajo subordinado y remunerado |         |       |
|------|-------------------|---------|-------|----------------------------------|---------|-------|
|      | Hombres           | Mujeres | Total | Hombres                          | Mujeres | Total |
| 2005 | 0.7               | 15.9    | 6.3   | 1.3                              | 33.9    | 12.8  |
| 2006 | 0.8               | 16.5    | 6.7   | 1.6                              | 35.0    | 13.2  |
| 2007 | 0.8               | 17.0    | 6.9   | 1.4                              | 35.8    | 13.5  |
| 2008 | 0.8               | 16.4    | 6.7   | 1.5                              | 34.4    | 13.0  |
| 2009 | 0.8               | 17.6    | 7.3   | 1.5                              | 37.2    | 14.3  |
| 2010 | 0.9               | 17.4    | 7.2   | 1.6                              | 35.8    | 13.9  |
| 2011 | 0.9               | 17.8    | 7.3   | 1.7                              | 36.7    | 14.0  |
| 2012 | 0.8               | 17.6    | 7.3   | 1.5                              | 36.6    | 14.1  |

Continúa...

|      | Total de ocupados |         |       | Trabajo subordinado y remunerado |         |       |
|------|-------------------|---------|-------|----------------------------------|---------|-------|
|      | Hombres           | Mujeres | Total | Hombres                          | Mujeres | Total |
| 2013 | 1.1               | 17.5    | 7.4   | 2.0                              | 35.3    | 14.2  |
| 2014 | 1.0               | 19.0    | 7.8   | 1.8                              | 37.4    | 14.7  |
| 2015 | 1.2               | 18.7    | 7.9   | 2.1                              | 37.0    | 14.7  |
| 2016 | 1.0               | 18.0    | 7.6   | 1.8                              | 35.6    | 14.1  |
| 2017 | 1.0               | 18.0    | 7.4   | 1.7                              | 34.1    | 13.6  |

Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

### Comparación de cifras de informalidad de las personas trabajadoras del hogar respecto a otras subordinadas y remuneradas

Las tasas más altas de informalidad se observan para las personas ocupadas por cuenta propia, con cifras muy parecidas a la de las personas trabajadoras del hogar. Pero es importante recordar que la informalidad de los primeros se relaciona con las características de la unidad económica y la de los segundos con el acceso a la seguridad social, por ello es importante comparar las tasas del trabajo de hogar con el trabajo subordinado y remunerado (Tabla 15).

Para las personas trabajadoras del hogar la tasa promedio de informalidad para el periodo de 2005 a 2017 fue de poco más del doble respecto al total de trabajadores subordinados y remunerados (TSyR), y para las mujeres fue de casi tres veces.

Para el caso del trabajo subordinado y remunerado –excluyendo el trabajo del hogar– las mujeres tienen tasas de informalidad más bajas respecto a los hombres, situación que se invierte para el trabajo del hogar.

**Tabla 15.** Tasa de informalidad laboral de las personas ocupadas subordinadas y remuneradas, y de las trabajadoras del hogar de 2005 a 2017 (tercer trimestre) y promedio del periodo. Total y por sexo

|      | TSyR excluyendo TH |         |       | Trabajo del hogar |         |       |
|------|--------------------|---------|-------|-------------------|---------|-------|
|      | Hombres            | Mujeres | Total | Hombres           | Mujeres | Total |
| 2005 | 47.2               | 34.7    | 43.1  | 78.1              | 96.0    | 94.5  |
| 2006 | 46.6               | 32.9    | 42.0  | 87.1              | 96.3    | 95.6  |
| 2007 | 46.1               | 32.6    | 41.6  | 82.2              | 94.8    | 93.8  |

Continúa...

|          | TSyR excluyendo TH |         |       | Trabajo del hogar |         |       |
|----------|--------------------|---------|-------|-------------------|---------|-------|
|          | Hombres            | Mujeres | Total | Hombres           | Mujeres | Total |
| 2008     | 46.6               | 33.2    | 42.2  | 85.5              | 96.3    | 95.4  |
| 2009     | 48.0               | 33.9    | 43.3  | 86.0              | 97.0    | 96.2  |
| 2010     | 47.7               | 34.8    | 43.4  | 84.4              | 97.2    | 96.1  |
| 2011     | 48.2               | 34.3    | 43.6  | 87.4              | 97.8    | 97.0  |
| 2012     | 47.9               | 34.7    | 43.5  | 86.8              | 97.9    | 97.0  |
| 2013     | 46.6               | 34.4    | 42.4  | 88.6              | 98.0    | 97.1  |
| 2014     | 46.0               | 33.0    | 41.6  | 85.9              | 98.4    | 97.3  |
| 2015     | 46.5               | 33.6    | 42.2  | 90.6              | 98.2    | 97.4  |
| 2016     | 46.3               | 33.9    | 42.1  | 84.3              | 98.0    | 96.7  |
| 2017     | 46.2               | 34.5    | 42.2  | 87.7              | 98.1    | 97.2  |
| Promedio | 46.9               | 33.9    | 42.6  | 85.7              | 97.2    | 96.3  |

Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

Si se analizan las tasas de informalidad laboral del trabajo subordinado y remunerado por actividad económica, las personas trabajadoras del hogar muestran una de las más altas.

Las estimaciones permiten conocer que la tasa de informalidad promedio del periodo 2005 a 2017, dentro del trabajo subordinado y remunerado por actividad económica, se encontró en el sector agrícola –sin considerar a los ocupados que no especificaron su respuesta– lo que también ocurre a nivel mundial (OIT, 2018). Al comparar la tasa de informalidad promedio del trabajo del hogar de mujeres y ambos sexos es más alta respecto al sector agrícola (Tabla 16).

**Tabla 16.** Tasa promedio de informalidad del trabajo subordinado y remunerado (sin considerar al trabajo del hogar) por actividad económica del periodo 2005-2017

|                                                                     | Hombres | Mujeres | Hombres y Mujeres |
|---------------------------------------------------------------------|---------|---------|-------------------|
| Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza      | 89.4    | 80      | 88.6              |
| Minería                                                             | 14.7    | 4.8     | 13.7              |
| Generación y distribución de electricidad, suministro de agua y gas | 5.8     | 7.6     | 6.1               |
| Construcción                                                        | 75.7    | 27      | 73.6              |
| Industrias manufactureras                                           | 28.3    | 30      | 28.9              |
| Comercio al por mayor                                               | 28.8    | 26.1    | 28.1              |

*Continúa...*

|                                                                | Hombres | Mujeres | Hombres y Mujeres |
|----------------------------------------------------------------|---------|---------|-------------------|
| Comercio al por menor                                          | 44.7    | 48.1    | 46.2              |
| Transportes, correos y almacenamiento                          | 60.2    | 18.8    | 56.5              |
| Información en medios masivos                                  | 18.6    | 19.3    | 18.8              |
| Servicios financieros y de seguros                             | 16      | 15.8    | 15.9              |
| Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes                | 52.7    | 50.2    | 51.8              |
| Servicios profesionales, científicos y técnicos                | 39      | 41.9    | 40.4              |
| Corporativos                                                   | 4.1     | 4       | 4.2               |
| Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos         | 24.1    | 24.5    | 24.3              |
| Servicios educativos                                           | 10.7    | 14.2    | 12.8              |
| Servicios de salud y asistencia social                         | 13.5    | 20.8    | 18.6              |
| Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos            | 63.1    | 51      | 59.5              |
| Servicios de hospedaje y de preparación de alimentos y bebidas | 49.6    | 62.9    | 56.5              |
| Otros servicios, excepto actividades gubernamentales           | 68.7    | 65.5    | 68                |
| Actividades gubernamentales y de organismos internacionales    | 16.2    | 16.5    | 16.3              |
| No especificado                                                | 94      | 91.3    | 93.2              |

Fuente: Elaboración propia con información del INEGI

La construcción es la actividad económica que ocupa la segunda posición en cuanto a la tasa de informalidad para el caso de los hombres subordinados y remunerados (75.7%) –también para ambos sexos (73.6%)– la cual es menor respecto al promedio para los que se dedican a actividades remuneradas del hogar (85.7%).

Para el caso de las mujeres la actividad económica que tiene la segunda posición en la tasa de informalidad es la de “otros servicios, excepto actividades gubernamentales” con el 65.5% cifra menor respecto a las trabajadoras del hogar al tener una tasa promedio de 97.2%.

En el caso de México esta comparación entre tasas de informalidad por actividad económica dentro del trabajo subordinado y remunerado coloca al trabajo del hogar como la ocupación que alcanza la más alta respecto a otras actividades para el caso de las mujeres y considerando ambos sexos, por lo menos en el periodo de análisis de 2005 a 2017. En el caso de los hombres es la segunda ocupación con más alta tasa de informalidad, después del sector agrícola.

## **Capítulo 3**

---

### **Convenio 189 y la recomendación 201 y su discusión en México**



**E**n este capítulo se presenta un resumen de los principios que deben regular la relación de trabajo de las personas trabajadoras del hogar contenidos en el Convenio 189, así como en la Recomendación 201, sobre políticas para esta ocupación. Además, se aborda la discusión sobre la ratificación de este Convenio en México, en el poder legislativo y ejecutivo, y en otros ámbitos.

## El Convenio 189 y la Recomendación 201

La OIT (2014d, p.15) señala que los convenios y recomendaciones son instrumentos jurídicos elaborados por los mandantes de la organización, es decir los gobiernos, empleadores y trabajadores. La diferencia entre estos es que los primeros son vinculantes cuando son ratificados por los estados miembros, en tanto las recomendaciones sirven como directrices de carácter no vinculante. Además: un convenio proporciona los principios básicos, y las recomendaciones dan directrices detalladas para su aplicación.

El Convenio 189 tiene como objetivos (OIT, 2012b):

- Proporcionar protección específica a las personas trabajadoras del hogar
- Establecer derechos y principios básicos del trabajo decente para este grupo de ocupación
- Exigir a los Estados el establecimiento de medidas para que las personas dedicadas al trabajo del hogar accedan a trabajos decentes

La Recomendación 201 “ofrece orientaciones prácticas para el fortalecimiento de la legislación y las políticas de cada país en materia de trabajo doméstico. La Recomendación se basa en las disposiciones del Convenio y deben leerse conjuntamente con éste. La Recomendación sirve como fuente de orientación para los Miembros en cuan-

to a la formulación de las medidas que pueden tomar para aplicar el Convenio.” (OIT, 2011b, p. 7). También proporciona directrices en temas como desarrollo profesional, equilibrio entre vida laboral y privada, información estadística y cooperación internacional (OIT, 2011b, pp. 7-8).

El Convenio obliga a los Estados a promover y proteger los derechos humanos de las personas trabajadoras del hogar (artículo 3, párrafo 1), tomar medidas para que se les proteja contra cualquier forma de abuso, acoso y violencia (artículo 5). Además, deben garantizar los principios y derechos fundamentales en el trabajo (artículo 3, párrafo 2):

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la abolición efectiva del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Respecto a la edad mínima para trabajar señala que será la misma que se contemple en las legislaciones nacionales para todas las ocupaciones (artículo 4, párrafo 1). Para los menores de 18 años y los que estén legalmente habilitados para trabajar, los Estados deben garantizar que no se le interrumpa el acceso a la educación obligatoria o se comprometa el acceso a la formación superior o formación profesional (artículo 4, párrafo 2).

La OIT ha tenido como eje articulador de sus políticas el concepto de trabajo decente:

engloba y se sustenta en la garantía del cumplimiento de los derechos laborales en condiciones de igualdad y la ausencia de todo tipo de discriminación y exclusión, y pretende expresar cómo debería ser en el mundo contemporáneo un trabajo digno, desde una perspectiva en que la igualdad de género resulta un elemento fundamental. En esta lógica, el trabajo decente se define con base en condiciones de “libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” en las que los trabajadores tienen garantizada la posibilidad de injerencia en decisiones que les puedan afectar directamente

(STPS, 2016a, p. 21)

Sobre el acceso al trabajo decente, el Convenio señala que los Estados deben garantizar que las personas trabajadoras del hogar lo hagan en condiciones no menos favorables respecto a otras ocupaciones (artículo 6).

El Convenio también señala que para las personas ocupadas en el trabajo del hogar se les debe procurar que tengan un trato no diferenciado respecto a otros grupos de trabajadores, en los siguientes aspectos:

- Horas normales de trabajo, compensación de las horas extraordinarias, períodos de descanso diarios y semanales y vacaciones anuales pagadas, en conformidad con la legislación nacional o con convenios colectivos, teniendo en cuenta las características especiales del trabajo doméstico (artículo 10, párrafo 1)
- Protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad (artículo 14, párrafo 1). Las medidas para lograrlo podrán ser de tipo progresivo (artículo 14, párrafo 2)<sup>1</sup>
- Acceso efectivo a los tribunales o a otros mecanismos de resolución de conflictos (artículo 16)

Otras previsiones incluidas en este instrumento internacional son las siguientes:

- Protección del trabajo migrante (artículo 8)
- La capacidad del trabajador para acordar libremente con su empleador la decisión de residir o no en el hogar de este (artículo 9, inciso a)
- Las condiciones de residencia (artículo 9, incisos b y c)
- Los tiempos de trabajo y descanso (artículo 9, párrafos 2 y 3)
- Tener un salario mínimo (artículo 11)
- La forma de pago debe ser en efectivo, a intervalos regulares y por lo menos una vez al mes (artículo 12, párrafo 1)
- La posibilidad de que parte del pago sea en especie, pero de forma limitada (artículo 12, párrafo 2).
- La existencia de garantías de existencia de entornos de trabajo seguros y saludables, aunque las medias pueden ser tomadas de forma progresiva (artículo 13)
- Regulaciones sobre las agencias privadas que gestionan el trabajo del hogar, para que no incurran en prácticas abusivas (artículo 15)

El Convenio 189 y la Recomendación 201 representan un reto para los Estados, y una guía para establecer instrumentos que orienten sus esfuerzos para proteger al trabajo del hogar.

---

<sup>1</sup> Respecto a la promoción del acceso a la seguridad social para la región de América Latina, Valiente (2016, p. 39) señala que se cuenta con otros instrumentos como el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Protocolo de San Salvador.

## La discusión en México

A partir de la entrada en vigor del Convenio 189 y la recomendación 201 en el año 2011, en México ha existido un proceso de análisis, revisión y discusión sobre la adhesión a estos instrumentos.

En este apartado se describe la discusión dentro del poder legislativo y las respuestas que ha dado al respecto el poder ejecutivo federal. También se incluyen las posturas de funcionarios públicos, la academia, la Comisión Nacional de Derechos Humanos y el sector organizado de personas trabajadoras del hogar.

### La discusión en el poder legislativo y las respuestas del poder ejecutivo

Para el seguimiento del proceso de discusión de la ratificación del Convenio 189 dentro del poder legislativo se hizo una búsqueda en el Sistema de Información Legislativa. Los hallazgos más importantes son los siguientes:

- Desde la LXI legislatura hasta la LXIII se ha incrementado el número de asuntos legislativos relacionados con el convenio.
  - En la primera, se presentaron 6 asuntos legislativos de los cuales 4 eran exhortos para ratificar el Convenio 189.
  - En la LXII se presentaron 16 asuntos legislativos de los cuales 8 fueron exhortos a ratificar el convenio.
  - En la LXIII se encontraron 30 asuntos relacionados con el convenio, 10 de los cuales eran exhortos para su ratificación.
- El primer asunto legislativo relacionado con el Convenio 189 fue una propuesta de punto de acuerdo presentada el 6 de septiembre de 2011, mediante la cual se exhortaba a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y al Senado de la República a ratificar el convenio, mismo que fue desechado el 16 de febrero de 2012 por no haber sido dictaminada en el plazo reglamentario.
- Durante la LXII, el 26 de junio de 2012, fue aprobada una proposición con punto de acuerdo por la Comisión Permanente del Congreso para exhortar al Ejecutivo federal a terminar con los trámites del proceso de ratificación del Convenio 189.
- El Poder Ejecutivo Federal a través de las secretarías de Trabajo y Previsión Social, y de Relaciones Exteriores ha dado 6 respuestas a los diferentes asuntos legislativos relacionados con el Convenio 189.

- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala que previa consulta, en agosto de 2012, a diversas dependencias del gobierno federal, organizaciones de trabajadores y patrones, así como a organizaciones de la sociedad civil había llegado a las conclusiones que a continuación se citan sobre el Convenio 189 (STPS, 2015, 2016b y 2017a):
  - Primera: El Convenio número 189 sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo es congruente con algunos aspectos de la legislación laboral; sin embargo, existen disposiciones que bajo la interpretación pro persona del artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos complementarían las normas laborales generales con normas específicas para los trabajadores domésticos, buscando que éstos puedan ejercer de forma plena sus derechos.
  - Segunda: El artículo 6 de la Ley Federal del Trabajo establece que las leyes y los tratados celebrados y aprobados en términos del artículo 133 de la Constitución serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador. Por su parte, el artículo 18 establece que en la interpretación de las normas de trabajo se tomará en consideración las finalidades previstas en los artículos 2 y 3 de la LFT, y en caso de duda prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador.
  - Tercera: Resulta innegable que, como cualquier otro trabajador, los trabajadores domésticos deberían gozar sin distinción de todos los derechos laborales concedidos a los trabajadores en general. Sin embargo, de acuerdo con la naturaleza especial de las labores que desempeñan este tipo de trabajadores y de su especial regulación prevista por la Ley Federal del Trabajo, cuestiones como garantizar la libertad sindical, la negociación y contratación colectivas, que señala el Convenio, no tendrían consistencia con las características especiales que reviste la prestación de este servicio.
  - Cuarta: Las obligaciones de implementar mecanismos derivados de ratificar este instrumento implicarían la realización de reformas a la Ley Federal del Trabajo y a otros ordenamientos como la Ley del Seguro Social, y sus respectivos reglamentos.
  - Quinta: Para la inspección laboral local y/o federal, según la materia de la inspección, existiría una dificultad operativa, ya que no se está en posibilidad de desplegar un operativo de vigilancia en trabajo doméstico, dado el limitado número de inspectores con el que se cuenta, particularmente en algunos estados. Asimismo, la vigilancia de este trabajo, implicaría que la autoridad contara con un registro de trabajadores domésticos, así como

de los domicilios particulares en que prestan sus servicios. Sin embargo, al no existir la obligación legal de los empleadores de hacer del conocimiento de la autoridad laboral la existencia del trabajo doméstico en sus hogares, se dificulta conocer el universo de centros de trabajo en que se efectúa dicha labor, representando un obstáculo para llevar a cabo la vigilancia por parte de la autoridad, que pueda ser subsanado al presentar los propios trabajadores una queja, o bien, obligaría a la misma a visitar domicilios en los que se presume la existencia de trabajo doméstico, situación que podría resultar contraria a la garantía prevista en el artículo 16 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

- Derivado de estas conclusiones la STPS (2015, 2016b y 2017a) ha dictaminado que “es conveniente proteger adecuadamente a los trabajadores domésticos y mejorar sus condiciones de trabajo por lo que, en caso de que resulte procedente la ratificación del convenio número 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de la Organización Internacional del Trabajo, por parte del honorable Senado de la República, sería necesario realizar reformas legislativas, crear políticas públicas que incluyan campañas de sensibilización en los tres niveles de gobierno, y en su caso, garantizar la suficiencia de recursos a las autoridades competente, a fin de estar en posibilidad de implementar la totalidad de las disposiciones contenidas en este convenio.”
- La STPS el 5 de julio de 2017 para dar respuesta a un punto de acuerdo aprobado por el pleno de la Comisión Permanente del H. Congreso de la Unión para saber sobre el estatus que guardaba el procedimiento para la adhesión al Convenio 189, respondió que en 2012 había elaborado un dictamen en donde se incluyó “la situación de algunas dependencias, que observaron la existencia de condiciones que no facilitarían el cumplimiento de las disposiciones y obligaciones contenidas en el instrumento.” (2017b)
- La Secretaría de Relaciones Exteriores, el 25 de octubre de 2017, respondió a un punto de acuerdo en el que describió el proceso, que a continuación se cita, por el que ha transitado la discusión de la ratificación del Convenio 189 siendo este:
  - En 2012 la STPS realizó un dictamen sobre el Convenio 189 –descrito en párrafos anteriores– en donde se destacaba la necesidad de llevar a cabo modificaciones legislativas y operativas para poder cumplir con lo estipulado en este convenio.
  - En 2015 la STPS, derivado de la reforma laboral de 2012, revisó el dictamen de 2012 y que había formado un grupo de trabajo para analizar y estudiar la legislación y normativa reglamentaria que sería necesaria armonizar con lo estipulado por el Convenio.

- En la Cámara de Senadores el 19 de abril de 2017 se instaló el Grupo interinstitucional para la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, con el objetivo de generar acuerdos y propuestas concretas en materia de armonización legislativa.
- Dicho grupo fue establecido en cuatro mesas de trabajo con la participación del Ejecutivo Federal, el Sindicato de Trabajadoras del Hogar, así como organizaciones de la sociedad civil, y que cuenta con el acompañamiento de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, de la Comisión Nacional para Prevenir la Discriminación, así como de la asesoría de ONU Mujeres y la OIT.
- Señala que una vez identificadas las medidas legislativas, operativas y presupuestarias necesarias, será posible la viabilidad de ratificar el Convenio 189.

El gobierno mexicano ha mostrado interés en analizar la adopción del Convenio 189, pero señala la OIT que la voluntad política es un factor toral para avanzar en la cobertura de la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar (2016, p. 49), lo que pasa por la ratificación de este instrumento internacional de carácter vinculante que obliga a los Estados a dar un trato no menos favorable en el acceso a la protección de la seguridad social para este grupo de ocupación, aunque el avance que se tenga sea de forma progresiva (artículo 14 del Convenio).

### Las otras discusiones sobre el Convenio 189

Independientemente de los pronunciamientos oficiales que se han dado en el poder legislativo, también han existido llamados a que el Estado mexicano ratifique el Convenio 189 por funcionarios públicos, académicos, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) y el sector organizado de personas trabajadoras del hogar.

Existen declaraciones públicas de funcionarios del gobierno federal a favor de la ratificación del Convenio 189, lo que implicaría que sí existe voluntad política para hacerlo.

Más allá de la discusión oficial por medio del poder legislativo, dentro de este mismo, han existido llamados al Ejecutivo Federal para que envíe para su aprobación el Convenio 189. El último, que se pudo ubicar mediante un proceso de búsqueda en Internet, fue el publicado en el Boletín 870 de la Cámara de Senadores.

También han existido pronunciamientos a favor de la ratificación del Convenio 189 por autoridades federales. Los primeros pronunciamientos provinieron de la Secretaría de Gobernación. El 31 de marzo de 2014, el entonces secretario Miguel Ángel Osorio Chong, se manifestó por la necesidad de ratificar este instrumento internacional.

El Instituto Nacional de las Mujeres también ha reconocido la importancia de ratificar el convenio como una forma de avanzar en la mejora de las condiciones de vida y empleo de las personas trabajadoras del hogar.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en distintos foros y a través de diferentes funcionarios se ha manifestado a favor de que México adopte el Convenio 189.

Para darle seguimiento a las declaraciones oficiales se recurrió al sistema de búsqueda de trámites, información y participación ciudadana del gobierno federal, encontrándose los resultados que se muestran en la Tabla 17.

Se reportan como declaraciones oficiales las encontradas en boletines de prensa. También se realizó la búsqueda en el Consejo Nacional de Población, la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, el IMSS, el Instituto Nacional de Desarrollo Social, la Oficina de la Presidencia de la República, la Secretaría de Desarrollo Social, y la de Hacienda y Crédito Público. La decisión de buscar en estas dependencias y que sólo se muestren como resultados de la misma los mostrados en la tabla son responsabilidad del autor, por lo que se pueden tener declaraciones de estas y otras dependencias sobre el Convenio 189 que no hayan sido encontrados en el sistema y con los criterios de búsqueda utilizados para este tema en la publicación.

**Tabla 17.** Declaraciones sobre el Convenio 189 por autoridades del gobierno federal en México

| Fecha                 | Dependencia                               | Medio de difusión       | Postura                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------|-------------------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 24 de junio de 2013   | Secretaría de Gobernación                 | Boletín 155             | En el marco del Encuentro Internacional por la Igualdad y la No Discriminación, la entonces subsecretaria de Derechos Humanos, Lía Limón García, “coincidió en la importancia de ratificar convenios y tratados que promuevan el principio de igualdad y la no discriminación. Asimismo, es importante impulsar documento o instrumentos como lo ha hecho el CONAPRED y como el Convenio 189 de la OIT, que aquí juntos, quienes estamos en este presidium, nos comprometemos a impulsarlos desde el Ejecutivo Federal”, puntualizó.”                                                                                          |
| 31 de marzo de 2014   | Secretaría de Gobernación                 | Boletín 166             | Señala el boletín que el entonces secretario de Gobernación, Miguel Ángel Osorio Chong, dijo: “hay que resaltar la trascendencia del Convenio 189 adoptado por la Organización Internacional del Trabajo, el cual, a nombre del presidente Enrique Peña Nieto, me comprometo a enviar al Senado para su estudio y ratificación”                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 07 de marzo de 2016   | Secretaría de Gobernación                 | Boletín 126/16          | El comunicado señala que el entonces secretario, Miguel Ángel Osorio Chong, encabezó la reunión de trabajo de la Asamblea Consultiva del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). En donde se señala que el secretario y los integrantes del Consejo “analizaron e intercambiaron información, de manera directa y abierta, sobre temas referentes a la migración, prevención de la discriminación, así como del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual refiere que las trabajadoras del hogar se beneficien de los derechos sociales y laborales que otorga la Constitución.” |
| 04 de abril de 2017   | Secretaría de Gobernación                 | Discurso                | Ximena Andiñ, directora del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, reconoció los esfuerzos del secretario Miguel Ángel Osorio para la ratificación del Convenio.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 05 de abril de 2013   | Instituto Nacional de las Mujeres         | Comunicado de Prensa 17 | En el comunicado el Inmujeres reconoce que: “Uno de los principales retos que nuestro país tiene es la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual reforzaría la regulación jurídica de los derechos y obligaciones de las trabajadoras y los trabajadores del hogar, lo que resulta indispensable.”                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 19 de octubre de 2017 | Instituto Nacional de las Mujeres         | Comunicado              | En medio de los Seminarios Temáticos en el Seguimiento del IX Informe de México de Cumplimiento con la CEDAW, máximo instrumento internacional en materia de género se insistió que uno de los pendientes del país era la ratificación del Convenio 189                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| 29 de mayo de 2017    | Secretaría del Trabajo y Previsión Social | Boletín 902             | La STPS, mediante la Directora General de Fomento de la Seguridad Social, indica el boletín que sobre el Convenio, señala el boletín que “México participa, en coordinación con distintas dependencias públicas, en la adecuación de las leyes en la materia, antes de ratificar dicho documento.”                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Fuente: Elaboración propia

Otras instituciones del Estado mexicano han llamado al gobierno federal para lograr la ratificación del Convenio 189. Por ejemplo, en el marco de la entrega del Informe Anual de Actividades, el presidente de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, Luis Raúl González Pérez se pronunció a favor de su ratificación (Presidencia de la República, 2018).

Desde el sector académico también han hecho un llamado a que se tenga la voluntad política para ratificar el Convenio, por ejemplo, el que hizo el Dr. Pedro Salazar Ugarte en el marco de la entrega del Informe y Propuestas sobre Justicia Cotidiana en México (Presidencia de la República, 2015).

El sector organizado de personas trabajadoras del hogar, como el Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar, también se ha pronunciado por que el Ejecutivo Federal ratifique el convenio (Proceso, 2018).

En México existe consenso sobre la conveniencia de ratificar el Convenio 189, pero hasta el cierre de esta publicación esto no ha ocurrido, todo parecería apuntar que aún falta más voluntad política para hacerlo a pesar de que la mayoría de las voces están a favor. Este hecho cobró relevancia cuando nuestro país llegó a la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo sin haber ratificado este y otros convenios (Martínez, 2018).

## **Capítulo 4**

---

# **Esquemas de cobertura en el mundo y su relación con la cobertura de seguridad social**



**E**n este capítulo se abordan los modelos de seguridad social que existen en el mundo para el trabajo del hogar, con el objetivo de identificar los elementos que favorecen el incremento de la cobertura de la seguridad social.

También se analizan los factores que llevan a considerar que el trabajo del hogar es de difícil cobertura por los sistemas de seguridad social.

Este capítulo se desarrolló tomando como base los documentos: "Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas" de 2016 y el tema especial "Experiencias de formalización del trabajo doméstico en América Latina y el Caribe" dentro del "Panorama Laboral de América Latina y el Caribe de 2015", elaborados por la OIT.

## **La seguridad social para las personas trabajadoras del hogar**

El Convenio 189 sobre el trabajo decente para este sector de ocupación, en su artículo 14 señala que todo Estado que suscriba este, tomando en cuenta sus características específicas y con base en las legislaciones nacionales debe

adoptar medidas apropiadas a fin de asegurar que los trabajadores domésticos disfruten de condiciones no menos favorables que las condiciones aplicables a los trabajadores en general con respecto a la protección de la seguridad social, inclusive en lo relativo a la maternidad.

El principio de acceso en condiciones no menos favorables para el derecho a la seguridad social implica que, si un derecho es parte de un régimen de seguridad social para los trabajadores en general, las personas trabajadoras del hogar deben tener acceso al mismo sin importar si su incorporación a este es mediante un esquema general o especial (OIT, 2016, p.8). En este mismo artículo del Convenio, pero en su segundo apartado señala que:

Las medidas a que se hace referencia en el párrafo anterior podrán aplicarse progresivamente, en consulta con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores, así como con organizaciones representativas de los trabajadores domésticos y con organizaciones representativas de los empleadores de los trabajadores domésticos, cuando tales organizaciones existan.

El principio de progresividad en la cobertura de la seguridad para las personas trabajadoras del hogar tiene como objetivo otorgar a los Estados cierta flexibilidad para que, de acuerdo con su realidad económica, política, financiera, entre otras, pueda incrementar la protección de la seguridad social para este grupo de ocupación (OIT, 2016).

Señala la OIT que la protección de seguridad social a la que hace referencia el Convenio 189 debe tener como base a las nueve ramas consideradas en el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), las cuales son:

1. Asistencia médica
2. Prestaciones monetarias de enfermedad
3. Prestaciones de desempleo
4. Prestaciones de vejez
5. Prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional
6. Prestaciones familiares
7. Prestaciones de maternidad
8. Prestaciones de invalidez
9. Prestaciones de sobrevivientes

La importancia de una mayor cobertura de la seguridad cobra relevancia sobre todo porque

es uno de los factores esenciales para la transición a la formalidad ya que fomenta de manera indirecta el acceso a otros derechos: permite vigilar el cumplimiento del pago de salario mínimo o la jornada laboral, contribuye a demostrar la existencia de una relación laboral cuando no existe un contrato por escrito y facilita la inspección. Esto es de particular relevancia en los países donde la inscripción del contrato en los Ministerios de Trabajo no es obligatoria.

(OIT, 2015c, p. 58)

A nivel mundial, de 163 países en los que se revisó el estado que guarda la cobertura de la seguridad social del trabajo del hogar en 70 se contempla por lo menos una de las 9 ramas consideradas en el Convenio sobre la materia (OIT, 2016, p. 12).

De las naciones que contemplan algún esquema de protección para el trabajo del hogar, existen algunos clasificados como de ingresos medianamente bajos y bajos, lo que muestra que es factible dar cobertura de seguridad social a este grupo de ocupación (OIT, 2016, p13).

La menor cobertura de seguridad social del trabajo del hogar se observa en regiones como América Latina y Asia, en donde se concentra el 78% de los ocupados en esta actividad en el mundo en 2010 (OIT, 2013a).

## Diferencias en los regímenes de seguridad social para el trabajo del hogar

La OIT (2016, p. 15) señala que las diferencias en los regímenes de seguridad social para el trabajo del hogar en mundo se dan en las siguientes vertientes:

1. Tipo de régimen: general o especial
2. Esquemas de afiliación: obligatorio o voluntario
3. Ramas previstas en el concepto de seguridad social
4. Esquema de financiamiento
5. Previsiones para las personas trabajadoras migrantes
6. Cobertura efectiva

### Tipo de régimen: general o especial

A nivel mundial la tendencia ha sido incorporar a esta actividad en los regímenes generales. Esto facilita a los Estados poder cumplir con el artículo 14 del Convenio 189, que busca que las personas trabajadoras del hogar tengan acceso a la protección de la seguridad social en condiciones no menos favorables respecto a otros grupos de ocupación (OIT, 2016).

Esto toma relevancia cuando en los países donde el régimen de cobertura de las personas trabajadoras del hogar es el general las tasas de cobertura de seguridad social son mayores respecto a los que cuentan con un régimen especial (OIT, 2016, p. 15).

Este régimen, además, suele provocar que este grupo de ocupación quede excluido de otros derechos que se reconocen a los trabajadores considerados en los regímenes generales (OIT, 2015c, p. 55).

Para el caso de América Latina y el Caribe, la OIT ha propuesto lo que ha denominado como “Enfoque multidimensional para la promoción de la formalización del trabajo doméstico” (2015, p. 63), en el cual se pone de manifiesto la necesidad de equiparar los derechos, como uno de los pilares fundamentales para atender la baja cobertura de la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar.

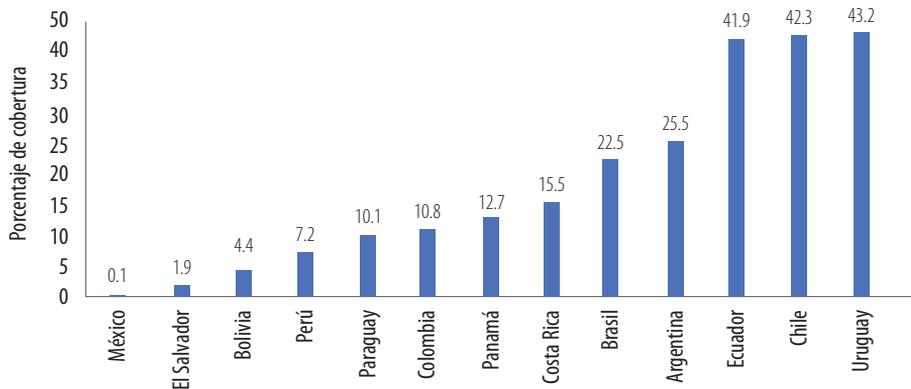
En el caso de México, con base en el marco jurídico laboral vigente, el régimen que se considera para las personas trabajadoras del hogar es de tipo especial, sobre este tema se profundiza más adelante.

### Esquemas de afiliación: obligatorio o voluntario

A nivel mundial los Estados han tendido en hacer obligatoria la incorporación del trabajo del hogar a los sistemas de seguridad. De los 70 países que la OIT encontró que cuentan con alguna forma de protección para las personas trabajadoras del hogar, ocho aún contemplan un esquema de afiliación voluntario: Corea del Sur, El Salvador, Fiji, Guatemala, Islandia, Honduras, Malasia y México (OIT, 2016, p. 16).

La afiliación voluntaria se ha reflejado en menores tasas de cobertura de la seguridad social para el trabajo del hogar, dado que “limita por completo cualquier esfuerzo que realicen las instituciones para extender la seguridad social a este grupo” (OIT, 2016, p. 16). En la región de América Latina y el Caribe, los países con este tipo de afiliación – México y el Salvador– son los que tienen menor cobertura de la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar (Gráfica 35).

**Gráfica 35.** Porcentaje de cobertura de las personas trabajadoras del hogar por los sistemas de seguridad social contributivos en 2013 o año más cercano



Fuente: Tomado de OIT (2015c, p.55)

La obligatoriedad legal no garantiza altas tasas de cobertura de la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar, esto se muestra en los países en donde es obligatoria su incorporación, pero tienen bajos porcentajes de cobertura, pues existen otras determinantes y prácticas que influyen sobre la cobertura como las siguientes (OIT, 2015c, p. 55):

- La capacidad contributiva de empleadores y trabajadores
- El marco jurídico e institucional relacionado con la capacidad para ejercer el control contributivo y de la evasión
- La capacidad de los servicios de inspección laboral
- El grado de simplicidad de los procesos de inscripción y pago de las cotizaciones

Para alcanzar una mayor cobertura de la seguridad social deben considerarse las particularidades del trabajo del hogar, los países latinoamericanos con mayor cobertura –Chile y Uruguay– han adaptado sus sistemas de inscripción de forma más eficiente, al considerar las características intrínsecas al trabajo del hogar remunerado (OIT, 2015c).

## Ramas previstas en el concepto de seguridad social

La OIT (2016) señala que, si bien existen países con alguna forma de protección contemplada en las nueve ramas de la seguridad social, solo 17 contemplan a todas.

Señala que para el trabajo del hogar las brechas entre la cobertura legal y la efectiva para las personas trabajadoras del hogar son importantes, sobre todo para las naciones en desarrollo (OIT, 2016).

Las principales ramas consideradas en los países en desarrollo son (OIT, 2016, p. 19):

1. Asistencia médica (contributiva y no contributiva)
2. Pensiones de vejez
3. Pensiones de invalidez
4. Pensiones de sobrevivientes
5. Prestaciones en caso de accidente en el trabajo

Se observó menor cobertura en las siguientes ramas:

1. Prestaciones familiares
2. Prestaciones de desempleo

Las ramas contempladas por los sistemas de seguridad social suelen ser las mismas para las personas trabajadoras del hogar y el resto de población ocupada asalariada. Pero coexisten esquemas en donde se les excluye de ciertas ramas o tienen diferentes grados de protección dentro de una misma, por ejemplo, en cuanto al monto o tiempo en que pueden ejercer los beneficios (OIT, 2016, p. 19).

En la Tabla 18 se eligieron algunos países de la región de América Latina y el Caribe para mostrar la diferencia en la cobertura de las ramas de la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar. Uruguay, de las naciones seleccionadas, es el único donde se tienen cubiertas todas las ramas consideradas dentro del concepto de seguridad social; en nuestro país, no se contemplan prestaciones para los casos de lesiones derivadas del trabajo y las prestaciones familiares (OIT, 2016).

**Tabla 18.** Tipos de prestaciones cubiertas para el trabajo del hogar, países seleccionados

| País        | Tipos de prestaciones cubiertas para el trabajo del hogar |                                             |                          |                         |                                                   |                     |                          |
|-------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------------------------------------|---------------------|--------------------------|
|             | Atención médica                                           | Pensiones: vejez, invalidez, sobrevivientes | Prestación de enfermedad | Prestación de desempleo | Prestación en los casos de lesiones profesionales | Prestación familiar | Prestación de maternidad |
| México      | Sí                                                        | Sí                                          | Sí                       | Sí                      | No                                                | No                  | Sí                       |
| Argentina   | Sí                                                        | Sí                                          | Sí                       | No                      | Sí                                                | Sí                  | Sí                       |
| Brasil      | Sí                                                        | Sí                                          | Sí                       | Sí                      | Sí                                                | No                  | Sí                       |
| Chile       | Sí                                                        | Sí                                          | Sí                       | Sí                      | Sí                                                | No                  | Sí                       |
| El Salvador | Sí                                                        | No                                          | No                       | No                      | No                                                | No                  | Sí                       |
| Uruguay     | Sí                                                        | Sí                                          | Sí                       | Sí                      | Sí                                                | Sí                  | Sí                       |

Fuente: Tomado de OIT (2016, pp.54-58)

### Esquemas de financiamiento

Al analizar los esquemas de financiamiento de los sistemas de seguridad social para el trabajo del hogar se observa si se trata de un esquema diferenciado o se aplica uno general para los ocupados asalariados (OIT, 2016). Cuando las contribuciones, tanto para empleadores como para trabajadores, son equivalentes al resto de los ocupados de carácter subordinado y remunerado, se inhibe la inclusión de las personas trabajadoras del hogar a los sistemas de seguridad social (OIT, 2016, p. 25). La evidencia indica que tanto trabajadores como empleadores suelen tener baja capacidad contributiva, por eso es importante que ambos tengan tasas de contribución más bajas. Otros elementos que abonan al incremento en la cobertura es la existencia de incentivos fiscales y los subsidios a las cuotas de seguridad social por parte del Estado (pp. 30-31).

En el caso de México, señala la misma fuente, el esquema de financiamiento contemplado para el trabajo del hogar no tiene diferencias respecto al de la población ocupada asalariada.

### Previsiones para las personas trabajadoras migrantes

Las personas trabajadoras migrantes muestran mayor vulnerabilidad en sus condiciones de trabajo respecto a la población nacional, en aspectos como la duración de la jornada laboral, salarios más bajos, casos de acoso sexual y violencia de género (OIT, 2016).

Si bien algunos países contemplan algún grado de protección social para este grupo, suelen tener condiciones de acceso y cobertura diferentes.

### Cobertura efectiva

El mayor reto en cuando a la cobertura de la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar se observa en las naciones en desarrollo y emergentes (OIT, 2016).

El nivel de cobertura efectiva depende de muchos factores (OIT, 2016, pp. 21-22):

1. El carácter obligatorio o voluntario de la cobertura legal;
2. La capacidad contributiva de los empleadores y trabajadoras;
3. El alcance del marco jurídico e institucional relacionado con la capacidad para ejercer el control contributivo, la compulsión y la inspección del cumplimiento;
4. La capacidad de negociación del trabajador frente al empleador (la cual está relacionada con el respaldo jurídico y administrativo, el grado de sensibilización sobre derechos, y el acceso a mecanismos eficaces de denuncia, entre otros);
5. La facilidad práctica del proceso de inscripción en el seguro social;
6. La facilidad para realizar el pago de las cotizaciones;
7. La intensidad en el uso de las tecnologías de información (para acercar los servicios a la población y para simplificarlos);
8. La cobertura vertical (contingencias cubiertas y nivel de las prestaciones);
9. La percepción de la calidad respecto a los servicios y prestaciones de las instituciones de seguridad social;
10. El grado de organización y asociatividad de las trabajadoras domésticas, que influye sobre la capacidad para ejercer demandas y logros;
11. El nivel de conciencia social (cultura cívica) sobre la importancia de la seguridad social;
12. Las diferencias en el tratamiento del trabajo migrante.

### Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo del hogar

La OIT (2016) identifica por lo menos 5 tipos de regímenes de protección social para el trabajo del hogar en el mundo.

**Tabla 19.** Tipología de los regímenes de protección social para el trabajo del hogar

| Configuración jurídica                                                                      | Organización institucional               | Aspectos de financiamiento      | Afiliación                                                                                                                                    | Ejemplos de países                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Cobertura obligatoria<br>Trabajo doméstico asimilado a la categoría de trabajo asalariado   | Régimen general                          | Contribuciones no diferenciadas | <ul style="list-style-type: none"> <li>Solo trabajo doméstico a tiempo completo</li> <li>Mono-patrono</li> </ul>                              | Cabo Verde<br>Ecuador<br>Mauricio<br>Turquía                                      |
|                                                                                             | Administración/ recaudación unificada    |                                 |                                                                                                                                               |                                                                                   |
|                                                                                             | Régimen general                          | Contribuciones diferenciadas    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Solo trabajo doméstico a tiempo completo</li> <li>Mono-patrono</li> </ul>                              | Costa Rica<br>Filipinas                                                           |
|                                                                                             | Administración/ recaudación no unificada |                                 |                                                                                                                                               |                                                                                   |
|                                                                                             | Régimen general                          | Contribuciones diferenciadas    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Multi-patrono</li> <li>Tiempo parcial</li> <li>“Vale de servicio” (Bélgica, Francia, Suiza)</li> </ul> | Argentina<br>Uruguay<br>Italia<br>España<br>Bélgica<br>Francia<br>Suiza (Ginebra) |
|                                                                                             | Administración/recaudación unificada     |                                 |                                                                                                                                               |                                                                                   |
| Cobertura voluntaria<br>Trabajo doméstico no asimilado a la categoría de trabajo asalariado | Régimen general                          | Contribuciones no diferenciadas | <ul style="list-style-type: none"> <li>Solo trabajo doméstico a tiempo completo (mono-patrono)</li> </ul>                                     | Malaysia<br>Singapur                                                              |
|                                                                                             | Administración/recaudación unificada     |                                 |                                                                                                                                               |                                                                                   |
|                                                                                             | Régimen especial                         | Contribuciones no diferenciadas | <ul style="list-style-type: none"> <li>Solo trabajo doméstico a tiempo completo (mono-patrono)</li> </ul>                                     | El Salvador<br>Honduras<br>México                                                 |
|                                                                                             | Administración/recaudación unificada     |                                 |                                                                                                                                               |                                                                                   |

Fuente: Tomado de OIT (2016, p.27)

La OIT señala que el esquema que muestra mayores tasas de cobertura efectiva de la seguridad social para el trabajo del hogar es la tercera categoría en la que se encuentran países como Argentina, Uruguay, Italia, España, Bélgica, Francia y Suiza (Cantón de Ginebra). Dentro de los aspectos que muestran tener mayor incidencia en la cobertura de las personas trabajadoras del hogar están los siguientes (OIT, 2016, p.28):

1. Un esquema diferenciado de contribución
2. Esquemas de afiliación que atienden a las distintas formas de contratación: tiempo parcial, múltiples patronos, etcétera.

Otras características de esta categoría son la afiliación obligatoria y dentro del régimen general de seguridad social. Si estos elementos en conjunto con los otros enlistados son determinantes para una mayor cobertura efectiva, podemos observar que nuestro país tiene una de las tipologías menos favorecedoras para la inclusión del trabajo del hogar en el sistema de seguridad social.

## Prácticas de los regímenes de seguridad social para el trabajo del hogar

La OIT (2016) ha sistematizado un conjunto de prácticas internacionales que han mostrado resultados positivos para incrementar la cobertura de la seguridad para el trabajo del hogar. Estas han sido clasificadas en cinco categorías:

1. Aspectos de organización institucional
2. Financiamiento
3. Afiliación y promoción de la cobertura
4. Recaudación y cobranza de contribuciones
5. Cobertura del trabajo migrante

Además de las características de los sistemas de protección social de cada país existen otras medidas que favorecerían el incremento de la cobertura para el trabajo del hogar y que también tienen aplicación para todas las ocupaciones (OIT, 2016, pp. 28-29):

- La legislación y política de salarios mínimos y otras políticas salariales
- Legislación relacionada con la jornada laboral
- Legislación y garantía de la seguridad y salud en el trabajo
- Protección de la maternidad para el sector de trabajo doméstico
- Fortalecer la inspección laboral para garantizar el ejercicio de derechos
- El acceso a información sobre derechos y garantías de protección laboral
- Promoción de la sindicalización y de la asociatividad en general
- Fomento del diálogo social entre los sectores involucrados en el trabajo doméstico

Las prácticas internacionales contempladas por la OIT se muestran en las Tablas 20 y 21.

**Tabla 20.** Prácticas internacionales que fomentan la incorporación a la seguridad social del trabajo del hogar, categorías: organización institucional, financiamiento, y afiliación y promoción de la cobertura

| Organización institucional                                                                                                                                               | Financiamiento                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Afiliación y promoción de la cobertura                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cobertura obligatoria</li> <li>2. Coordinación interinstitucional</li> <li>3. Sindicalización del trabajo del hogar</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contribución diferenciada</li> <li>2. Incentivos fiscales</li> <li>3. Subsidios</li> <li>4. Deduciones o excepciones contributivas</li> <li>5. Contribuciones exclusivas de parte del empleador</li> <li>6. Cotización según salario por hora</li> <li>7. Cotización diferenciada según la edad del trabajador</li> <li>8. Cotización según la composición familiar</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestiones administrativas a cargo del trabajador, esto relacionado con la situación de que los empleadores suelen ser también trabajadores, y por costos como los de transacción y de oportunidad del tiempo, si el trabajador del hogar lleva a cabo los trámites se incentiva la incorporación a la seguridad social</li> <li>2. Esquemas para facilitar la inscripción de las trabajadoras que laboran para más de un empleador o en jornada parcial.</li> <li>3. Educación y sensibilización de las trabajadoras domésticas y sus empleadores</li> <li>4. Uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) para mejorar la gestión de la afiliación</li> <li>5. Inspección laboral</li> <li>6. Cursos para empleadores para informar sobre los derechos de este y el trabajador, la definición de los salarios y los procedimientos de denuncia, entre otros temas</li> <li>7. Asesoramiento a los trabajadores sobre sus derechos</li> <li>8. Acceso a préstamos para trabajadores como mecanismo para aumentar la confianza en los sistemas de seguridad social</li> </ol> |

Fuente: Tomado de OIT (2016, pp. 29-38)

**Tabla 21.** Prácticas internacionales que fomentan la incorporación a la seguridad social del trabajo del hogar, categorías: recaudación y cobranza de contribuciones, y cobertura del trabajo migrante

| Recaudación y cobranza de contribuciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Cobertura del trabajo migrante                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer sistemas únicos y centralizados de recaudación</li> <li>2. Facilidades para el pago como: uso de plataformas web, convenios con bancos, uso de una central telefónica, el uso de la figura de “vale de servicio”, entre otras.</li> <li>3. Adecuada tipificación de faltas y sanciones</li> <li>4. Vale o cheque de servicio, para atender las diferentes modalidades de trabajo como el tiempo parcial, diferentes empleadores, etcétera.</li> <li>5. Esquema de presunción de que se contrata un trabajador del hogar, bajo criterios se puede asumir que un hogar emplea a una persona trabajadora del hogar y así poder cobrar las cuotas de la seguridad social, en el caso de Argentina el empleador debe demostrar bajo ciertos procedimientos que no emplea trabajo del hogar.</li> </ol> | <p>En el país de origen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Extensión de la cobertura legal al trabajo doméstico nacional que labora en el extranjero</li> <li>2. Portabilidad de derechos, mecanismo que permite a las trabajadoras migrantes conservar y reconocer, en su país de origen, las cotizaciones acumuladas en el país extranjero, una vez que regresen.</li> <li>3. Inscripción mediante las embajadas</li> <li>4. Programas especiales</li> </ol> <p>En el país de destino:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Igualdad de trato para el trabajo migrante</li> <li>2. Tener mayor vinculación con las instancias migratorias</li> <li>3. Formación de las personas trabajadoras del hogar</li> </ol> |

Fuente: Tomado de OIT (2016, pp. 38-44)

## Conclusiones

Lograr una mayor cobertura efectiva de las personas trabajadoras del hogar por la seguridad social es un proceso complejo, pasa por las características propias de cada sistema: tipo de afiliación, ramas cubiertas de la seguridad social, financiamiento, entre otros. Además, son determinantes otros factores que no están directamente relacionados con los sistemas de seguridad social, como la regulación de horas de trabajo, políticas salariales, promoción de la organización sindical, reconocimiento de la relación asimétrica al pactar condiciones de trabajo.

Instrumentos internacionales como el Convenio 189 y el reconocimiento de buenas prácticas internacionales, permitirían a los Estados –incluyendo al mexicano– hacerse de insumos para la elaboración de medidas que permitan avanzar hacia una mayor cobertura de la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar.

### **¿Por qué existe baja cobertura de los sistemas de seguridad social en el caso de las personas trabajadoras del hogar?**

La OIT (2016) señala que existen dos tipos de elementos que dificultan la cobertura de la seguridad social para las personas trabajadoras del hogar:

1. Características intrínsecas del trabajo del hogar
2. Barreras institucionales

#### **Características intrínsecas del trabajo del hogar: barreras no institucionales**

Entre las características que convierten al trabajo del hogar como un grupo de difícil cobertura por la seguridad social destacan las siguientes (OIT, 2010b y 2016):

1. Se realiza en el hogar de un particular
2. Muy frecuentemente no tienen compañeros de trabajo
3. Suelen tener una relación que no esté mediada por un contrato o cualquier mecanismo externo de control
4. Suele ser una actividad infravalorada, lo que ha repercutido en su exclusión o trato diferenciado, explícita o implícitamente, de las legislaciones laborales
5. La relación de trabajo no suele reconocerse como tal, porque en muchos de los casos no han desaparecido algunas costumbres históricas que dificultan ver a esta

ocupación como cualquier otra, con derechos laborales; la consideración de los trabajadores del hogar como miembros de la familia, también alienta el desconocimiento de la relación empleador-trabajador.

Ante la existencia de barreras no institucionales para la inscripción a la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar, la OIT propone algunas medidas para atender estos factores, como la obligación de los estados para que los trabajadores conozcan sus condiciones de trabajo –preferentemente mediante la existencia de un contrato (Convenio 189, artículo 7)– y la sensibilización a los empleadores sobre los derechos de las personas trabajadoras del hogar (Recomendación 201, numeral 21).

### Barreras institucionales

El acceso a la seguridad social, así como a otros derechos, de las personas trabajadoras del hogar ha estado sujeto a el concepto de “buen empleador” y a las medidas de presión social (OIT, 2010b, p. 15). La autorregulación ha conducido a que tengan condiciones de trabajo y de cumplimiento efectivo de derechos menos favorables respecto a otros grupos de ocupación; por ello es necesario contar con medidas específicas.

La OIT ha identificado las siguientes barreras institucionales que dificultan la inclusión de las personas trabajadoras del hogar a los sistemas de seguridad social (2016, pp.23-26):

- Exclusión legal
- Cobertura voluntaria
- Cobertura limitada a trabajadoras con jornada completa
- Definición restrictiva del trabajo doméstico en la legislación, algunas legislaciones excluyen a jardineros, choferes privados, ente otros
- Limitaciones a los derechos contemplados en la seguridad social
- Exclusión por las diferencias del trabajo del hogar respecto a otras ocupaciones asalariadas; por ejemplo, en algunos países se le pide que tenga un mínimo de horas trabajadas al mes y/o con el mismo empleador para tener acceso a algunos derechos de la seguridad social
- Tasas de contribución equivalente a la de otras categorías ocupacionales. En esta ocupación suele existir baja capacidad contributiva de trabajadores y de algunos empleadores, lo que desincentiva la inscripción a la seguridad social
- Complejidad en los procesos administrativos
- Insuficiencia de mecanismos administrativos para la afiliación y cobro

- Prestaciones bajo la responsabilidad del empleador
- Falta de información y organización. Existe poca conciencia de los derechos y obligaciones tanto de trabajadores como de empleadores. También la poca organización gremial de trabajadores y empleadores dificultan las negociaciones para mejorar condiciones de trabajo y acceso a la seguridad social.

En resumen, lograr una mayor cobertura de la seguridad social de las personas trabajadoras del hogar depende de la capacidad de poder eliminar o reducir las barreras institucionales, cambiar la mentalidad sobre el trabajo del hogar (como la de asimilar al trabajador como parte de la familia) que invisibiliza la relación de trabajo de tipo subordinada y tener regulaciones que atiendan las características intrínsecas de esta ocupación (múltiples empleadores, tiempo completo o parcial, entre otras).

Pero un factor determinante es la **voluntad política** para emprender cambios tendientes a mejorar las condiciones de las personas trabajadoras del hogar (OIT, 2016, p. 49). Una señal de esta voluntad por parte de los Estados es ratificar el Convenio 189 y la Recomendación 201, instrumentos internacionales vinculantes que obligarían a los gobiernos a implementar lo necesario para la satisfacción de los derechos de las personas trabajadoras del hogar, en condiciones no menos favorables respecto a otras ocupaciones.



## Capítulo 5

---

# Marco legal del trabajo del hogar en México



El marco jurídico laboral mexicano se integra por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley del Seguro Social (LSS).

La revisión de este cuerpo legal en materia laboral, para los fines de esta publicación, tiene como foco el trabajo del hogar remunerado, aunque muchas de sus previsiones tienen aplicación para otras ocupaciones.

## Lo previsto en la Constitución

Nuestra carta magna, en su artículo 123, asienta los principios rectores de las relaciones laborales en México:

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de 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:

Entre los obreros, jornaleros, *empleados domésticos*, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo. (CPEUM)

Entre algunos derechos incluidos en el artículo 123 constitucional, destacan los siguientes para todas las personas ocupadas en México:

- la jornada máxima de ocho horas (fracción I);
- la prohibición de usar el trabajo de las personas con menos de quince años, y que los menores de 16 años deberán tener una jornada máxima de seis horas (fracción III);

- un día de descanso, cuando menos, por cada seis días de trabajo (fracción IV);
- la protección de las mujeres embarazadas (fracción V);
- el salario mínimo (fracciones VI y VIII),
- la no discriminación salarial por sexo o nacionalidad (fracción VII), entre otros.

## Lo previsto en la Ley Federal del Trabajo

El trabajo del hogar remunerado se encuentra dentro de los trabajos especiales considerados en la LFT (Título sexto), los cuales se regirán por las normas de este título y por las generales de la LFT en cuanto no las contradigan (Artículo 181), esto implica que en la regulación de esta clase de trabajos primará lo dicho en cada uno de los capítulos –relacionados con una ocupación especial– de este título.

Dentro de la categoría de trabajos especiales de la LFT se incluye el doméstico (término usado en esta ley), además de los siguientes: confianza, buques, tripulaciones aeronáuticas, ferrocarrileros, autotransporte, maniobras de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal, del campo, agentes de comercio y otros semejantes, deportistas profesionales, actores y músicos, a domicilio, trabajadores en minas, hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos, industria familiar, médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad, y los de universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

La existencia de un título de la LFT dedicado a trabajos especiales tiene “el objetivo de garantizar el ejercicio adecuado de los derechos de los trabajadores que se desempeñan en ocupaciones que, por sus características, deben ser atendidos de forma diferenciada respecto a otras formas de trabajo subordinado” (Rodríguez Padrón, 2018, p.15). Sobre este tema se puede revisar lo expuesto por López Cárdenas (1990), Kurczyn Villalobos (2006) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred, 2014, p.182).

Las personas ocupadas en los trabajos especiales en la práctica no han tenido acceso en igualdad de circunstancias respecto a otras categorías de ocupación y tampoco han existido cambios sustanciales en su protección legal (Conapred, 2014; Kurczyn Villalobos, 2006).

Respecto a los derechos laborales con mayor limitación en su ejercicio para estos trabajos, señala el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred, 2014, p. 182) están:

- Asociación profesional

- Contratación colectiva
- Huelga
- Condiciones satisfactorias de trabajo (diferentes entre cada trabajo especial)
- Salario
- Acceso a la seguridad social

El poco avance en la protección legal de los trabajos especiales se puede explicar por la poca atención de las políticas públicas o porque algunos están protegidos por contratos colectivos (Kurczyn Villalobos, 2006, pp. 323-324). Situación que no ocurre para el caso del trabajo del hogar en el país.

La LFT, en su capítulo XIII, dedicado exclusivamente a los trabajadores domésticos, señala los principios de las relaciones laborales y derechos de estos trabajadores. Es importante subrayar que la redacción actual de los artículos 333, 336 y la fracción II del artículo 337, está vigente a partir de la reforma laboral de 2012 publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de ese año.

### Definición de trabajo del hogar

Esta ley define a las personas trabajadoras del hogar como:

... los que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia.

(Artículo 331)

El artículo 332 señala las actividades que no son consideradas como trabajo del hogar:

- I. Las personas que presten servicios de aseo, asistencia, atención de clientes y otros semejantes, en hoteles, casas de asistencia, restaurantes, fondas, bares, hospitales, sanatorios, colegios, internados y otros establecimientos análogos; y
- II. Los porteros y veladores de los establecimientos señalados en la fracción anterior y los de edificios de departamentos y oficinas.

Estos dos artículos permiten identificar que el elemento diferenciador para las personas que tienen actividades de aseo, asistencia y demás, es el lugar en donde las desarrollan, es decir el hogar de una persona o familia.

## Jornadas de trabajo y tiempos de descanso

En la LFT, en el capítulo dedicado a las personas trabajadoras del hogar, no existe una limitación explícita de las horas de trabajo. El artículo 333 para las personas que habitan en el hogar de sus empleadores –también denominado como trabajo de planta– señala que:

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

Esto implica que la jornada podría ser de hasta 12 horas dado que el empleador sólo está obligado a proporcionar 12 de descanso (Conapred, 2014, p. 211; Sánchez-Castañeda, 2014, p.13; Torres Ramírez, Rodríguez Padrón y Ramírez Raymundo, 2015, p.10). El Conapred señala que esto constituye una violación a los derechos humanos laborales (2014, pp. 210-211).

Los días de descanso semanales están regulados en el artículo 336 que al respecto dice:

Los trabajadores domésticos tienen derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido, preferiblemente en sábado y domingo.

Mediante acuerdo entre las partes podrá acordarse la acumulación de los medios días en periodos de dos semanas, pero habrá de disfrutarse de un día completo de descanso en cada semana.”

Respecto al derecho a vacaciones, en este capítulo, no se tiene ninguna previsión.

## Salarios

En cuanto a la retribución, la LFT nos dice que estará compuesta por el pago en efectivo, los alimentos y la habitación; estos últimos rubros se considerarán equivalentes al 50% del salario pagado en efectivo (artículo 334).

Al respecto, la OIT (2013d) señala que el Convenio 189 (artículo 12, párrafo 2) contempla la posibilidad de que una proporción limitada del pago se haga en especie bajo condiciones no menos favorables respecto a otras ocupaciones; además, estos deben tener un uso y beneficio personal para los trabajadores. La Recomendación 201 (párrafo 14, inciso c) sí considera al alojamiento y los alimentos como parte de los pagos en especie; también se señala que el valor de estos debe ser justo y razonable.

La OIT (2013d, p. 86) señala que no existe un consenso sobre el alcance de la frase “una proporción adecuada del pago en especie”. En 2003, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en el marco de la 91ª Conferencia Internacional del Trabajo, sobre el pago en especie equivalente al 50% señaló que

...considera que cabe preguntarse en qué medida el establecimiento de un límite del 50 por ciento o más para los pagos en especie permitidos es adecuado habida cuenta del riesgo de una disminución indebida de la remuneración en efectivo necesaria para la manutención de los trabajadores y sus familias.

(OIT, 2003b, p. 66, párrafo 118)

El cuestionamiento a la existencia de esta proporción del pago en especie en algunos países surgió porque esta suele rondar entre el 20 y 40% (OIT, 2003b, pp. 65-66, párrafo 117).

Sobre la decisión de mantener la proporción de 50%, la Comisión indicó que:

... si bien reconoce que los instrumentos considerados no establecen un límite específico ni contienen lineamientos sobre esta cuestión, considera que los gobiernos, antes de permitir el pago en especie en una proporción tan elevada del salario de los trabajadores, deberían examinar cuidadosamente si tal medida es adecuada teniendo en cuenta las posibles repercusiones para los trabajadores interesados así como las circunstancias nacionales y los intereses los trabajadores

(OIT, 2003b, p. 66, párrafo 118)

Si bien la OIT (2003b) no concluye que la proporción de 50% sea inadecuada, sí la califica de elevada y por lo tanto que debe hacerse una revisión de las repercusiones sobre el bienestar de las personas trabajadoras. Esto cobra relevancia para el caso del trabajo del hogar en México.

Por su parte, el Conapred (2014, pp. 187) señala que la forma de integración del salario para las personas trabajadoras del hogar en nuestro país es discriminatoria y va en contra de las disposiciones de la Constitución y la LFT. Junto con ello está el hecho de que, hasta el cierre de esta publicación, no se ha fijado un salario mínimo para esta ocupación, situación de la que es responsable la Comisión Nacional de Salarios Mínimos (artículo 335 de la LFT).

Esto coloca en situación de vulnerabilidad a este grupo de ocupación, ante la posibilidad de que sus salarios no cumplan con lo previsto por la Constitución y la LFT, sobre la cobertura de las necesidades en el orden material, social, cultural y de provisión de educación obligatoria a los hijos. Sobre todo, cuando existe la posibilidad que 50% pueda estar constituido por la alimentación y el alojamiento (Conapred, 2014, pp. 186-188). Esto sin considerar los cuestionamientos de la suficiencia del salario mínimo en

nuestro país (Consejo Económico y Social de la Ciudad de México, 2015; Fuentes, 2017; Moreno, 2017; CNDH, 2018).

### Acceso a la seguridad social

La LFT prevé algunas obligaciones de los empleadores solo en los casos que las personas trabajadoras del hogar presenten una enfermedad no relacionada con su trabajo. El artículo 338 señala que las responsabilidades serían:

- I. Pagar al trabajador doméstico el salario que le corresponda hasta por un mes;
- II. Si la enfermedad no es crónica, proporcionarle asistencia médica entre tanto se logra su curación o se hace cargo del trabajador algún servicio asistencial; y
- III. Si la enfermedad es crónica y el trabajador ha prestado sus servicios durante seis meses por lo menos, proporcionarle asistencia médica hasta por tres meses, o antes si se hace cargo del trabajador algún asistencial. [sic]

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora del hogar prevé que los empleadores tienen la obligación de pagar los gastos del sepelio (artículo 339).

La LFT no señala explícitamente como responsabilidad de los empleadores la inscripción de las personas trabajadoras del hogar a la seguridad social (Conapred, 2014, p. 190).

Lo previsto en el capítulo XIII de la LFT y en la Ley del Seguro Social (LSS) provoca que las personas trabajadoras del hogar tengan un acceso desigual al derecho de atención a la salud, al no contemplar de forma obligatoria su incorporación al Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto a otros grupos de ocupación. Lo mismo sucede cuando se tiene, en el nivel de cobertura de las prestaciones previstas por la seguridad social en México.

### Obligación de los empleadores y personas trabajadoras del hogar

Las obligaciones especiales de los patrones, conforme al artículo 337 son:

1. Guardar consideración al trabajador doméstico, absteniéndose de todo maltrato de palabra o de obra;
2. Proporcionar al trabajador habitación cómoda e higiénica, alimentación sana y suficiente, y condiciones de trabajo que aseguren la vida y la salud; y
3. El patrón deberá cooperar para la instrucción general del trabajador doméstico, de conformidad con las normas que dicten las autoridades correspondientes.

El artículo 340 señala que las obligaciones especiales de los trabajadores domésticos son:

1. Guardar al patrón, a su familia y a las personas que concurran al hogar donde presten sus servicios, consideración y respeto.
2. Poner el mayor cuidado en la conservación del menaje de la casa.

### Derecho al trabajo y estabilidad en el empleo

En cuanto a la finalización de la relación laboral, el artículo 341 señala que esta podrá ocurrir cuando la persona trabajadora del hogar incumpla con sus obligaciones especiales previstas en el artículo 340.

En lo que respecta al tiempo para poder dar por terminada la relación de trabajo. Los trabajadores del hogar podrán hacerla en cualquier tiempo, avisando con ocho días de anticipación a sus empleadores (artículo 342).

Por su parte, el artículo 343 señala que los empleadores podrán dar por terminada la relación de trabajo bajo las siguientes circunstancias:

- Sin ninguna responsabilidad hacia la persona trabajadora del hogar si el fin de la relación se da dentro de los primeros 30 días de haber iniciado.
- En cualquier tiempo, sin necesidad de comprobar la causa que tenga para ello, pagando la indemnización que corresponda de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49, fracción IV, y 50 de la misma LFT.

Sobre esta segunda circunstancia que prevé la ley para dar por terminada la relación de trabajo por parte de los empleadores, el artículo 49 señala que estos quedan eximidos de la obligación de reinstalar al empleado, mediante el pago de las indemnizaciones.

El artículo 50 establece el monto de las indemnizaciones en los siguientes términos:

1. Si se trabajó por tiempo determinado menor a un año, una cantidad igual a los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados;
2. Si se trabajó por tiempo determinado mayor a un año, una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año, y de veinte días por cada uno de los siguientes años.
3. Si la relación fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en veinte días de salario por cada uno de los años de servicios prestados.

## Otras previsiones sobre las personas trabajadoras del hogar

La LFT tiene otras previsiones, para las personas trabajadoras del hogar, fuera del capítulo XIII, estas son:

1. No participarán en el reparto de utilidades, principio con lógica, dado que las unidades económicas empleadoras son las familias (artículo 127, fracción VI).
2. Los patrones no están obligados a pagar las aportaciones al Fondo Nacional de Vivienda (artículos 136 y 146).
3. Para los trabajadores domésticos sin instrucción, los patrones tienen la obligación de proporcionar educación primaria, en caso de no hacerlo se les pondrá una multa de 50 a 250 veces el salario mínimo general (artículo 998).

Sobre la inscripción a la seguridad social se puede concluir que "...la Ley Federal del Trabajo no prevé ningún mecanismo, obligación o incentivo para los empleadores, cuya manifestación más evidente son las escasas responsabilidades de los patrones cuando el trabajador del hogar se enferma. El derecho a la atención de la salud es uno de los pilares de los conceptos de trabajo decente y formalidad laboral." (Rodríguez Padrón, 2018, p. 14).

## Lo previsto por la Ley del Seguro Social

La literatura registra dos grandes modelos bases de seguridad social: el de Bismarck que está muy relacionado con la condición de formalidad de las personas trabajadoras y el modelo de Beveridge tendiente a la universalización de derechos. Las principales diferencias se muestran en la tabla 22.

**Tabla 22.** Principales diferencias entre el modelo de Bismarck y el de Beveridge

| Modelo de Bismarck                                                                                    | Modelo de Beveridge                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| La cobertura depende de la condición laboral del individuo.                                           | Tendencia hacia la universalización.                                                                    |
| Se caracteriza por un régimen de seguros múltiples.                                                   | Se basaba en la unificación de los riesgos, la protección deriva de la situación genérica de necesidad. |
| La financiación depende de las contribuciones del asegurado, del empleador y en ocasiones del Estado. | La financiación depende en su mayoría del presupuesto del Estado.                                       |
| Hay una administración diferenciada de cada riesgo, e incluso de los colectivos asegurados.           | Se busca una gestión administrativa unificada y pública                                                 |

Fuente: Tomado de Sánchez-Castañeda (2012, p. 15)

El acceso al sistema de seguridad social mexicano es uno de tipo contributivo, inspirado en lo que la literatura sobre el tema ha llamado modelo de Bismarck, en donde el acceso depende de la condición de estar ocupado en un empleo formal de las personas (Sánchez-Castañeda, 2012, p.25; Conapred, 2014, p.182-184).

El tipo de inscripción prevista para las personas trabajadoras del hogar es de tipo voluntaria.

La Ley del Seguro Social (LSS) en su artículo 13 señala que los trabajadores domésticos –término usado en esta ley y sus reglamentos– serán sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio solo de forma voluntaria. Esto implica que para todos los trabajadores que estén inscritos en el régimen voluntario no pueden tener acceso al seguro de guardería (artículos 201 al 207 de la LSS) y prestaciones sociales (artículo 208 a 210-A de la misma LSS) (Tabla 23). Para el caso de las personas trabajadoras del hogar no existe la obligación de que los empleadores hagan las aportaciones para el fondo de vivienda con base en lo establecido por la LFT en sus artículos 136 y 146.

**Tabla 23.** Seguros comprendidos por tipo de régimen de incorporación al IMSS

| Seguro                                    | Régimen obligatorio (artículo 11) | Incorporación voluntaria al régimen voluntario (artículo 222) |
|-------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------|
| Riesgos de trabajo                        | Sí                                | Sí                                                            |
| Enfermedad y maternidad                   | Sí                                | Sí                                                            |
| Invalidez y vida                          | Sí                                | Sí                                                            |
| Retiro, cesantía en edad avanzada y vejez | Sí                                | Sí                                                            |
| Guardería y prestaciones sociales         | Sí                                | No                                                            |

Fuente: Elaboración propia con información de la Ley del Seguro Social

El régimen voluntario de incorporación al IMSS también impone barreras de acceso a prestaciones previstas para los trabajadores inscritos en el obligatorio. Por ejemplo, el Reglamento de la LSS en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización, en su Título Tercero de “Incorporación voluntaria al régimen obligatorio” y Capítulo 1 sobre las disposiciones generales, tiene las siguientes restricciones:

- La incorporación de las personas trabajadoras del hogar debe hacerse de forma individual, y su inscripción la hará el patrón como persona física (artículo 76). Esto representa costos de administración y de oportunidad del tiempo para los empleadores.
- Los sujetos de aseguramiento y sus beneficiarios deberán someterse a los exámenes y estudios que el Instituto determine para constatar su estado de salud (artículo 81).

- No serán sujetos de aseguramiento cuando tengan los siguientes padecimientos:
  - Tumores malignos y enfermedades crónico-degenerativas. En esta clasificación se incluye una amplia gama: complicaciones tardías de la diabetes mellitus, enfermedades por atesoramiento (enfermedad de gaucher), enfermedades crónicas del hígado, insuficiencia renal crónica, valvulopatías cardíacas, insuficiencia cardíaca, secuelas de cardiopatía isquémica (arritmia, ángor o infarto del miocardio), enfermedad pulmonar obstructiva crónica con insuficiencia respiratoria, entre otras (artículo 81, fracción I)
  - Enfermedades sistémicas crónicas del tejido conectivo, adicciones como alcoholismo y otras toxicomanías, trastornos mentales como psicosis y demencias, enfermedades congénitas y síndrome de inmunodeficiencia adquirida o Virus de Inmunodeficiencia Adquirida Humana positivo (VIH), como lo establece el artículo el artículo 81, fracción II.
- Podrán ser atendidos de ciertos padecimientos y/o proporcionarles ciertos procedimientos después de tener cierto tiempo de inscripción (artículo 83), entre los que se pueden destacar: tumoración benigna de mama (seis meses); parto (10 meses); cirugía ortopédica (2 años), entre otras.

## Capítulo 6

---

# Conclusiones y recomendaciones



## Conclusiones

El trabajo del hogar en el mundo es una de las ocupaciones con menor cobertura de los sistemas de seguridad social; para algunos países como México, sus tasas de informalidad laboral son más altas que las observadas para el sector agrícola, considerado como el que tiene mayor porcentaje de trabajo informal en el mundo (OIT, 2018).

A nivel mundial las personas trabajadoras del hogar tienen menores ingresos respecto a otras ocupaciones, por razones como la menor escolaridad, la discriminación (étnica y de género) y la infravaloración de este trabajo.

Otros indicadores laborales como la duración de las jornadas de trabajo, la estabilidad en el empleo, entre otros, muestran que el trabajo del hogar es una de las ocupaciones más vulnerables. A esto se suma el ser una actividad con alta feminización, provocando que algunas prácticas o dinámicas menos alentadoras para las mujeres se reproduzcan o se fortalezcan.

En el caso de México, se observó que entre el periodo 2005-2017, algunas condiciones del trabajo del hogar fueron:

- Menores ingresos respecto a otros grupos de ocupación.
- Las jornadas de trabajo semanales fueron menos largas –lo que puede estar relacionado con condiciones de mercado o por problemas de estimación de las jornadas reales–. Pero existieron diferencias importantes entre hombres y mujeres, así como por condición de formalidad en el empleo.

- El porcentaje de personas ocupadas en condiciones críticas de ocupación fue mayor respecto al resto del trabajo subordinado y remunerado.
- Es una de las ocupaciones con menor cobertura de un contrato, aunque se observó que un mayor porcentaje de hombres tiene alguna figura contractual respecto a las mujeres.
- Tiene menos años de escolaridad promedio respecto a otros grupos de población y ocupación. Es la única posición en la ocupación, de las analizadas, en donde las mujeres mostraron tener menos años de escolaridad respecto a los hombres.
- Es la actividad que mostró la mayor tasa de informalidad laboral promedio para el periodo 2005-2017, al considerar ambos sexos y mujeres. Para el caso de los hombres trabajadores del hogar, esta tasa coloca a esta actividad como la segunda empleadora de trabajo subordinado y remunerado informal, por detrás del sector agrícola.

El Convenio 189 es el instrumento internacional que tiene como objetivo atender la problemática del trabajo del hogar en cuanto al acceso al trabajo decente, se configura en una herramienta vinculante y como una señal de la voluntad política de los Estados que lo suscriben para mejorar las regulaciones sobre el trabajo del hogar en temas como el acceso a seguridad social, salarios, jornadas de trabajo, periodos de descanso, entre otros. En México su discusión se ha dado a través de instancias oficiales como el poder legislativo y ejecutivo. Otros actores como funcionarios del gobierno federal, la CNDH, el sector académico y las personas trabajadoras del hogar organizadas gremialmente han mostrado interés para que nuestro país se adhiera a este instrumento como una forma de avanzar en la cobertura de la seguridad social para este grupo de ocupación.

Aunque se ha mostrado interés, al cierre de esta publicación el Estado mexicano no ha ratificado el convenio.

La OIT en 2016 llevó a cabo una revisión del funcionamiento de los sistemas de seguridad social que contemplan alguna forma de protección para el trabajo del hogar. Entre los elementos que no favorecen la incorporación de esta ocupación a los sistemas están la inscripción voluntaria, un régimen especial de cobertura, contribuciones no diferenciadas respecto a otras ocupaciones y contemplar exclusivamente la figura de un solo empleador. Además, existen otras barreras que dificultan el acceso a los sistemas de seguridad de esta ocupación, algunas son de tipo institucional y otras relacionadas con las características intrínsecas del trabajo del hogar, lo que convierte a esta ocupación como una de difícil cobertura por los sistemas de seguridad social.

El marco jurídico mexicano para las personas trabajadoras del hogar contempla la incorporación voluntaria y bajo un régimen especial. Dada esta configuración de adhe-

sión al IMSS, así como por lo previsto en la Ley Federal del Trabajo, no se consideran, explícitamente, otras formas de ocupación como el tener más de un empleador, quienes no viven en el hogar de este, etcétera.

El cuerpo jurídico en materia laboral para el trabajo del hogar coloca a esta ocupación en desventaja respecto a otras en cuanto a la forma de integración de la remuneración, jornadas de trabajo y tiempos de descanso, cobertura de salud, acceso a financiamiento para adquisición de vivienda y acceso a la seguridad social.

## Recomendaciones

Tomando en cuenta lo que se prevé jurídicamente para el trabajo del hogar en México, se proponen dos vías no excluyentes para que se esta ocupación pueda ejercer sus derechos en condiciones no menos favorables respecto a otras personas ocupadas. Aunque, siempre tomando en cuenta que los avances que se puedan tener sean bajo el principio de progresividad.

La primera vía es que nuestro país ratifique el Convenio 189, para que el Estado mexicano adquiera el compromiso de modificar el cuerpo legal que regula al trabajo del hogar en nuestro país.

La segunda consiste en realizar cambios tanto a la Ley Federal del Trabajo como a la del Seguro Social. Lo que se describe al respecto se retoma de la propuesta hecha por el autor en otro trabajo (Rodríguez Padrón, 2018).

Las reformas propuestas a la Ley Federal del Trabajo son:

1. Modificar el artículo 146 para hacer obligatoria la aportación al fondo de vivienda independientemente si la persona trabajadora del hogar vive o no en el hogar del empleador
2. Revisar lo previsto en el artículo 334 que dice: "Salvo lo expresamente pactado, la retribución del doméstico comprende, además del pago en efectivo, los alimentos y la habitación. Para los efectos de esta Ley, los alimentos y habitación se estimarán equivalentes al 50% del salario que se pague en efectivo." Verificar que este porcentaje de integración no vulnere el bienestar de las personas trabajadoras del hogar. En caso de que se decida mantener, debe incorporarse el factor del 50% en la estimación de las cuotas obrero-patronales, como una forma de desincentivar esta forma de contratación.
3. Al modificar el artículo 13 de la Ley del Seguro Social, las previsiones del artículo 338 de la LFT en cuanto a las obligaciones del empleador sobre las enfermedades

no derivadas del trabajo, estas serían atendidas por el IMSS, así como la obligación del pago del sepelio en caso de muerte del trabajo (artículo 339).

Las reformas que se proponen a la Ley del Seguro Social son:

1. Modificar el artículo 13, para hacer obligatorio la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al Seguro Social.
2. Adoptar reglas de integración de salario acordes al tipo de trabajo. Por las características del trabajo del hogar, como el que empleadores sean las familias y que existan diferentes condiciones de trabajo (tener más de dos empleadores, residir o no en el lugar de trabajo, recibir alimentación, etcétera), se propone que en el Capítulo II de las bases de cotización y de las cuotas se incorpore la fórmula del salario de cotización de las personas trabajadoras del hogar, en concordancia con la LFT.

Las fórmulas deben ser simples, dado que será muy difícil llevar a cabo auditorías de los hogares; se proponen lo siguiente:

Si al trabajador del hogar se le proporcionan alimentos y vivienda en el hogar del empleador con base en el artículo 334 de la LFT:

$$\text{salario de cotización} = \text{salario base} \times \text{factor de integración} \times 1.5$$

Si se pacta por escrito que el trabajador no vivirá ni recibirá alimentos por parte del empleador:

$$\text{salario de cotización} = \text{salario base} \times \text{factor de integración}$$

El salario de cotización considera a lo que nominalmente se le paga a un trabajador además de otras prestaciones previstas en las leyes como aguinaldo, prima vacaciones, comisiones, horas extras, entre otras. Este sirve para la estimación de las cuotas del IMSS e Infonavit (Fundación UNAM, 2014; Ramírez Venegas, 2017).

Además de la igualación de derechos con la ratificación del Convenio 189 y/o con los cambios propuestos a la LFT y a la LSS se proponen otras estrategias para ayudar a la incorporación del trabajo del seguro al sistema de seguridad social y que están en concordancia con lo expuesto por la OIT (2016) entre las que se encuentran:

- Asegurar que el proceso de inscripción al IMSS no tenga costos directos e indirectos altos ni para trabajadores ni para empleadores.
- Tener un contrato modelo de fácil comprensión en cuanto a derechos y obligaciones.

- Incentivos fiscales para los empleadores que inscriban a las personas trabajadoras del hogar.
- Implementar una campaña de información con dos objetivos: concientizar a trabajadores y empleadores sobre sus obligaciones y derechos, y explicar todas las implicaciones de la inscripción a la seguridad social para evitar, en la medida de lo posible, el incremento de conflictos laborales.

Sobre el tema de inspección laboral, el Convenio 189 y en la Recomendación 201, la Organización Internacional del Trabajo (2015d), y para México propuestas como la de Cebollada Gay (2017), señalan la necesidad de contar con mecanismos de inspección del trabajo del hogar. Aunque para el autor existen dudas al respecto, sobre todo por la reticencia que podrían mostrar los empleadores para atender los procesos de inspección. Lexartza, Chaves y Carcedo señalan que la inspección en hogares tiene retos específicos como que "... la disyuntiva entre la protección de los derechos de las trabajadoras a través de la fiscalización, frente al derecho a la inviolabilidad del espacio privado." (p. 32). Aunque también señalan que existen mecanismos de inspección implementados en algunos países de América Latina y el Caribe, como el registro obligatorio del trabajo del hogar ante instancias gubernamentales y aquellos que sin ingresar a los hogares revisan la documentación que permita saber las condiciones de trabajo.

La formalización laboral de las personas trabajadoras del hogar representará un reto financiero y administrativo para el IMSS, y es posible que incremente los conflictos laborales.

Entre los beneficios esperados están que las personas trabajadoras del hogar y sus derechohabientes tendrían acceso a la atención a la salud y a créditos para la adquisición de viviendas. En el largo plazo podrían aspirar a contar con una pensión. Esto podría generar una reducción en la presión que ejerce este grupo de ocupación en algunos programas sociales.



## **Referencias**

---



## Referencias

---

- Budlender, D. (2011). Measuring the economic and social value of domestic work: Conceptual and methodological framework. *Conditions of Work and Employment Series No. 30*. OIT. Recuperado de <https://goo.gl/ErS71m>
- Cebollada Gay, M. (2017). *Hacer visible lo invisible. Formalización del trabajo del hogar remunerado en México: una propuesta de política pública*. México: Conapred y UNAM. Recuperado de <https://goo.gl/VMDKok>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo. (2015). Protección social universal en mercados laborales con informalidad. *Serie Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe, No. 12*, mayo. Santiago de Chile: Naciones Unidas y OIT. Recuperado de <https://goo.gl/vkGpZP>
- Comisión Europea, Fondo Monetario Internacional, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, Naciones Unidas y Banco Mundial. (2016). *Sistema de Cuentas Nacionales, 2008*. Nueva York. Recuperado de <https://goo.gl/dkxU8z>
- Comisión Nacional de Derechos Humanos. (2018, 1 de mayo). *Destaca CNDH la necesidad de discutir los alcances y suficiencia del salario mínimo en la agenda nacional, además de contemplarlo en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024 bajo una perspectiva de derechos humanos*. Comunicado de Prensa DGC/116/18. Recuperado de <https://goo.gl/k2WiQf>
- Consejo Económico y Social de la Ciudad de México. (2015). *Del salario mínimo al salario digno*. Miguel Ángel Mancera (coord.). Ciudad de México. Recuperado de <https://goo.gl/M2CAu9>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2014). Trabajo del hogar. *Tomo VI, Colección, Legislar sin discriminación*. México: Conapred. Recuperado de <https://goo.gl/sLqyz3>
- Fuentes, M.L. (2017, 7 de marzo). Salarios: desigualdad y precariedad. *Excélsior*, p.17. Recuperado de <https://goo.gl/stXA5s>

- Fundación UNAM. (2014, 19 de febrero). *¿Qué es el salario integrado y cómo se calcula?* Recuperado de <https://goo.gl/Mo42Xj>
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 122, núm. 2, pp. 125-160. Recuperado de <https://goo.gl/qUGh6t>
- Heath, J. (2012). *Lo que indican los indicadores: cómo utilizar la información estadística para entender la realidad económica de México*. México: INEGI. Recuperado de <https://goo.gl/qWDGro>
- Hernández López, M., López Vega, R. y Velarde Villalobos, S. (2013). La situación demográfica en México. Panorama desde las proyecciones de población. *La situación demográfica de México 2013*. México: Consejo Nacional de Población, pp. 11-19. Recuperado de <https://goo.gl/J6Zb3U>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). *La informalidad laboral. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Marco conceptual y metodológico*. Recuperado de <https://goo.gl/X3baaN>
- \_\_\_\_\_. (2016, 7 de julio). *Estadísticas a propósito del día... mundial de la población. 11 de julio*. Recuperado de <https://goo.gl/W8EvNQ>
- \_\_\_\_\_. (2017, 10 de julio). *Estadísticas a propósito del día mundial de la población. 11 de julio*. Recuperado de <https://goo.gl/Pc5aWd>
- \_\_\_\_\_. (2018, 28 de mayo). *Indicadores de ocupación y empleo. Cifras oportunas durante abril de 2018*. Comunicado de prensa Núm. 252/18. Recuperado de <https://goo.gl/ydHGv6>
- Kurczyn Villalobos, P. (2006). Trabajos especiales. *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América*. Patricia Kurczyn (coord.). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, pp. 317-344. Recuperado de <https://goo.gl/aspjro>
- Leach, F. (1998). Gender, education and training: an international perspective. *Gender and Development*, Vol. 6. No. 3, julio, pp. 9-18
- Levaggi, V. (2004, 9 de agosto). *¿Qué es el trabajo decente?* Recuperado de <https://goo.gl/Epc9bV>
- Levy, S. y Székely, M. (2016). ¿Más escolaridad, menos informalidad? Un análisis de cohortes para México y América Latina. *El Trimestre Económico*, Vol. 83 (4), núm. 332, octubre-diciembre, pp. 499-548. Recuperado de <https://goo.gl/BSJDAg>
- Lexartza, L., Chaves, M.J. y Carcedo, A. (2016). *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC. Recuperado de <https://goo.gl/Grxa21>
- López Cárdenas, P. (1990). El concepto de trabajo especial en la legislación laboral mexicana. *Serie Alegatos*, No. 15-16, mayo-diciembre. Recuperado de <https://goo.gl/S48ggT>
- Martínez, M.P. (2018, 24 de mayo). Va México a la OIT sin ratificación de Convenio 98. *El Economista*. Recuperado de <https://goo.gl/4yu7Hn>

- McCann, D. y Murray, J. (2011). The legal regulation of working time in domestic work. *Conditions of Work and Employment Series No. 27*. OIT. Recuperado <https://goo.gl/qnTr93>
- Moreno, J.M. (2017, 20 de diciembre). El aumento al salario mínimo, insuficiente para combatir la pobreza. *Forbes México*. Recuperado de <https://goo.gl/xmqkeu>
- Organización Internacional del Trabajo. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/o5tyGd>
- \_\_\_\_\_. (2003a). *Informe I. Informe general de la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/imQBhB>
- \_\_\_\_\_. (2003b). *Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949*. Recuperado de <https://goo.gl/p7s3gG>
- \_\_\_\_\_. (2010a). *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/o9vLfh>
- \_\_\_\_\_. (2010b). *Informe IV (1). Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Conferencia Internacional del Trabajo, 99.a reunión, 2010. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/h7Juk5>
- \_\_\_\_\_. (2011a). Working hours in domestic work. *Domestic Work. Policy Brief No. 2*. Recuperado de <https://goo.gl/TUD1d7>
- \_\_\_\_\_. (2011b). *Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. Convenio núm. 189 & Recomendación núm. 201 en pocas palabras*. Recuperado de <https://goo.gl/dpVfvb>
- \_\_\_\_\_. (2012a). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, 2012*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://goo.gl/23ADMt>
- \_\_\_\_\_. (2012b, 15 de junio). *Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Folleto Informativo. Recuperado de <https://goo.gl/21T1MX>
- \_\_\_\_\_. (2013a). *Domestic workers across the world: global and regional statistics and the extent of legal protection*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/Kk3dGn>
- \_\_\_\_\_. (2013b). Working time of live-in domestic workers. *Domestic Work. Policy Brief No. 7*. Recuperado de <https://goo.gl/CtNvha>
- \_\_\_\_\_. (2013c). *México: Buenas prácticas para impulsar el trabajo decente Un acercamiento a través de casos*. Ciudad de México: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/sr2FeC>
- \_\_\_\_\_. (2013d). *Protección eficaz de los trabajadores domésticos; guía para diseñar leyes laborales*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/eByqaW>

- \_\_\_\_\_. (2013e). *La medición de la informalidad: manual estadístico sobre el sector informal y el empleo informal*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/LwhH9R>
- \_\_\_\_\_. (2014a). *Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe. Parte I*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://goo.gl/yberjw>
- \_\_\_\_\_. (2014b). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, 2014*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://goo.gl/VnudPe>
- \_\_\_\_\_. (2014c). *El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos*. OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC. Recuperado de <https://goo.gl/Hy9zNq>
- \_\_\_\_\_. (2014d). *Las reglas del juego: una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/w2Ggbl>
- \_\_\_\_\_. (2015a). *Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/dk2ZMe>
- \_\_\_\_\_. (2015b). *Panorama Laboral Temático. Pequeñas empresas, grandes brechas. Empleo y condiciones de trabajo en las MYPE de América Latina y el Caribe. Parte 2*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://goo.gl/GyUNVq>
- \_\_\_\_\_. (2015c). *Panorama Laboral de América Latina y el Caribe, 2015*. Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado de <https://goo.gl/pmVnv1>
- \_\_\_\_\_. (2015d). *Labour inspection and other compliance mechanisms in the domestic work sector: Introductory guide*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/rJ2ftz>
- \_\_\_\_\_. (2016). *Protección social del trabajo doméstico: tendencias y estadísticas. Documentos de política de protección social, No. 16*. Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/9mt7Ac>
- \_\_\_\_\_. (2018). *Women and men in the informal economy: a statistical picture*. (3a ed.). Ginebra: OIT. Recuperado de <https://goo.gl/w8Z3i3>
- Proceso. (2018, 5 de marzo). *Trabajadoras del hogar emplazan a Peña a ratificar Convenio 189 de la OIT*. Recuperado de <https://goo.gl/SchJrr>
- Ramírez Venegas, R.A. (2017). Salario base de cotización: integración. *Consultorio Fiscal, No. 674*, segunda quincena, septiembre, pp. 67-76. Ciudad de México: Facultad de Contaduría y Administración, UNAM.
- Real Academia Española. (2005). *Diccionario Panhispánico de Dudas*.
- Rodríguez Padrón, F. (2018). *Los determinantes de la informalidad laboral de las trabajadoras y trabajadores del hogar remunerados en México*. Tesis de maestría. Instituto Tecnológico Autónomo de México.

- Sánchez-Castañeda, A. (2012). *La seguridad y protección social en México. Su necesaria reorganización*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. Recuperado de <https://goo.gl/upSytu>
- \_\_\_\_\_. (2014). Los diez temas fundamentales de la reforma laboral en materia individual. *Análisis No. 4, mayo*. México: Friedrich-Ebert-Stiftung. Recuperado de <https://goo.gl/PjD2kF>
- Secretaría de Relaciones Exteriores. (2015, 12 de octubre). *Respuesta al Punto de Acuerdo de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión aprobado en la sesión del 22 de septiembre de 2015*. Sistema de Información Legislativa. Recuperado de <https://goo.gl/tLYbrv>
- \_\_\_\_\_. (2017, 25 de octubre). *Respuesta al Punto de Acuerdo del Senado de la República del Congreso de la Unión aprobado en la sesión del 26 de septiembre de 2017*. Sistema de Información Legislativa. Recuperado de <https://goo.gl/mGTZcn>
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2015, 13 de octubre). *Respuesta al Punto de Acuerdo de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión aprobado en la sesión del 22 de septiembre de 2015*. Sistema de Información Legislativa. Recuperado de <https://goo.gl/NxzzL6>
- \_\_\_\_\_. (2016a). *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*. Ignacio Rubí Salazar (coord.). México: Gobierno de la República, STPS. Recuperado de <https://goo.gl/hzPfoS>
- \_\_\_\_\_. (2016b, 16 de marzo). *Respuesta al Punto de Acuerdo de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión aprobado en la sesión del 8 de marzo de 2016*. Sistema de Información Legislativa. Recuperado de <https://goo.gl/6pp4TN>
- \_\_\_\_\_. (2017a, 23 de abril). *Respuesta al Punto de Acuerdo de la Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión aprobado en la sesión del 5 de abril de 2017*. Sistema de Información Legislativa. Recuperado de <https://goo.gl/nnoCXm>
- \_\_\_\_\_. (2017b, 11 de julio). *Respuesta al Punto de Acuerdo de la Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión aprobado en la sesión del 21 de junio de 2017*. Sistema de Información Legislativa. Recuperado de <https://goo.gl/49joLw>
- Temkin Yedwab, B. y Cruz Ibarra, J. (2018, 20 de febrero). El empleo informal y la precariedad laboral en México en los últimos cuatro sexenios (1995-2017). *Nexos*. Recuperado de <https://goo.gl/FTfC4E>
- Torres Ramírez, C., Rodríguez Padrón, F. y Ramírez Raymundo, R. (2015). *Temas Estratégicos No. 22. Trabajadores (as) del hogar*. Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República. Recuperado de <https://goo.gl/5VwtNF>
- Tucker, P. y Folkard, S. (2012). Working Time, Health and Safety: a Research Synthesis Paper. *Conditions of Work and Employment Series No. 31*. OIT. Recuperado de <https://goo.gl/odnyk1>
- Ugalde Benavente, Y., Bellón Cárdenas, B. y Diédhiou Bello, G. (2015). *Recomendaciones para el uso incluyente y no sexista del lenguaje*. México: Conapred. Recuperado de <https://goo.gl/cUcmtN>

Valiente, H. (2016). *Las leyes sobre trabajo doméstico remunerado en América Latina*. Asunción: Centro de Documentación y Estudios (CDE) y ONU Mujeres, entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Recuperado de <https://goo.gl/CuLMS6>

## Comunicados y boletines de prensa

Instituto Nacional de las Mujeres. (2013, 5 de abril). *INMUJERES Reconoce Labor de Trabajadoras Domésticas*. Comunicado de prensa 17. Recuperado de <https://goo.gl/8jGTZQ>

\_\_\_\_\_. (2017, 19 de octubre). *Seminarios Temáticos en el Seguimiento del IX Informe de México de Cumplimiento con la CEDAW*. Comunicado. Recuperado de <https://goo.gl/rvJ5ik>

Presidencia de la República. (2015, 26 de abril). *Diversas intervenciones durante la Entrega del Informe y Propuestas sobre Justicia Cotidiana en México*. Discurso. Recuperado de <https://goo.gl/uP6nMp>

\_\_\_\_\_. (2018, 28 de marzo). *Palabras Presidente Comisión Nacional de los Derechos Humanos, Luis Raúl González Pérez, en entrega de su Informe Anual de Actividades 2017*. Discurso. Recuperado de <https://goo.gl/D97cLF>

Secretaría de Gobernación. (2013, 24 de junio). *México comprometido con la igualdad y no discriminación*. Boletín 155. Recuperado de <https://goo.gl/Zfi7wd>

\_\_\_\_\_. (2014, 31 de marzo). *El derecho a la no discriminación, obligación central del Estado garantista: Osorio Chong*. Boletín 166. Recuperado de <https://goo.gl/nPKUzy>

\_\_\_\_\_. (2016, 7 de marzo). *Encabeza Secretario de Gobernación Reunión con la Asamblea Consultiva del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*. Boletín 126/16. Recuperado de <https://goo.gl/vJS7nh>

\_\_\_\_\_. (2017, 4 de abril). *Miguel Ángel Osorio, Secretario de Gobernación, reunión con organizaciones para revisar Avances y Retos en materia de Violencia de Género*. Discurso. Recuperado de <https://goo.gl/2zZL2E>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2016, 26 de febrero). *Proponen en Foro de Justicia Laboral que exista una sola Junta de Conciliación y Arbitraje autónoma*. Boletín Conjunto. Recuperado de <https://goo.gl/LDFGBi>

\_\_\_\_\_. (2017, 29 de mayo). *Impulsa STPS mecanismos para formalización del trabajo doméstico*. Boletín 902. Recuperado de <https://goo.gl/iScQCL>

Senado de la República. (2016, 22 de noviembre). *Senadores llaman a que México apruebe el Convenio 189 de la OIT*. Boletín 632. Senado de la República: Coordinación de Comunicación Social. Recuperado de <https://goo.gl/zofvjk>

\_\_\_\_\_. (2018, 11 de mayo). *Urge que el Ejecutivo Federal envíe al Senado el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo doméstico*. Boletín 870. Senado de la República: Coordinación de Comunicación Social. Recuperado de <https://goo.gl/SS8K1v>

## Referencias estadísticas

INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*.

ENOE. *Glosario*.

## Referencias legales

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Última reforma al 15 de septiembre de 2017. Cámara de Diputados. Recuperado de <https://goo.gl/xZsh1h>

Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la norma mínima de la seguridad social. OIT. (1955). Recuperado de <https://goo.gl/6Q6ewb>

Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. OIT. (2011). Recuperado de <https://goo.gl/rtvnf3>

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. (30 de noviembre de 2012). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://goo.gl/bptGwH>

Decreto por el que se reforma la fracción III del apartado A del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (17 de junio de 2014). Diario Oficial de la Federación. Recuperado de <https://goo.gl/SqJRVW>

Ley del Seguro Social. Última reforma al 22 de junio de 2018. Cámara de Diputados. Recuperado de <https://goo.gl/rTzxaJ>

Ley Federal del Trabajo. Última reforma al 22 de junio de 2018. Cámara de Diputados. Recuperado de <https://goo.gl/SjHcV1>

Recomendación 201 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos. OIT. (2011). Recuperado de <https://goo.gl/pCDxPS>

Reglamento de la Ley del Seguro Social en materia de afiliación, clasificación de empresas, recaudación y fiscalización. Última reforma al 15 de julio de 2005. Cámara de Diputados. Recuperado de <https://goo.gl/rRt2wf>

El trabajo del hogar remunerado en México.  
Situación actual y propuesta para su formalización laboral.  
Se terminó de imprimir en el mes de agosto de 2018  
en los talleres de D3 Ediciones SA de CV,  
Avenida Lomas Verdes 2560-306,  
Colonia Lomas Verdes, C.P. 53120, Edo. de México.  
Se tiraron 500 ejemplares

El trabajo del hogar remunerado en el mundo es una de las ocupaciones con menor protección de la seguridad social. En México más del 90% de las personas dedicadas a esta actividad no cuentan con ella. Esto se explica por el marco legal que no favorece su formalización, la discriminación hacia quienes se desempeñan en esta ocupación, por una infravaloración de este trabajo, entre otros factores.

La propuesta de formalización laboral que se presenta contempla realizar cambios legales y desarrollar políticas que faciliten su incorporación a la seguridad social. Además, se señala la importancia de ratificar el Convenio 189 de la OIT que obligaría al Estado mexicano a impulsar medidas que favorezcan la generación de trabajos decentes para las personas trabajadoras del hogar. Sin duda, avanzar en su formalización requiere de esfuerzos presupuestales y voluntad política.

