

**Las condiciones laborales de las empleadas domésticas.
¿Dignificación o precariedad?**

**The working conditions of domestic employees. Dignification
or precariousness?**

Iván Alejandro Salas Durazo¹
Fátima Gabriela Ordóñez de la Cruz²

¹ Universidad de Guadalajara, México.

Correo electrónico: ivan.salas@academicos.udg.mx

² Centro de Investigación y Asistencia en Tecnología y Diseño del Estado de Jalisco A. C., México. Correo electrónico: fordonez@ciatej.mx

Resumen

En el presente escrito se analizan las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas en México, considerando aspectos asociables al ingreso, seguridad social y grado de formalización tributaria con la finalidad de valorar el grado de avance de las acciones gubernamentales encaminadas a la mejora de las condiciones de este grupo. Para ello, se desarrolla un modelo de análisis basado en la remuneración, estabilidad laboral, seguridad social y formalización fiscal. Asimismo, se consideran sus principales características socioeconómicas. Se emplean los microdatos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al primer trimestre del periodo comprendido entre el 2018 y el 2021 para considerar la etapa previa a la implementación del programa prueba

DOI: <https://doi.org/10.32870/lv.v7i58.7671>

piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, su implementación y los dos años posteriores. Como principal resultado se identificó que las empleadas domésticas son en la actualidad un grupo social vulnerable e invisible del foco de la atención gubernamental, caracterizado por una serie de factores que agravan su vulnerabilidad, tanto por su origen como por su actividad profesional, que nos remite a su precariedad histórica.

Palabras clave: empleadas domésticas, condiciones laborales, grupos vulnerables, políticas públicas, precariedad laboral

Abstract

In this paper, we analyze the working conditions of domestic workers in Mexico considering aspects associated with income, social security and tax formalization in order to assess the degree of success of government actions aimed at improving the conditions of this group. For this, we designed an analysis model based on remuneration, job stability, social security and fiscal formalization. Likewise, its main socioeconomic characteristics are considered. For that, we used the microdata from the National Occupation and Employment Survey for the first quarter of the period between 2018 and 2021 to consider the stage prior to the implementation of the pilot test program for the incorporation of domestic workers into the Mandatory Social Security Regime, its implementation, and the two subsequent years. As the main result, it was identified that domestic workers are nowadays a vulnerable and invisible social group in the focus of government attention. They are characterized by a series

of factors that aggravate their vulnerability: both due to their origin and their professional activity, which refer us to their historical precariousness.

Keywords: domestic employees, working conditions, vulnerable groups, public policy, labor precariousness

RECEPCIÓN: 09 DE OCTUBRE DE 2022 / ACEPTACIÓN: 27 DE ENERO DE 2023

Introducción

La vulnerabilidad social refiere, en términos generales, a la incapacidad del individuo para revertir una situación de carácter estructural que afecta o condiciona su desarrollo y que, por consecuencia, reduce su calidad de vida. En los ámbitos académico y gubernamental están identificados grupos sociales que, por diferentes razones, son catalogados como vulnerables: adultos mayores, jefas de familia, migrantes, personas con discapacidad, entre otros.

Paralelamente, a través de políticas públicas se concretan una serie de programas sociales que buscan reducir o neutralizar algunos de los efectos negativos que padecen los sujetos derivados de la pobreza y las brechas de desigualdad. No es el caso de las empleadas domésticas, cuyas necesidades históricamente no forman parte relevante de las prioridades de intervención gubernamental.

El trabajo doméstico está estrechamente ligado con una construcción social que reduce su campo de acción de manera casi

exclusiva a las mujeres. Aunado a ello, ha sido una actividad estructurada históricamente en torno a acuerdos informales lo cual ha contribuido a la invisibilización de sus relaciones laborales (Poblete, 2015). Como resultado, se tiene un sector caracterizado por salarios precarios y diversas formas de discriminación y exclusión. Con la aprobación del convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2011) se establecieron los derechos y principios básicos exigiendo a las naciones una serie de medidas para la dignificación del trabajo doméstico. Si bien algunos países han hecho cambios en sus legislaciones (Álvarez y Beccaria, 2013; Grau, 2019), aún existen grandes asimetrías que impiden el ejercicio pleno de derechos laborales de las personas que se desempeñan en este sector económico. Si a lo anterior se añade que principalmente son mujeres, entonces se hace referencia a otra manifestación de la inequidad de género.

En el caso de nuestro país, este sector productivo ha estado fuera del foco de las políticas públicas y de los programas que se desprenden de ellas. Fue hasta el 2019 que se llevó a cabo la *prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social* (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2019a) como una acción gubernamental orientada a formalizar el trabajo doméstico; teniendo como objetivo principal otorgar a este grupo de trabajadores acceso a la salud y seguridad social. Posteriormente, durante ese mismo año se emitió un decreto para actualizar tanto la Ley Federal del Trabajo como la Ley del Seguro Social en materia de las personas trabajadoras del hogar (DOF, 2019b).

Asimismo, desde julio del 2020 está en marcha la fase dos de la *prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social* (DOF, 2020).

De manera que surge la necesidad de valorar los efectos que lo anterior ha tenido en la reducción de la precariedad laboral que históricamente ha sufrido el grupo de las trabajadoras domésticas. El objetivo del presente escrito consiste en analizar las condiciones laborales de las trabajadoras domésticas considerando aspectos asociables al ingreso, seguridad social y grado de formalización tributaria. Para ello, se desarrolla un modelo analítico multidimensional. Se emplean los microdatos provenientes de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) al primer trimestre del periodo comprendido entre 2018 y el 2021 con la finalidad de analizar la etapa previa y de implementación del programa de incorporación al seguro social mencionado anteriormente.

Vulnerabilidad y fragilidad social en el marco de la precariedad laboral

La vulnerabilidad social tiene un origen estructural directamente atribuible al modelo de desarrollo actual, el cual ha generado una serie de asimetrías económicas, sociales y ecológicas que, en países como México, han contribuido a la ampliación de la pobreza y la desigualdad. De manera sintética, la pobreza fue concebida originalmente en América Latina desde una perspectiva monetaria al focalizarse en la carencia de recursos económicos que cubran las

necesidades básicas, posteriormente amplió su alcance con el fin de entenderse como un fenómeno multidimensional en que el eje fundamental se centra en la carencia de aspectos que abonen a la calidad de vida de los sujetos (Ortíz y Ríos, 2013). Bajo esta línea, la vulnerabilidad se asocia a los riesgos y capacidades de respuesta (Busso y Escudero, 2020).

Desde la estructura laboral se identifican tres factores clave que sistemáticamente han contribuido a la precarización de las condiciones de los trabajadores: 1) la reestructuración productiva, 2) la reforma a los sistemas salariales y las relaciones laborales; 3) la desprotección y la vulneración del trabajador/a en el espacio de trabajo (Vejar, 2017).

Como respuesta ante la precarización laboral, la Organización Internacional del Trabajo estableció en 1999 una declaratoria relativa al empleo decente:

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. (OIT, 1999)

Algunos de sus aspectos claves se han replicado en los Objetivos del Desarrollo Sustentable (ODS). Específicamente en el objetivo 8 “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”, en la meta 8.3 se señala:

Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros. (ONU, 2018, p. 40)

La cual ha sido retomada y asimilada dentro de la política nacional mexicana y ha servido en alguna medida para orientar los programas federales, estatales y municipales de empleo. Sin embargo, sigue presente la relación entre una alta precariedad laboral y los índices de pobreza. Martínez et al. (2019) señalan tres factores clave para entender dicha relación: (1) la fragilidad de las condiciones laborales originada por la flexibilización laboral; (2) el limitado acceso a la seguridad social debido a empleos de baja calidad y; (3) los incrementos salariales marginales que no posibilitan superar la línea de pobreza.

Por otra parte, la reconfiguración en la estructura familiar y la mayor incorporación de la mujer, tanto a la educación superior como a la dinámica laboral, han traído como consecuencia una asimétrica distribución de las tareas del hogar, las cuales mayormente siguen teniendo un componente de género hacia las mujeres y que estructuralmente en México no han tenido cambios significativos en los últimos años (García, 2019; Sánchez et al. 2015).

Al margen de lo anterior, las oportunidades para acceder a la educación terciaria están limitadas a un grupo minoritario de mujeres, típicamente con niveles socioeconómicos más altos (López y

Andrés, 2019). Lo anterior, implica la dualidad con otro grupo que ante la generalizada precarización laboral se ven obligadas a acceder a empleos de baja cualificación y, por tanto, con bajo o nulo acceso a salarios dignos y a la seguridad social.

En ese sentido, la precariedad laboral va más allá de los bajos salarios ya que también conlleva otros aspectos tales como la inestabilidad laboral, nula protección de los derechos laborales, jornadas laborales excesivamente largas y mínimas prestaciones; a la vez de tener un fuerte componente regional (Salas, 2018). Como consecuencia, se limita la capacidad de satisfacer las necesidades básicas —vivienda, alimentación, salud y educación— y complementarias —ocio, cultura, actividad física—.

De manera que la calidad del empleo tiene repercusiones directas en la calidad de vida de las personas. Lo anterior se puede ligar con el enfoque de ampliación de libertades de Sen (2021), ya que la falta de oportunidades económicas, educativas, de salud y de derechos sociales restringen la capacidad de elección de los sujetos en detrimento de su calidad de vida.

Las trabajadoras domésticas: hacia nuevas ¿y mejores? condiciones laborales

En términos laborales, el trabajo doméstico tiene la principal característica de ser desarrollado en y para los hogares e históricamente tiene orígenes en la servidumbre. Con base en la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

(2020) se estima que en Latinoamérica y el Caribe el 93% de las personas trabajadoras del hogar son mujeres, de las cuales el 77.5% se encuentran en la informalidad. Para el caso mexicano, Velázquez et al. (2020) identifican que las trabajadoras del hogar tienen en términos generales bajos salarios y nulas prestaciones. Soria y Mayen (2017) añaden las pocas condiciones de seguridad y la monotonía en la que desarrollan sus actividades.

De manera que esta actividad económica se asume como una actividad productiva de carácter transitorio que surge como estrategia ante la insuficiencia de la proveeduría masculina y que trae consigo un componente aspiracional de ascenso social (Durín y Vázquez, 2013). Por lo anterior, los efectos negativos que sufren las trabajadoras domésticas no sólo son de carácter laboral o simbólico. Soria y Mayen (2017) identifican dos aspectos negativos asociables al trabajo doméstico: depresión y afectaciones en la salud, refiriendo a la denominada doble jornada que realizan en su empleo y en el hogar, en conjunto con una estructura cultural adversa que vuelve asimétrica la distribución de labores.

Centrando la atención en las condiciones laborales, los estudios evidencian una lenta evolución en la consecución de los derechos laborales, en los cuales ha sido importante la intervención gubernamental mediante el establecimiento de leyes y políticas públicas que reconocen la actividad como una ocupación laboral con pleno goce de derechos. A pesar de ello, el trabajo doméstico aún se encuentra lejos de alcanzar estas características.

Como antecedentes, se identificaron los trabajos de Pereyra (2017) quien analizó el caso argentino con el objetivo de indagar sobre las razones que subyacen a la persistencia de la informalidad en el sector. Por su parte, Pereyra y Poblete (2015) analizaron la construcción discursiva de los derechos y obligaciones de la propuesta de Ley de Contrato de Trabajo del Personal de Casas Particulares. Garavito (2015) estudió la evolución del mercado del trabajo doméstico en Perú considerando variables como tiempo de empleo, ingresos, condiciones laborales y estableciendo diferencias entre el medio rural y el urbano. Brites (2013) se aproximó a la realidad del trabajo doméstico en Brasil considerando un análisis cuantitativo sobre el mercado de trabajo tomando como variables el nivel educativo y los ingresos. Espino (2016) examinó el impacto de las reformas legales y otras medidas de política pública, relacionadas con la protección y/o la cobertura de la seguridad social del personal del servicio doméstico en Uruguay. Finalmente, López y Loza (2019) realizaron un estudio sobre la invisibilización de trabajadoras del hogar en Paraguay identificando que la falta de organización y agrupación por la naturaleza del trabajador ha impedido la búsqueda de mejoras colectivas.

En síntesis, las tendencias internacionales abordan al trabajo doméstico en una transición de la servidumbre a la construcción de un concepto de empleo formal. Sin embargo, el camino aún parece largo y complejo, dado que los programas públicos y la legislación no terminan por retratar la realidad del tipo de ocupación.

La intervención hacia las condiciones laborales de las empleadas domésticas desde las políticas públicas y la legislación

Las políticas públicas refieren de manera general al curso de acciones y flujos de información cuyo principal objetivo es la atención de las problemáticas derivadas de los asuntos públicos (Lahera, 2004). En esencia, su propósito fundamental radica en la mejora de las decisiones públicas al incorporar de manera sistematizada elementos a los efectos atribuibles de la intervención.

Las políticas públicas y los programas que se desprenden de ellas pueden adquirir una naturaleza sectorial basada en las funciones y objetivos de las diferentes dependencias públicas: salud, educación, empleo, entre otros. La política social parte de dos aspectos complementarios: (1) busca la universalidad al intentar satisfacer las necesidades de la población en términos de otorgar un piso mínimo de bienestar y (2) se focaliza en la atención de grupos vulnerables con características y afectaciones específicas (Ocampo, 2008). La atención de la política social es multisectorial ya que aborda, entre otros, aspectos de salud, educación, asistencia social y seguridad alimentaria.

Complementariamente, las principales poblaciones identificadas como vulnerables atendidas por los programas de política social son los adultos mayores, jefas de familia, personas con alguna discapacidad, migrantes y la población de origen indígena. Asimismo, se consideran como vulnerables personas en contextos y

situaciones específicas tales como: periodistas, víctimas del delito, mujeres violentadas y afectados por desastres naturales. Sin embargo, las trabajadoras domésticas no están consideradas como un grupo vulnerable claramente identificado en la política social ya que su vulnerabilidad subyace en un sentido objetivo caracterizado por su alta informalidad y precariedad laboral.

En términos jurídicos, el trabajo doméstico es concebido como un régimen económico especial que se caracteriza por ser una actividad de baja cualificación y por consecuencia, atribuible a grupos sociales con alta vulnerabilidad social. En el pasado reciente, se han visibilizado los derechos de este grupo de trabajadoras a partir de regulaciones y programas específicos. Algunas reformas relativas a este grupo se dieron en el marco de la denominada “Reforma Laboral” en el 2012. Las mayores adecuaciones se presentaron hasta el 2019, cuando este sector de trabajadores cobró mayor importancia en la agenda pública, tal como se ilustra en la tabla 1.

Tabla 1. Adecuaciones normativas a las trabajadoras domésticas a nivel federal

Ley	Artículo o capítulo	Fecha de modificación
Ley Federal del Trabajo	Capítulo XIII	Denominación del Capítulo reformada a DOF 01-05-2019, 02-07-2019
	Art. 331	Art. reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019
	Art. 331-bis	Art. adicionado DOF 02-07-2019
	Art. 331-ter	Art. adicionado DOF 02-07-2019
	Art. 332	Art. reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019
	Art. 333	Art. reformado DOF 30-11-2012, 01-05-2019, 02-07-2019
	Art. 334	Párrafo adicionado DOF 02-07-2019
	Art. 334-bis	Art. adicionado DOF 02-07-2019
	Art. 335	Art. reformado DOF 21-01-1988, 02-07-2019
	Art. 336	Art. reformado DOF 21-01-1988, 30-11-2012, 01-05-2019, 02-07-2019
	Art. 336-bis	Art. adicionado DOF 02-07-2019
	Art. 337	Fracción reformada DOF 30-11-2012, DOF 01-05-2019
	Art. 337-bis	Art. adicionado DOF 02-07-2019
	Art. 338	Derogado DOF 02-07-2019
	Art. 339	Art. derogado DOF 02-07-2019
	Art. 340	Derogado DOF 02-07-2019
	Art. 341	Art. reformado DOF 02-07-2019
Art. 342	Art. reformado DOF 01-05-2019, 02-07-2019	
Art. 343	Art. reformado DOF 02-07-2019	

Fuente: elaboración propia.

En complemento con lo anterior, se implementó desde el 2019 el programa para la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social. De manera general, las características del diseño de dicho programa y una breve valoración se presentan en la tabla 2.

Tabla 2. Análisis del programa piloto para la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social

Eje de análisis	Descripción	Valoración
Existencia de un diagnóstico	No se presenta o se refiere a otros documentos o instancias públicas	Inexistente
Se realiza dentro de un marco normativo válido	Se fundamenta legalmente a través de los siguientes documentos: Ley del Seguro Social, Ley Federal de las Entidades Para estatales, Reglamento Interior del Instituto Mexicano del Seguro Social	Suficiente
Definición de términos	Se establece un glosario de términos	Suficiente
Establecimiento de objetivos	Se explicita el objetivo de la intervención: “establecer facilidades administrativas para contribuir a garantizar a los trabajadores domésticos el derecho a la salud y la seguridad social, en una primera fase, mediante la regulación de una prueba piloto para establecer un régimen especial opcional de seguridad social que ampare los seguros del Régimen Obligatorio del Seguro Social.” (DOF, 2019a, sección “Reglas de carácter general para la prueba piloto”.)	Suficiente

Definición de población potencial y objetivo	Se definen la población potencial, la cual es la misma que la población objetivo: "Son sujetos de la aplicación de las presentes Reglas, los patrones de los trabajadores domésticos y los trabajadores domésticos" (DOF, 2019a, sección "sujetos de aplicación".)	Suficiente
Criterios de elegibilidad / exclusión	Se especifica su carácter obligatorio: "Los patrones de los trabajadores domésticos tienen el carácter de sujeto obligado ante el Instituto y podrán optar por afiliar a los trabajadores domésticos bajo las presentes Reglas." (DOF, 2019a, sección "De la afiliación de los trabajadores".)	Suficiente
Descripción de los bienes / servicios / beneficios	No se explicitan los bienes o servicios a los que tienen derecho las trabajadoras del hogar. Sin embargo, se especifica indirectamente a través de las cuotas patronales algunas de las posibles prestaciones: "El salario base de cotización se integrará conforme a lo establecido en el artículo 27 de la LSS, en relación con el artículo 334 de la Ley Federal del Trabajo, y se registrará conforme al artículo 28 de la LSS. El importe de las cuotas obrero-patronales correspondientes a los seguros de Enfermedades y Maternidad; de Riesgos de Trabajo; de Invalidez y Vida; de Retiro, Cesantía en Edad Avanzada y Vejez, así como de Guarderías y Prestaciones Sociales, se determinarán conforme a lo establecido en la LSS." (DOF, 2020, sección "Del cálculo de las cuotas".)	Insuficiente

Descripción de la lógica de intervención / procesos	En el apartado 4 se señala el proceso para la afiliación de las trabajadoras, señalando como elementos más importantes: a) Mecanismo para la afiliación; b) Requisitos para la trabajadora y el empleador; c) Definición de formatos; d) Tabuladores para el pago de cuotas por parte del empleador y; e) Plazos y fechas para la realización del proceso	Suficiente
Indicadores de desempeño	No se presentan indicadores para valorar el desempeño del programa	Inexistente
Líneas base y metas para los indicadores	No se presentan líneas base o metas para los indicadores	Inexistente
Presupuesto para su operación	No se especifican los recursos que se emplearán para la operación del programa	Inexistente

Nota: (1) se utilizó el documento “Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social”

Fuente: elaboración propia.

Se puede llegar a la conclusión de que el diseño del programa de intervención, desde la lógica de las políticas públicas, cuenta con

los elementos básicos necesarios para desarrollar la intervención. Adicionalmente con lo establecido en las reglas de operación, se identificaron en el documento *Informe de resultados de la Prueba piloto para la incorporación de personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*, aspectos complementarios al diseño; particularmente, en el diagnóstico del problema que detalla sobre la naturaleza y contexto de este grupo de trabajadoras, así como las prestaciones a las que pueden acceder las empleadas domésticas. Cabe señalar que una omisión importante en este programa es la falta una Matriz de Indicadores para Resultados (MIR) la cual hace difícil intuir sobre los alcances del programa en términos de cobertura y continuidad.

Metodología

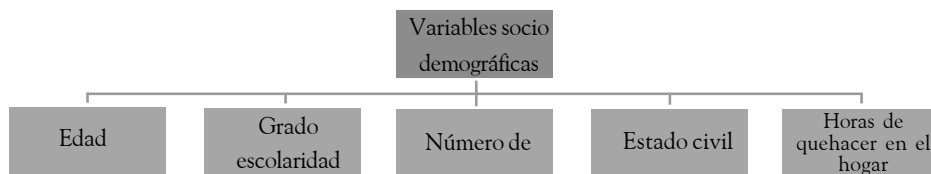
Para el análisis de las condiciones laborales de las empleadas domésticas se empleará un modelo de análisis que incluya cuatro ejes de análisis, considerando nueve variables atribuibles a la calidad del empleo desarrollada en estudios previos como los de Salas y Flores (2017), Bertranou, Casanova et al. (2014) y Mora y Ulloa (2011). En la figura 1 se muestran los ejes de análisis y sus variables. Asimismo, y de manera complementaria se incluyeron variables asociables a las características sociodemográficas de acuerdo con lo mostrado en la figura 2.

Figura 1. Ejes de análisis para valorar las condiciones laborales de las empleadas domésticas



Fuente: elaboración propia.

Figura 2. Variables sociodemográficas complementarias consideradas para el análisis.



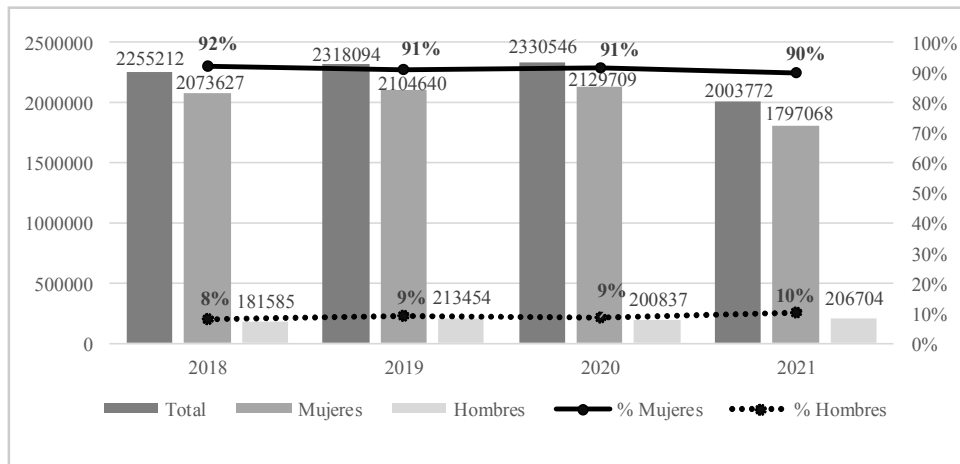
Fuente: elaboración propia.

El análisis se llevó a cabo con los microdatos provenientes de la ENOE con información al primer trimestre del 2018, 2019, 2020 y 2021. Se consideró a aquellas mujeres que dentro de la clasificación de la población ocupada por tipo de unidad dentro de la categoría de *trabajo doméstico remunerado*. Se tomó en consideración el periodo de análisis del 2018 al 2021 para considerar la etapa previa a la implementación del programa prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social, su implementación y los dos años posteriores con la finalidad de valorar su impacto.

Resultados y discusión

Como punto de partida, poco ha cambiado la concepción del empleo doméstico como una actividad predominantemente femenina cuya proporción se ha mantenido en términos de 9 a 1, estando alineado a la realidad latinoamericana señalada por la CEPAL (2020). Se identifica que este grupo ronda una población cercana a los dos millones representando un poco menos del 4% de la población ocupada en el 2021, tal como se ilustra en la figura 3.

Figura 3. Distribución por género de las personas empleadas domésticas (2019-2021)



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019-2021, 1er trimestre).

Para las empleadas domésticas se observa una tendencia positiva en el periodo 2018-2020. Sin embargo, se identifica que para el 2021 se presentó una drástica disminución en el número de empleadas domésticas con la pérdida de 332,641 ocupadas con respecto al año anterior. Lo anterior, podría ser indicio de los estragos que dejó en la economía la pandemia de la COVID-19 como lo señala la CEPAL (2020), agravando la situación de este grupo.

En cuanto a las características socioeconómicas se identifican dos aspectos que potencialmente pueden asociarse con la vulnerabilidad social: (1) el bajo nivel de escolaridad que estructuralmente se ha incrementado en el 2021 a secundaria sin concluir, pero que resulta insuficiente para acceder a empleos de mayor calidad de acuerdo con Flores y Salas (2015) y; (2) la edad promedio la cual en todos los casos es mayor a los 40 años. Al respecto, Bernal et al. (2016) dimensionan la vulnerabilidad de las personas mayores de 40 años tanto para emplearse y conseguir un empleo de buena calidad.

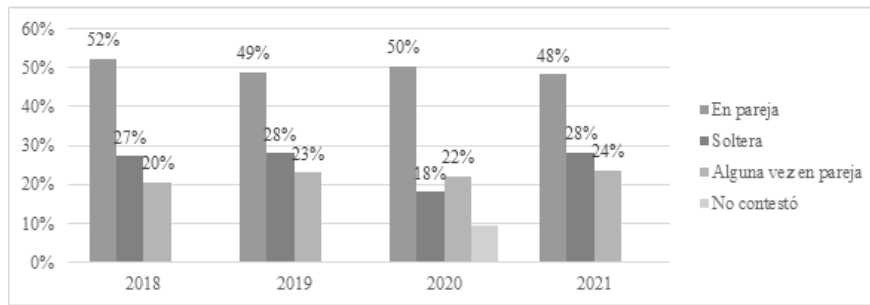
Asimismo, se reportó la presencia de más de dos hijos en promedio, lo cual añade la componente de cuidados maternos en conjunto con una dedicación promedio semanal de 20 horas dedicadas al quehacer en el propio hogar. Esto contrasta con el hecho de que la mitad de este tipo de trabajadoras se encuentra soltera o estuvo en pareja pudiéndose asumir que ellas son el sostén económico de sus hogares. En la tabla 3 y la figura 4 se muestran los valores correspondientes al periodo 2018-2021.

Tabla 3. Características sociodemográficas de las empleadas domésticas (2019-2021)

Año	Total	Edad promedio	Escolaridad promedio	Número promedio de hijos	Hrs./ sem.promedio dedicadas al quehacer en el hogar
2018	2'073,627	42.7	Primaria	2.5	19.8
2019	2'104,640	42.7	Primaria	2.5	20.2
2020	2'129,709	43	Primaria	2.4	20
2021	1'797,068	43	Secundaria	2.4	19.4

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019-2021, 1er trimestre).

Figura 4. Estado civil de las empleadas domésticas (2019-2021).



Notas: (1) En pareja: casada y en pareja en unión libre; (2) Alguna vez en pareja: separada, divorciada y viuda.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019-2021, 1er trimestre).

Por lo anterior, se puede inferir que parte de la vulnerabilidad de este grupo se origina por sus características socioeconómicas. Es decir, por la combinación de bajos niveles de escolaridad, edad media que dificulta la empleabilidad, presencia de hijos en hogares monoparentales en un contexto en el que está presente la denominada “doble jornada”.

Adicionalmente, la fragilidad de las empleadas domésticas cuenta con otro componente originado en el ámbito laboral asociada a la remuneración. En este caso los salarios son sensiblemente bajos con respecto del promedio de los demás trabajadores, estando inclusive por debajo del salario mínimo. Como ejemplo, en el 2021 el salario mínimo mensual era de \$4,310, mientras que el salario promedio de las empleadas domésticas era de \$3,274, es decir, de \$1,036 menos que el mínimo. En complemento, las jornadas laborales pudieran considerarse como normales —mayores a 30 horas por semana— presentándose un incremento sostenido de horas de trabajo hasta llegar a un promedio de 37.3 horas semanales en el 2021. Asimismo, hubo un incremento en el número de días trabajados para encontrarse en el mismo año con un promedio de 5.2 días por semana. En la tabla 4 se muestra el concentrado para este eje de análisis.

Tabla 4. Características de la remuneración de las empleadas domésticas (2019-2021)

Año	Total	Salario promedio	Duración de la jornada laboral (horas/ semana)	Días trabajados (promedio semanal)
2018	2'073,627	\$2,876.00	33	4.4
2019	2'104,640	\$2,989.00	32.8	4.3
2020	2'129,709	\$3,384.00	34	4.3
2021	1'797,068	\$3,274.00	37.3	5.2

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019-2021, 1er trimestre).

Las trabajadoras domésticas perciben ingresos insuficientes para contar con una buena calidad de vida, lo cual se agrava con sus factores socioeconómicos a través de la presencia de hijos en familias monoparentales (en el 50% de los hogares). Asimismo, si sumamos la jornada laboral y el tiempo dedicado al quehacer en el hogar propio se tienen jornadas de 56.7 horas semanales.

Pero la vulnerabilidad laboral tiene todavía más matices que afectan la calidad de vida de las personas. En cuanto a la estabilidad laboral, el panorama es poco alentador. En todos los años analizados el porcentaje de empleadas domésticas con contrato por escrito no rebasó el 1%. De igual forma, no se muestra registro de que estén afiliadas a un sindicato. Esto es consistente con los

estudios de Espino (2016), Poblete (2015) y de López y Loza (2019) que señalan el aislamiento que conlleva este tipo de trabajo, ya que no tienen la posibilidad de interactuar con pares haciéndolas menos propensas a organizarse. Esto trae como consecuencia la prácticamente nula protección de los derechos laborales en dos aspectos: la negociación salarial colectiva y la protección ante un despido injustificado. En la tabla 5 se muestra el concentrado de datos correspondientes a este eje de análisis.

Tabla 5. Características de la estabilidad laboral de las empleadas domésticas (2019-2021)

Año	Total	Contrato por escrito	% de empleadas con contrato por escrito	Afiliadas a un sindicato	% de afiliación sindical
2018	2'073,627	13,781	1%	0	0%
2019	2'104,640	13,496	1%	0	0%
2020	2'129,709	18,122	1%	0	0%
2021	1'797,068	9,439	1%	0	0%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019-2021, 1er trimestre).

En lo que respecta al acceso a la seguridad social, la situación no es diferente. En primer lugar, existe una cobertura del 1% de este grupo

para acceder a un crédito para vivienda. Esto significa la imposibilidad de contar con un patrimonio remitiendo la vivienda a la renta o residencia en el hogar del empleador. En cuanto a la posibilidad de eventualmente jubilarse existe una cobertura cercana al 0% de empleadas que cotizan para sus AFORE, lo cual agrava la situación al remitir el trabajo para una trayectoria laboral indefinida. Esto secunda los resultados de Garavito (2015), que señala que las condiciones laborales imponen una larga vida laboral que se extiende más allá de los 65 años. En lo que respecta al acceso a servicios de salud por el empleo, la cobertura es de únicamente el 3%. En la tabla 6 se ilustra la información correspondiente a este eje.

Tabla 6. Acceso a la seguridad social de las empleadas domésticas (2019-2021)

Año	Total	Crédito para vivienda	% crédito para vivienda	Fondo para el retiro	% fondo para el retiro	Servicios de salud	% servicios de salud
2018	2'073,627	8,240	0%	9,032	0%	30,295	1%
2019	2'104,640	6,665	0%	6,496	0%	29,931	1%
2020	2'129,709	14,939	1%	14,297	1%	58,612	3%
2021	1'797,068	11,007	1%	8,502	0%	48,071	3%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019-2021, 1er trimestre).

La precariedad laboral de este grupo de trabajadoras en lo que respecta al acceso a la seguridad social es alarmantemente alto debido a que no cuentan prácticamente con ninguno de sus elementos y que aunado al tema de los bajos salarios y jornadas laborales altas las ubica en una situación de vulnerabilidad. Esta condición forma parte de lo que señalan otros estudios, como los de Brites (2013), Garavito (2015) y de Pereyra y Poblete (2015) los cuales mencionan que el perfil de las trabajadoras domésticas se ha transformado de la empleada de tiempo completo a la empleada por jornada, existiendo un vacío legal, pues esta figura no es la que se está regulando. Esto impide el acceso a prestaciones, pues al no contar con un solo empleador se hace difusa la obligación del otorgamiento de derechos laborales.

En lo que respecta a las condiciones laborales, el acceso a prestaciones consideradas como elementales —aguinaldo y vacaciones con goce de sueldo— también cuenta con su componente de precariedad. En primer lugar, se identifica que el aguinaldo es la que mayor cobertura tiene, estando en valores cercanos al 30%. Sin embargo, ante la generalizada inexistencia de contrato por escrito se podría asumir que el monto del aguinaldo obedece a la lógica de la negociación directa entre el empleador y la trabajadora dejando de lado lo que la propia legislación señala al respecto. Lo mismo se podría interpretar con respecto a la prestación de vacaciones con goce de sueldo, aunque para este beneficio la cobertura es todavía menor y en ningún caso supera el 10%. En la tabla 7 se muestra el concentrado de resultados para este eje de análisis.

Tabla 7. Prestaciones adicionales que perciben las empleadas domésticas (2019-2021)

Año	Total	Aguinaldo	% aguinaldo	Vacaciones con goce de sueldo	% vacaciones con goce de sueldo
2018	2'073,627	531,269	26%	169,511	8%
2019	2'104,640	533,667	25%	118,014	6%
2020	2'129,709	564,014	26%	155,090	7%
2021	1'797,068	491,588	27%	139,422	8%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019-2021, 1er trimestre).

Para concluir, el acceso a esquemas fiscales es inexistente dado que en ninguno de los años analizados se reporta la incorporación a hacienda. Esto se debe a la combinación de factores: baja escolaridad que conduce a desconocimiento sobre las obligaciones fiscales, empleos con condiciones altamente precarias que hacen en la práctica imposible el pago de impuestos y alta informalidad laboral que las invisibiliza del mercado laboral. En la tabla 8 se muestra la incorporación a hacienda.

Tabla 8. Grado de formalización fiscal de las empleadas domésticas (2019-2021)

Año	Total	Hacienda	%
2018	2'073,627	0	0%
2019	2'104,640	0	0%
2020	2'129,709	0	0%
2021	1'797,068	0	0%

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la ENOE (2019-2021, 1er trimestre).

Conclusiones

Se puede llegar a la conclusión de que, si bien en México se han implementado instrumentos de política pública para dotar de mejores condiciones a las empleadas domésticas, estas continúan siendo un grupo vulnerable dado que no ha habido avances significativos con respecto a la mejora en sus condiciones laborales. Las acciones de política pública no han podido revertir esta tendencia, en gran medida porque no han logrado captar los cambios significativos en el ejercicio de esta ocupación ya que se ha quedado con la premisa de la empleada de tiempo completo en una sola casa.

La vulnerabilidad de este grupo de trabajadoras se basa en la combinación de varios factores que en su conjunto resultan

complicados de dimensionar y, por consecuencia, de atender integralmente. Específicamente se identificaron tres aspectos. El primero refiere a su origen social, el cual se caracteriza por haber tenido pocas oportunidades educativas y que dan como resultado bajos niveles de escolaridad, en conjunto con una alta propensión —cercana al 50%— de ser madres de familia en núcleos monoparentales. En lo cual, el componente de género está fuertemente caracterizado. Asimismo, se identificó que las actividades realizadas en el propio hogar rondaron las 20 horas por semana dando como resultado jornadas laborales y de hogar cercanas a 60 horas por semana, haciendo prácticamente imposible la mejora de las condiciones de vida a través de la continuación de los estudios, así como la posible desatención a la crianza de los hijos (en promedio 2.4 en el 2021). A lo anterior, se suma la edad promedio (43 años en el 2021) como otro factor en contra en lo que respecta a la empleabilidad.

El segundo elemento que hace vulnerable a este grupo refiere a las condiciones laborales que se encuentran en niveles altos de precariedad multidimensional. Por una parte, recibieron sueldos por debajo del propio salario mínimo, no contaron con contratación por escrito (menor al 1%), ni con la protección sindical de sus derechos laborales (0%). Asimismo, las prestaciones para este grupo fueron prácticamente inexistentes, siendo solo el aguinaldo con una cobertura aplicable únicamente a una de cada cuatro empleadas domésticas. En lo que respecta a la protección a través de la seguridad social (salud, crédito de vivienda, fondo para el retiro) la situación no fue

distinta ya que su cobertura también fue cercana a cero. De manera que a través del empleo se suman elementos que limitan la calidad de vida de este grupo atrapándolas en un círculo vicioso que redundaba con su origen socioeconómico. Este aspecto no parece tener una solución a corto plazo, ya que los esquemas de contratación por jornada dificultan la idea de un empleador y empleada, así como el respectivo ejercicio de derechos.

El tercer ámbito que la vulnera es su poca o nula visibilidad como grupo de riesgo desde la acción gubernamental y las políticas públicas. Dentro de la política social están dimensionados varios grupos que históricamente han sido atendidos, pero en el caso de las empleadas domésticas la única acción directamente focalizada ha sido el programa *prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social* que, si bien en su diseño es adecuado, se observa como una acción aislada y desfasada con los ordenamientos de la OIT, lo cual no ha contribuido a la mejora sustantiva de sus condiciones laborales y, por tanto, de su calidad de vida.

Finalmente, se hace notar el poco conocimiento con el que se cuenta sobre este grupo de trabajadoras, ya que los estudios identificados son escasos y hacen difícil entender sus características en el tiempo. Asimismo, el no contar con instrumentos nacionales que recuperen su percepción remite a estudios con pequeñas muestras que impiden identificar tendencias y comportamientos más generales. Por lo anterior, y a manera de respuesta a la pregunta planteada en el título de este escrito, las empleadas domésticas

continúan siendo en la actualidad un grupo social vulnerable y aún invisible del foco de la atención gubernamental, caracterizado por una serie de factores que agravan su vulnerabilidad, tanto por su origen como por su actividad profesional, que nos remiten a su precariedad histórica la cual aún hoy en día sigue sin reconocer plenamente sus derechos laborales.

Bibliografía

- ÁLVAREZ, M. Y BECCARIA, A. (2013). Las trabajadoras domésticas en la Argentina actual. Límites y avances en torno de su sindicalización. *X Jornadas de Sociología*, 64, 1-25. <http://www.academica.org/000-038/617>
- BERNAL, R., VALENZUELA, J. A. Y LARA, B. E. (2016). Desocupación en la frontera norte de México. Consecuencias en las personas mayores de cuarenta años. *Estudios Sociales*, 26(48), 306-333. <https://www.ciad.mx/estudiosociales/index.php/es/article/view/376>
- BERTRANOU, F., CASANOVA, L., JIMÉNEZ, M. Y JIMÉNEZ, M. (2014). Empleo, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina. *Economía Laboral*, 11, 24-64. <http://www.aeet-rel.es/index.php/rel/article/view/12/10>
- BRITES, J. (2013). Trabajo doméstico en Brasil: transformaciones y continuidades de la precariedad. *Revista Trayectorias*, 15(36), 3-19. https://trayectorias.uanl.mx/public/anteriores/36/pdf/1_brites.pdf
- BUSSO, G. Y ESCUDERO, L. (2020). Desarrollo, vulnerabilidad y política. Condicionantes, riesgos y desafíos del desarrollo en Argentina (1980-

- 2019). *Revista de la Asociación Mexicana de Ciencias Políticas*, 8(14), 31-51. <http://ojs.uacj.mx/ojs/index.php/depolitica/article/view/30>
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE . (2020). *Trabajadoras remuneradas del hogar en América Latina y el Caribe frente a la crisis del covid-19*. ONU-CEPAL. <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/vulnerabilidad-social-nociones-e-implicancias-de-politicas-para-latinoamerica-a-inicios-del-siglo-xxi.pdf>
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. (30 de enero de 2019a). *Acuerdo relativo a las Reglas de carácter general para la prueba piloto de la incorporación de los trabajadores domésticos al Régimen Obligatorio del Seguro Social*. ACDO.AS2.HCT.300119/53.P.DIR. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5555925&fecha=29/03/2019&print=true#:~:text=300119%2F53.,R%C3%A9gimen%20Obligatorio%20del%20Seguro%20Social.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. (02 de julio de 2019b). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo y de la Ley del Seguro Social, en materia de las personas trabajadoras del hogar*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5671665&fecha=16/11/2022#gsc.tab=0
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN. (22 de julio de 2020). *Acuerdo por el que se aprueban las Reglas de carácter general de la Prueba piloto fase II para la incorporación de las personas trabajadoras del hogar al régimen obligatorio del Seguro Social*. ACDO.AS2.HCT.220720/190.P.DIR. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5599363&fecha=31/08/2020#gsc.tab=0

- DURÍN, S. Y VÁZQUEZ, N. (2013). Heroínas-sirvientas. Análisis de las representaciones de trabajadoras domésticas en telenovelas mexicanas. *Trayectorias*, 15(36), 20-44. https://trayectorias.uanl.mx/public/antiores/36/pdf/2_durin_y_vazquez.pdf
- ESPINO, A. (2016). *Resultados de las reformas jurídicas relativas a las trabajadoras y los trabajadores domésticos en Uruguay*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_534138.pdf
- FLORES, L. Y SALAS, I. A. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Análisis Económico*, 30(75), 89-112. <http://www.analiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/view/74/71>
- GARAVITO, C. (2015). *Evolución del mercado de trabajo Doméstico remunerado en el Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://departamento.pucp.edu.pe/economia/documento/evolucion-del-mercado-de-trabajo-domestico-remunerado-en-el-peru/>
- GARCÍA, B. (2019). El trabajo doméstico y de cuidado: su importancia y principales hallazgos en el caso mexicano. *Estudios demográficos y urbanos*, 34(2), 237-267. <https://doi.org/10.24201/edu.v34i2.1811>
- GRAU, C. (2019). El trabajo doméstico y de cuidados: la incidencia del convenio 189 OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos. *Documentación Laboral*, (116), 57-70. <https://www.edicionescinca.com/producto/n-116-ao-2019-vol-i/>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, primer trimestre del 2018.

- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. (2019). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, primer trimestre del 2019.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. (2020). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, primer trimestre del 2020.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA. (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, primer trimestre del 2021.
- LAHERA, E. (2004). *Política y políticas públicas. Serie Políticas sociales 95*. CEPAL.
- LÓPEZ, M. Y ANDRÉS, S. (2019). Desigualdad de oportunidades educativas en México: evidencias en la educación media superior y superior. *Laboratorio*, (29), 60-86. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7195917>
- LÓPEZ, M. Y LOZA, J. (2019). El trabajo doméstico remunerado en Paraguay. Luchas laborales y simbólicas de trabajadoras invisibilizadas. *Aposta Revista de Ciencias sociales*, (83), 121-137. <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/jloza.pdf>
- MARTÍNEZ, K. A., MARROQUÍN, J. Y RÍOS, H. (2019). Precarización laboral y pobreza en México. *Análisis Económico*, 34(86), 113-131. <http://www.analiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/view/419/330>
- MORA, J. J. Y ULLOA, M. P. (2011). Calidad del empleo en las principales ciudades colombianas y endogeneidad de la educación. *Revista de Economía Institucional*, 13(25), 163-177. <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/ecoins/article/view/3029/2679>
- NACIONES UNIDAS. (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3).

- OCAMPO, J. A. (2008). Las concepciones de la política social: universalismo versus focalización. *Nueva Sociedad*, (215), 36-61. https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3521_1.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2011). *Convenio 189. Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos*. Organización Internacional del Trabajo.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1999). *Memoria del Director General: Trabajo decente*. Organización Internacional del Trabajo.
- ORTIZ, J. Y RÍOS, H. (2013). La Pobreza en México, un análisis con enfoque multidimensional. *Análisis Económico*, 28(69), 189-218. <http://www.analysiseconomico.azc.uam.mx/index.php/rae/article/view/150/143>
- PEREYRA, F. (2017). *Trabajadoras domésticas y protección social en Argentina: avances y desafíos pendientes*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_592331.pdf
- PEREYRA, F. Y POBLETE, L. (2015). ¿Qué derechos? ¿Qué obligaciones? La construcción discursiva de la noción de empleadas y empleadores en el debate de la Ley del Personal de Casas Particulares (2010-2013). *Cuadernos del IDES*, (30), 73-102. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/18011>
- POBLETE, L. (2015). Modos de regulación del trabajo doméstico. *Cuadernos del IDES*, (30), 3-10. <https://static.ides.org.ar/archivo/www/2012/03/Cuadernos-del-IDES-N%C2%BA-30-Octubre-2015.pdf>
- SALAS, I. A. (2018). La calidad del empleo en México desde la brecha de acceso a la educación superior y las desigualdades interestatales. Re-

- vista mexicana de investigación educativa, 23(77), 381-411. <https://www.comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/1154/1141>
- SALAS, I. A. Y FLORES, L. (2017). Aplicación de conjuntos difusos para crear índices multidimensionales. Una aproximación para cuantificar la calidad del empleo. *Acta Universitaria*, 27(2), 65-82. <https://doi.org/10.15174/au.2017.1183>
- SÁNCHEZ, A., HERRERA, A. Y PERROTINI, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60(3), 651-662. <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2015.05.013>
- SEN, A. (2021). *Nuevo examen de la desigualdad*. Alianza Editorial.
- SORIA, R. Y MAYEN, A. (2017). Depresión y hábitos de salud en mujeres empleadas domésticas y amas de casa. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(1), 95-114. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/58925/52027>
- VEJAR, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27-46. <https://doi.org/10.15446/rsc.v40n2.66382>
- VELÁZQUEZ, Y., PEÑA, F. Y RUÍZ, L. (2020). Trabajadoras del hogar: grupo vulnerable al maltrato y desigualdad laboral. *Revista de estudios de género, La ventana*, 6(51), 138-162. <https://doi.org/10.32870/lv.v6i51.7086>