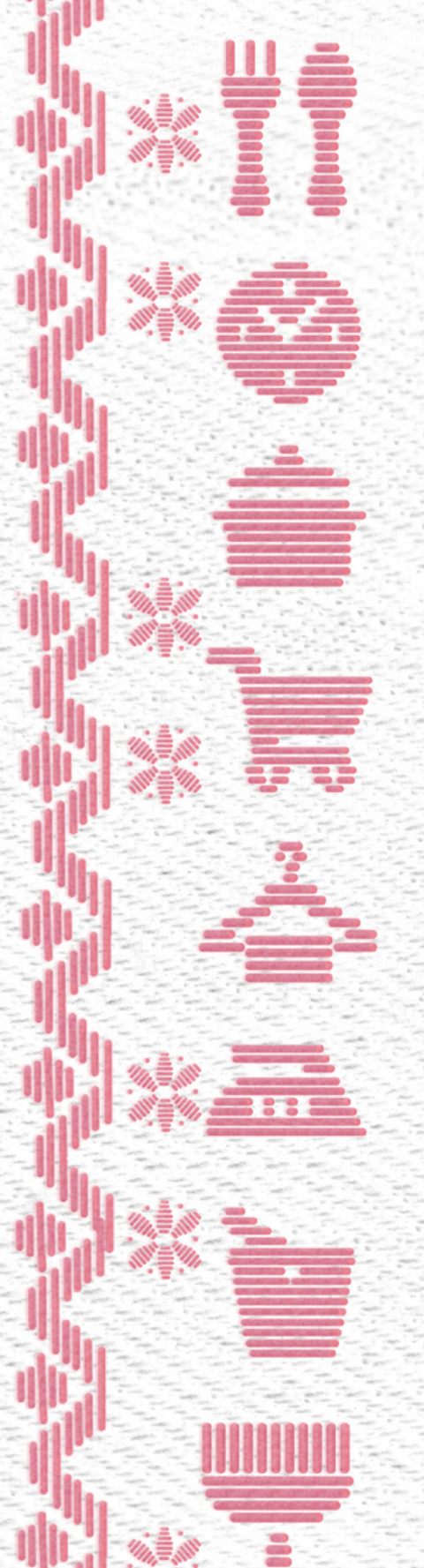




PERFIL DE LOS EMPLEADORES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN MÉXICO



Nacional Monte de Piedad.



JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE

Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México

NELSON FLOREZ VAQUIRO



Nacional Monte de Piedad.



JUSTICIA SOCIAL
TRABAJO DECENTE

Copyright © Organización Internacional del Trabajo, 2019

Primera edición 2019

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derechos de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de las publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y Licencias) Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org las cuales serán bien recibidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les haya expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Organización Internacional del Trabajo, “Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México”.

Oficina de País de la OIT para México y Cuba, México, 2019. 32 pp.

ISBN: 978-92-2-133177-3 (print)

978-92-2-133178-0 (web pdf)

Este documento ha sido elaborado por Nelson Florez Vaquiro, consultor externo de la Oficina de País de la OIT para México y Cuba, con el apoyo de Graciela Bensusán para la revisión de la información, y coordinado por Helmut Schwarzer, Especialista en Protección Social y Desarrollo Económico para México, Cuba, América Central, Panamá, Haití y Rep. Dominicana.

La elaboración y publicación del documento ha sido posible gracias al financiamiento del Nacional Monte de Piedad, I.A.P.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital o solicitándolos a: ilo@turpin-distribution.com

Más información en: ilo.org/publns o escribanos a: mexico@ilo.org

Visite nuestro sitio web: ilo.org/mexico

Coordinación editorial: Mónica Sayrols y Tania Ricaño

Impresión: Packaging Engineering Support

Impreso en México

PRÓLOGO

Al adoptar en 2015 la Agenda para el Desarrollo Sostenible, la humanidad se plantea 17 Objetivos. El Objetivo de Desarrollo Sostenible número 8 nos convoca a *“Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”*.

La OIT define el trabajo decente como aquel “trabajo productivo que se realiza en condiciones de libertad, de equidad y de seguridad y dignidad humana para lograr la erradicación del hambre y la pobreza”.

Uno de los grupos de trabajadores, más vulnerables e invisibilizados en el mundo son las y los trabajadores domésticos que por largos años se han mantenido al margen del trabajo decente. Se trata globalmente de unos 67 millones de trabajadores, esencialmente mujeres, de las cuales 18 millones trabajan en América Latina y el Caribe.

La OIT ha tratado de proponer inclusión y protección de este colectivo de trabajadores y se ha logrado ya que un total de 27 países hayan ratificado el *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011, número 189*. De esos 27 países, 16 son de América Latina y Caribe, y han adaptado sus leyes y programas, extendiendo el trabajo decente a las trabajadoras del hogar.

En México hay al menos 2.2 millones de personas que son trabajadores domésticos, de las cuales el 94.8% son mujeres. El trabajo del hogar remunerado no reúne las condiciones mínimas para considerarse como trabajo decente ya que actualmente, quienes forman parte de este importante sector de la fuerza laboral, no cuentan con un marco jurídico ni con políticas públicas integrales que permitan propiciar el acceso a los derechos fundamentales en el trabajo, siendo uno de ellos la seguridad y la protección social.

Lo anterior queda claro al observar que de acuerdo con la ENOE 2018/I, el 98.3% de las mujeres trabajadoras del hogar no cuenta con acceso a servicios de salud, el 99.2% no cuenta con un contrato escrito que especifique sus actividades, duración de la jornada laboral, prestaciones y vacaciones; y el 71.3% no reciben ninguna prestación laboral adicional (excepto atención en salud). No sorprende entonces que el 50.7% de los hogares al que pertenecen las trabajadoras del hogar sean pobres, en forma moderada o extrema, que sólo el 10.6% de los hogares de esas trabajadoras estén fuera de la línea de pobreza y vulnerabilidad y, además, que en México el 12.6% de los hogares en que viven trabajadoras del hogar estén expuestos a inseguridad alimentaria grave¹.

Ante esta situación, la Oficina para México y Cuba de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en alianza con Nacional Monte de Piedad, desarrollaron el proyecto llamado *Contribución para la inclusión laboral y social de las trabajadoras del hogar en México*. Este proyecto trata de promover o encontrar soluciones positivas a los desafíos que enfrentan las y los trabajadores domésticos en México, en particular en cuanto al tema de protección social.

1. Datos de ENIGH 2016.



Para Nacional Monte de Piedad, a la luz de 244 años de ininterrumpida labor, es prioritario avanzar hacia una cultura efectiva de derechos para amplios sectores sociales en desventaja social, justamente como son los y las trabajadoras del hogar.

Para la OIT, que cumple su centenario en el año 2019, el mandato conferido por su Constitución para promover la justicia social y por el Convenio número 189 antes citado, es imperativo buscar la igualdad de trato y la extensión de derechos laborales y de protección social para las y los trabajadores domésticos.

Gracias a esa alianza estratégica, con la colaboración de Nacional Monte de Piedad y bajo el liderazgo de la OIT, se desarrollaron tres estudios rigurosos, que ahora se presentan, en documentos separados. Esos tres estudios están referidos al *Trabajo del hogar y trabajo decente en América Latina: Buenas prácticas y aprendizajes para el caso mexicano*; el *Perfil del trabajo del hogar remunerado en México*; y el *Perfil de los empleadores de las trabajadoras del hogar en México*.

El estudio sobre el conocimiento de las buenas prácticas y aprendizajes internacionales permitirá analizar y eventualmente identificar aquellos componentes que sean pertinentes de aplicar en el caso mexicano; el estudio sobre el perfil de quiénes son y en qué contextos se desenvuelven cotidianamente las trabajadoras del hogar aportará insumos para la construcción de políticas nacionales progresivas y contextualizadas territorial y culturalmente; y esperamos que el tercer estudio aporte los elementos necesarios para que una vez que se identifique el perfil de los empleadores de las personas que realizan trabajo doméstico en México, los tomadores de decisión puedan establecer políticas balanceadas y esquemas de contribución fiscal equitativos.

La publicación de esos tres estudios se realiza con la intención de divulgar los conocimientos adquiridos sobre el grupo de trabajadoras analizado y como un insumo para estimular el diálogo entre las trabajadoras del hogar, los empleadores, las autoridades del Gobierno, la academia, la sociedad civil, y los tomadores de decisión sobre la mejor ruta que el país puede tomar, siendo la ratificación del Convenio 189 un paso clave en el camino para el otorgamiento pleno de los derechos de estas trabajadoras.

Esperamos que este esfuerzo colectivo entre la Organización Internacional del Trabajo y Nacional Monte de Piedad contribuya positivamente a incluir y reconocer los derechos de las trabajadoras del hogar en México, generando así una sociedad con mayor justicia social y equidad.

México, marzo de 2019

Marisol Fernández Alonso
Directora de Inversión Social
Nacional Monte de Piedad, I.A.P.

Gerardina González Marroquín
Directora de la Oficina de País para México
Organización Internacional del Trabajo





PERFIL DE LOS EMPLEADORES DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR EN MÉXICO

Nelson Florez Vaquiro

I. INTRODUCCIÓN

1. A lo largo del documento nos referiremos indistintamente a trabajadora del hogar y trabajadora doméstica.
2. La jefatura de jure se refiere a la persona declarada como jefe de hogar por los integrantes del mismo y no necesariamente coincide con la jefatura económica que se refiere a la persona que funge como receptor principal de los ingresos del hogar.
3. Las estimaciones acerca del total de personas que realizan trabajo doméstico pueden variar, según las categorías ocupacionales consideradas en el SINCO (Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones, 2011) que se incluyan en la medición. Por ejemplo, mientras el INEGI incluyó en su reporte de 2017 un total de 2,480,466 personas (ENOE, primer trimestre de 2017), al eliminar algunas de las ocupaciones que no encuadran perfectamente en lo que se define y comúnmente se considera como tal, puesto que tienen otras características o son actividades ocasionales- por ejemplo, las enfermeras especializadas, vigilantes o lavadores y planchadores en el sector informal, entre otros- el total se reduce a 2,227,225 personas. Véase Bensusán, 2019, p. 4.

Una de las lagunas en el conocimiento que requiere mayor atención para diseñar la política laboral dirigida a uno de los contingentes de trabajadoras y trabajadores más desprotegido en el país es el que se refiere al perfil de los empleadores de las personas que realizan trabajo doméstico¹. En parte, este vacío se debe a las limitaciones de las fuentes disponibles para estudiarlo, lo que influyó en el hecho de que los diagnósticos existentes hayan privilegiado por lo general en el país el análisis del perfil de las personas trabajadoras domésticas a partir de los datos provenientes de la ENOE. Sin embargo, de las características de los empleadores depende el alcance y la orientación que deba darse a las medidas que se adopten para formalizar el trabajo doméstico y garantizar el acceso a la seguridad social de este contingente, lo que implica seleccionar y adaptar las mejores prácticas que se han estado utilizando en la región.

El propósito de este documento es llenar esta laguna en la medida en que las fuentes estadísticas lo permitan y ofrecer un conjunto de recomendaciones acerca del rumbo que debe tomar la política dirigida a promover el trabajo digno de las personas que prestan estos servicios. Se parte para ello de la definición legal de lo que se entiende por trabajo doméstico, incluyendo “los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia” (artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo LFT).

Desde el lado del empleador, se considera la figura del jefe del hogar² donde se realiza trabajo doméstico para identificar sus características sociodemográficas, condiciones laborales y de vida. Como se mostrará a lo largo del análisis, los jefes de hogar que utilizan en México estos servicios son una minoría (lo hacen en menos del 10% de los hogares) y están, como era de esperarse, entre las personas que tienen condiciones laborales y de vida mejores que el promedio nacional, lo que contrasta con la situación de quienes realizan el trabajo doméstico, ubicados entre los contingentes laborales más marginados, desprotegidos y peor remunerados, con marcadas brechas no solamente frente a sus empleadores sino frente al conjunto de la población ocupada del país. En cuanto a quienes realizan trabajo doméstico remunerado, se trata de un total de más de dos millones doscientas mil personas³ que laboran en forma aislada, están por lo general desorganizadas, tienen bajos niveles de escolaridad y bajos ingresos (la gran mayoría gana dos o menos salarios mínimos), carecen de acceso a la atención de la salud por causa de su trabajo, predominando aquellos que realizan labores domésticas de tipo general y no tienen una especialización que les permita acceder a mejores condiciones laborales (Bensusán, 2019).



A continuación, el documento se organiza de la siguiente manera. La segunda sección presenta la metodología utilizada para elaborar este diagnóstico, señalando las dificultades que ofrecen las fuentes disponibles para considerar las diferencias regionales en el perfil de los hogares que utilizan estos servicios. La tercera sección presenta la información sobre el número de hogares que contratan trabajo doméstico y las modalidades de contratación que utilizan. La cuarta ofrece el perfil sociodemográfico del jefe o jefa de hogar contratante; la quinta sus condiciones ocupacionales; la sexta sus condiciones laborales; la séptima sus condiciones de vida y la siguiente la distribución territorial de los hogares. Finalmente se incluyen las recomendaciones de política orientadas a promover la transición hacia la formalidad laboral en el trabajo doméstico, tomando en cuenta las principales experiencias de la región.

II. METODOLOGÍA

El análisis de la información contenida en este documento proviene de dos fuentes. En primer lugar, la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Con el objetivo de privilegiar la comparación de los datos se seleccionaron los años 2008 segundo trimestre y 2018 primer trimestre, que corresponden a los trimestres en los que el INEGI realizó el levantamiento de la información de los cuestionarios ampliados. De igual forma, se utilizó el Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares³ (MCS-ENIGH-2016).

Debido al tamaño de muestra de la ENOE, ésta nos permite hacer importantes desagregaciones entre variables; sin embargo, teniendo en cuenta que nuestra unidad de análisis son los hogares, en ocasiones se hace imposible contar con información que cumpla con coeficientes de variación (CV) significativos (superiores al 25%), como fue el caso de la relación de las regiones y el nivel de ingresos.

En el cuestionario de la ENOE se preguntan aspectos relacionados con los hogares. La pregunta utilizada en este análisis fue la P4_1: *¿En este hogar se contrata a trabajadores domésticos: 1. De entrada por salida; 2. De planta 3. De entrada por salida y planta?* (ver Anexo I). A partir de esta pregunta y sus opciones de respuesta logramos identificar el perfil de la ocupación y empleo de los jefes y jefas de hogar que en sus hogares contratan trabajo doméstico (ver Anexo I). Es de resaltar que esta es la encuesta continua de hogares con el mayor tamaño de muestra que se tiene en el país, con un levantamiento trimestral⁴. Por tal motivo gran parte de la información que se presenta a continuación procede de esta fuente de información.

La Encuesta Nacional de Ingreso y Gastos de los Hogares (ENIGH-2016) es la principal encuesta que en México proporciona un panorama del comportamiento de los ingresos y gastos de los hogares en cuanto a su monto, procedencia y distribución. En el módulo de los gastos realizados en el hogar, se pregunta si “durante el último mes ¿compró o estuvo pagando algún artículo o servicio de los que le voy a mencionar?” (ver Anexo I)⁵. Dentro de las opciones de respuesta aparece el servicio doméstico. A partir de esta declaración la ENIGH-2016 identifica casi 2.1 millones de hogares del país que adquieren y pagan por este servicio.

Por otro lado, la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT-2014)⁶, indaga a nivel de hogares que residen en localidades mayores de 10 mil habitantes, sobre la contratación de personas trabajadoras domésticas, sean de entrada por salida o que viven en el hogar, además de la contratación de trabajo de cuidados directos (enfermeras o cuidadoras de niñas, niños o de personas ancianas o enfermas). De 21 millones 977 mil



4. En el primer trimestre de 2018 los hogares representados llegaron a los 107 mil casos.
5. La muestra representa alrededor de 70 mil hogares del país.
6. La muestra de esta encuesta fue de 15,501 hogares y de 10 mil hogares en localidades mayores de 10 mil habitantes. La pregunta sobre la contratación se refiere a si el hogar contrató a trabajador(a) de hogar en la semana anterior a la aplicación del cuestionario.



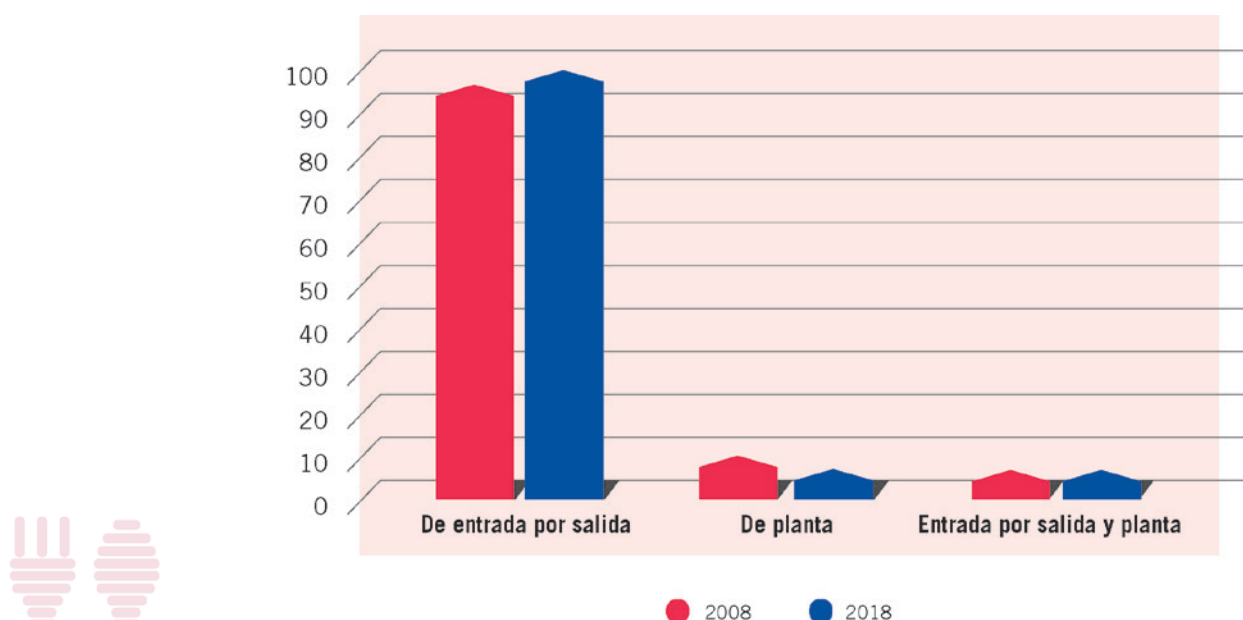
hogares reportados en estas zonas urbanas, el 8.1% (1.8 millones de hogares) manifestó que contrata trabajo doméstico de entrada por salida, contratando esos hogares un promedio de 15 horas de trabajo doméstico a la semana. El 0.41% (89 mil hogares) emplea a trabajadores que viven en el hogar, es decir que lo hacen de tiempo completo, trabajando en esos hogares un promedio de 39.7 horas a la semana. También un 0.41% (89 mil hogares) declaró que contrata enfermeras o cuidadoras de niños, ancianos o enfermos, que trabajan en esos hogares un promedio de 35.2 horas a la semana.

En este sentido, el número de hogares que contrata trabajo doméstico constituye una minoría, pero puede diferir según la fuente de información, entre otros aspectos, por los tamaños de las muestras, el año del levantamiento y en especial, como vimos, por el tipo de pregunta realizada (en cuanto a sus fines, redacción y opciones de respuesta).

III. HOGARES CON SERVICIO DOMÉSTICO Y MODALIDAD DE CONTRATACIÓN

Conforme la ENOE, el 5.5% de los hogares contrataban personas trabajadoras domésticas en 2008, porcentaje que cayó al 4.6% diez años más tarde (ver Cuadro 1 en el Anexo 2). Considerando el total de los hogares que contrataban (1,524,652) en 2008, el 91.3% utilizaba la modalidad de entrada por salida y 1.8% combinaba esta modalidad y la de planta, mientras solo el 6.9% contrataba personal doméstico de planta. El cambio más importante entre 2008 y 2018 es que se redujo del 6.9% al 4.6% la contratación de personal doméstico de planta, incrementándose quienes contratan trabajadores y trabajadoras de entrada por salida (ver Gráfica 1 abajo y Cuadro 2 en el Anexo 2).

Gráfica 1. Hogares que contratan a trabajadores domésticos, según tipo de contratación, 2008 y 2018 (%)



FUENTE: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI.



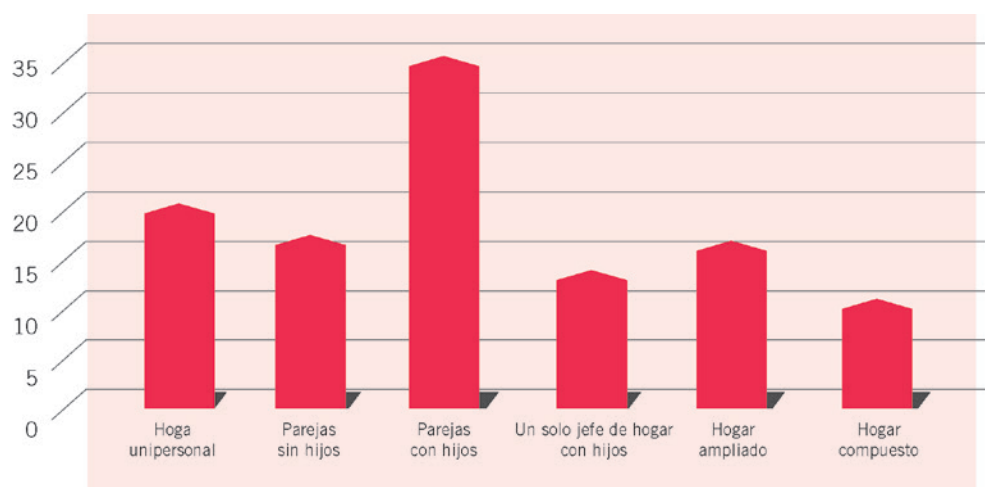
Estas cifras contrastan con las que resultan de la Encuesta de CONAPRED (2015), en tanto ahí se registra que el 29% de las personas encuestadas que realizaban trabajo doméstico vivían en la casa donde trabajaban, mientras el resto lo hacía de entrada por salida en una sola casa (61%) o en más de una casa (10%). El porcentaje de personas trabajadoras de planta se reduce al 18% cuando la encuesta es respondida por la empleadora, registrándose el 71% como de entrada por salida en una sola casa y el 11% en más de una casa. De acuerdo a esta misma encuesta, el trabajo de planta tiene mayor presencia en Monterrey (33%) y en Puebla (26%), mientras en Guadalajara prácticamente ha desaparecido (2%). En cualquier caso, es claro que existen diversas modalidades de contratación y que el trabajo doméstico de planta es minoritario y tiende a disminuir, por lo que la política pública deberá considerar la heterogeneidad de condiciones laborales para atender los requerimientos de protección.



IV. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DEL EMPLEADOR

El Cuadro 3 (ver Anexo 2) describe las condiciones sociodemográficas del jefe o jefa de hogar. El 69.1% de las personas que contratan trabajo doméstico son hombres, mientras el 30.9% son mujeres. El grupo de edad al que pertenecen los jefes y jefas de hogar con mayor representación en el total es el de 60 años y más (39.9 %), seguido por el de 45-59 años (32%) y el de 25-44 años (27.4%). El promedio de edad de los hombres es de 53.3 años y el de las mujeres 60.9 años. Predominan los hogares nucleares (58.8%), seguidos por los unipersonales (18.8%) y los ampliados (14.5%). El 32.7% son parejas con hijos y un 15.3% parejas sin hijos (ver Gráfica 2 abajo).

Gráfica 2. Tipo de hogar de los empleadores que contratan trabajo doméstico, 2018 (%)



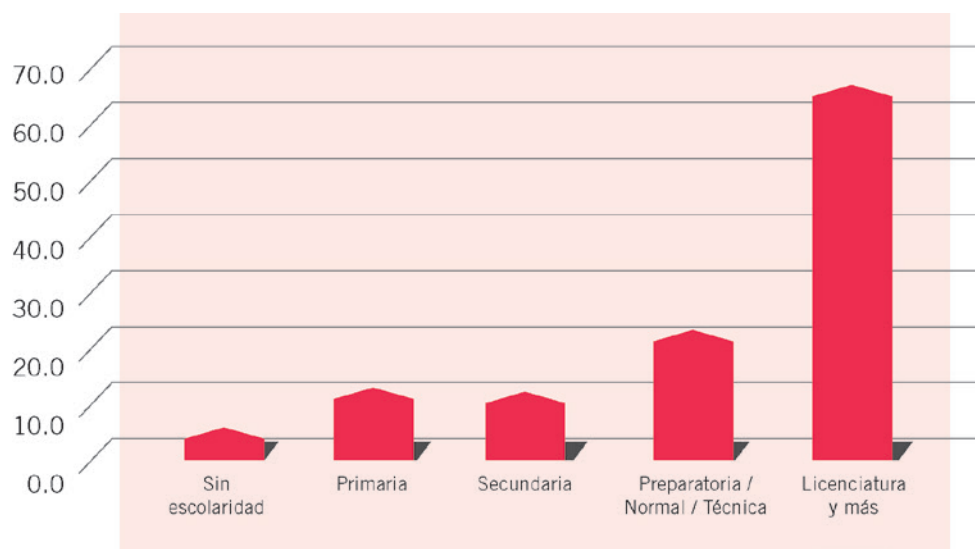
FUENTE: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI.

El 62.8% está unido y el 62.1% tiene nivel de licenciatura o más mientras el 18.1% preparatoria, escuela normal o técnica, por lo que más del 80% de quienes utilizan trabajo doméstico tiene un nivel de escolaridad superior a la media nacional (que era de 9.2 años en 2015, equivalente a secundaria terminada)⁷ (ver Gráfica 3 abajo). El 74.6% de los empleadores habita en localidades de más de 100 mil habitantes y un 13.6% en localidades de 15 mil hasta 99 mil habitantes (ver Cuadro 3 en el Anexo 2).

7. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2018), La educación obligatoria en México, https://www.inee.edu.mx/portales/informe2018/04_informe/capitulo_010402.html



Gráfica 3. Nivel de escolaridad del jefe de hogar que contrata trabajo doméstico, 2018 (%)



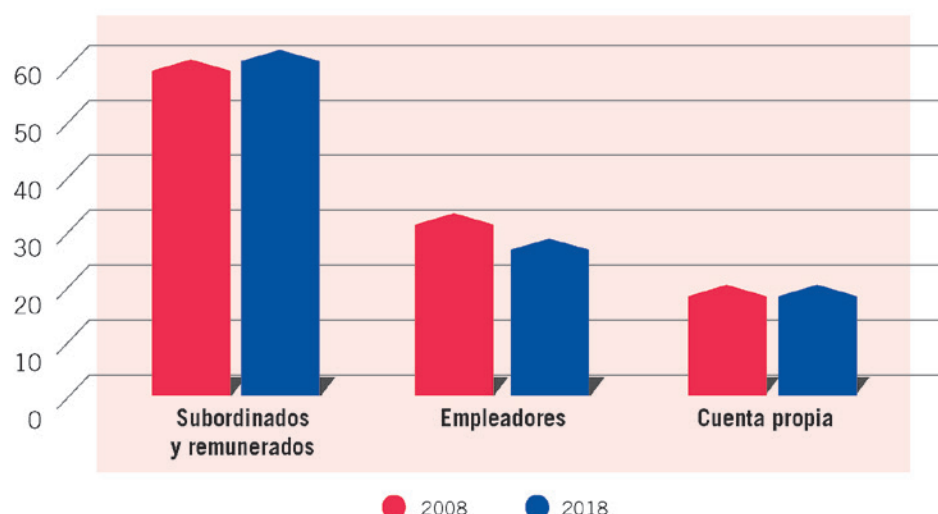
FUENTE: Estimaciones propias con base en la ENOE 2018/I de INEGI.

V. CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES DEL JEFE O JEFA DE HOGAR CONTRATANTE DE TRABAJO DOMÉSTICO

Como se observa en el Cuadro 4 (ver Anexo 2), entre 2008 y 2018 los jefes y jefas de hogar contratantes, pertenecientes a la población ocupada pasaron del 76.3% al 66.9%, a la vez que aumentó del 20.9% al 29.8% la presencia de personas no disponibles para trabajar, lo que posiblemente se debe a que un alto porcentaje de éstas tiene 60 o más años, que es tal vez cuando más se requiere apoyo doméstico. De la población no económicamente activa según condición de inactividad, en 2018 el 60% reportó ser jubilado o pensionado.

Aumentaron también del 55.6% al 57.7% los jefes de hogar subordinados y remunerados mientras disminuyeron los empleadores (del 28.1% al 25.8%) y se mantuvieron casi sin cambios quienes trabajan por cuenta propia (del 15.7% a 15.9%) (ver Gráfica 4 abajo). La gran mayoría trabaja en el sector terciario, además de que tendieron a aumentar quienes ahí laboran (del 76.6% al 78.6%), seguido por el sector secundario (pasó del 19.0% al 18.0%), mientras son muy pocos los jefes y jefas del hogar contratantes que trabajan en el sector primario a la vez que tendieron a disminuir (del 4.0% al 2.9%).

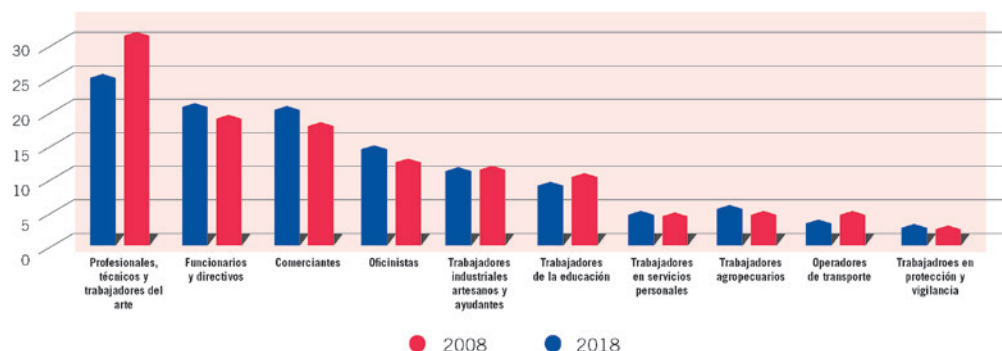


Gráfica 4. Posición ocupacional del jefe de hogar que contrata trabajo doméstico, 2008 y 2018 (%)

FUENTE: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI.

Entre los contratantes, quienes en 2018 tenían un empleo informal son la minoría (17.7% vs. 82.3%), prácticamente sin cambios respecto de la década previa. Igualmente, casi la tercera parte (30.3% en 2018 vs. 23.3% en 2008) son profesionales, técnicos y trabajadores del arte, lo que es coherente de que se trate, como vimos, de quienes tienen en su mayoría altos niveles de escolaridad. La participación de funcionarios y directivos tendió a disminuir (19.1% vs. 16.2%). Agregando a estas dos categorías ocupacionales las de los trabajadores y trabajadoras de la educación y oficinistas, encontramos que las dos terceras partes de los jefes de hogar que contratan trabajo doméstico; como también lo sugieren otros indicadores, son los que tienen empleos de mejor calidad, lo que será puesto a prueba al examinar a continuación sus condiciones laborales (ver Gráfica 5 abajo).

Por otro lado, para el 2018 el 8.2% de los jefes y jefas de hogar del total de los hogares que contrataban trabajo doméstico trabajaban en el gobierno y el 56.0% en micro o pequeños establecimientos.

Gráfica 5. Condición de ocupación del jefe de hogar que contrata trabajo doméstico, 2008 y 2018 (%)

FUENTE: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI.





VI. CONDICIONES LABORALES DEL JEFE O JEFA DE HOGAR CONTRATANTE

El Cuadro 5 (ver Anexo 2) resume los principales indicadores laborales. En cuanto al nivel de ingresos del jefe o jefa de hogar contratante, en 2008 la mayoría percibía más de cinco salarios mínimos (54.8%), seguida por los que percibían más de tres y hasta cinco salarios mínimos (14.1%). Sin embargo, el porcentaje de quienes perciben más de cinco salarios mínimos se redujo sorprendentemente en 2018 casi a la mitad (27.9%), a la par que aumentó el porcentaje de casos que no respondió a la pregunta (pasó de 16.8% al 29.5%). De esta forma, el cambio pudo deberse tanto al deterioro general de los ingresos de los trabajadores experimentado en el país en esos años (Florez: 2018), como a una mayor resistencia a declarar el monto de sus percepciones por parte de los encuestados⁸.

La jornada laboral de quienes contratan trabajo doméstico muestra que estos tienen a trabajar tiempos completos y jornadas prolongadas. Así en 2018, el 45.2% trabajaba entre 35 y 48 horas (sin cambios respecto de 2008), mientras que el 30.7% (36.6% en 2008) lo hacía más de 48 horas a la semana.

Casi la mitad de los jefes y jefas de hogar contratantes tienen acceso a la atención de la salud (48.6% en 2018), mientras en el caso de la población ocupada en general este porcentaje cae al 43.2%. Este indicador no se corresponde, sin embargo, con el alto nivel de formalidad declarado por los contratantes (82.3%), lo que puede deberse a que los que tienen como posición en la ocupación la categoría de empleadores (25.8%) o trabajadores por cuenta propia (15.9%) no se han afiliado a ningún sistema de seguridad social, entre otras razones por que la Ley del Seguro Social no los obliga.

Este déficit puede ser, sin duda, uno de los principales obstáculos para convencer a una parte significativa de los jefes y jefas de hogar contratantes acerca de la importancia de registrar a sus trabajadores domésticos en el Seguro Social.

El 90.8% de los jefes o jefas de hogar contratantes subordinados tienen prestaciones laborales y el 76.7% tiene contrato de base, planta o por tiempo definido, lo que da la idea de que se trata de personas con relativa estabilidad económica, aunque menor en el caso de los contratos temporales.

En suma, tanto por la categoría de ocupación (mayoría subordinados y empleadores) como por la calidad del empleo (estabilidad laboral, nivel de formalización, jornadas regulares, ingresos y acceso a prestaciones), los que contratan trabajo doméstico son los que tienen una mejor situación laboral en el país. Sin embargo, es de destacar el alto porcentaje de los jefes y jefas de hogar contratantes que no tienen acceso a la atención de la salud por causa de su trabajo.

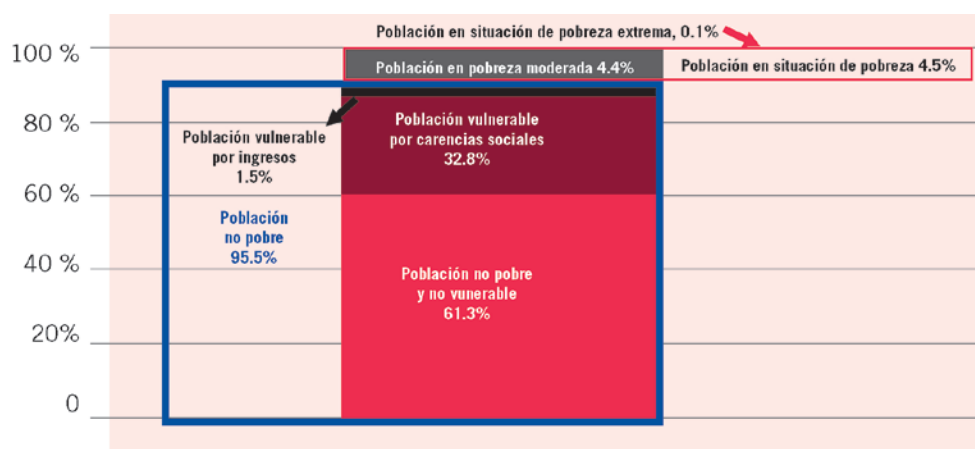
VII. CONDICIONES DE VIDA DE LOS HOGARES

Los jefes o jefas de hogar que contrataron servicio doméstico en el último mes de 2016 (ENIGH), tal como lo muestra la Gráfica 6 (ver abajo), tienen también mejores condiciones de vida que la mayoría de la población. El 95.5% son no pobres y, como era de esperarse, prácticamente ninguno está en pobreza extrema (0.1%), además de que solo el 4.4% es pobre moderado. Considerando los cuadrantes de bienestar, derechos sociales y grado de inseguridad alimentaria, el 61.3% es no pobre y no vulnerable, mientras el 32.8% es vulnerable por carencias, pero solo el 1.5% es vulnerable por ingresos, a la vez que el 90.2% tiene seguridad alimentaria⁹ (ver Cuadro 7 en el Anexo 2).

8. En la Encuesta Nacional de Ocupaciones y Empleo (ENOE) se ha experimentado un amplio crecimiento en observaciones con ingreso faltante de la población ocupada, pasando de alrededor de 5.3% en 2005 al 14.0% en 2018.
9. Para las definiciones de pobreza y demás condiciones de vida, véanse las notas del Cuadro 7.



Gráfica 6. Porcentaje de jefes y jefas de hogar que contratan trabajo doméstico según carencias promedio por indicador de pobreza, 2016



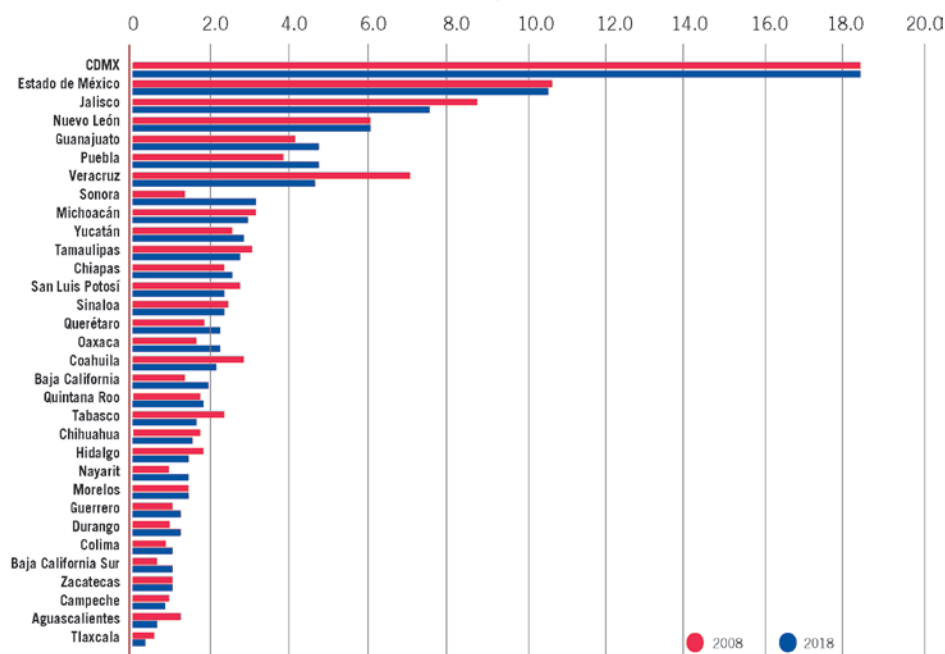
FUENTE: Elaboración propia con datos del MCS-ENIGH de 2016.

Finalmente, por lo que se refiere a los ingresos de los hogares y el gasto destinado al servicio doméstico, el Cuadro 8 muestra que en 2016 el ingreso corriente total del hogar fue en promedio de 39,789 pesos mensuales, con un rango inferior de 27,362 pesos y superior de 52,216 pesos en promedio, lo que expresa condiciones económicas muy dispares entre los dos extremos. Cuando solo se consideran los ingresos monetarios provenientes del trabajo esta cantidad se reduce a 31,156 pesos en promedio (rango inferior de 18,770 pesos y 43,542 rango superior, lo que nos habla de una gran dispersión en la distribución de los ingresos del país). Por otra parte, el gasto mensual en servicio doméstico fue en promedio de 1,839 pesos, con una variación pequeña entre el rango superior e inferior (1,943 pesos vs. 1,734 pesos), intervalo que estaba por debajo del salario mínimo de 2016 (véase el Cuadro 8 en el Anexo 2). Clasificando los hogares según decil de ingreso, podemos observar que el decil X concentra el 50% de la contratación del trabajo doméstico y que el 81% de los hogares que pagan este servicio se encuentran por encima del decil VII (ver Cuadro 9 en el Anexo 2).

VIII. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS HOGARES QUE CONTRATAN

Casi la mitad de los hogares que contratan servicio doméstico (47.1%) está concentrada en cinco estados de la República: 18.4% en la Ciudad de México-CDMX; 10.5% en el Estado de México; 7.5% en Jalisco; 6.0% en Nuevo León y 4.7% en Puebla. Tlaxcala (0.3%) y Baja California (0.6%) son los estados que tienen menor cantidad de hogares empleadores (ver Gráfica 7 abajo y Cuadro 6 en el Anexo 2). Es de resaltar que el Estado de México es la principal entidad declarada como el lugar de residencia por las trabajadoras del hogar (Bensusán: 2019), hallazgo que se contrasta con estos resultados, posiblemente porque una buena parte de las trabajadoras reside en el Estado de México, pero trabaja en la Ciudad de México.



Gráfica 7. Hogares que contratan trabajo doméstico según estado, 2008 y 2018 (%)


FUENTE: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI.

10. Para el caso de Nuevo León y Jalisco, la información reportada de los ingresos no es estadísticamente significativa (CV>25%). Gráfica 7.

Al considerar los ingresos y gastos promedios en servicio doméstico en los estados en donde se concentran los hogares que contratan, como lo muestra el Cuadro 10 (ver Anexo 2), se observa que en la Ciudad de México y en el Estado de México se dan tanto los mayores ingresos corrientes monetarios como los mayores ingresos por trabajo¹⁰. Igualmente, es en esos estados donde se da el gasto mensual más alto en este rubro, seguidos por Nuevo León y Jalisco.

IX. HACIA UNA POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Como lo ha planteado la OIT en su documento “Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe” (2016, p. 26) para lograr la formalización se requiere un diseño integral de políticas y acciones, que debe ir más allá de las reformas legales. Si bien es necesario ratificar el Convenio 189 de la OIT y contar con un marco normativo interno que elimine toda forma de discriminación, estableciendo derechos iguales para todos los trabajadores en materia de jornada laboral y la obligación de los empleadores de inscribir a sus trabajadores en la seguridad social (lo que facilitaría el acceso a otros derechos), el principal problema radica en la implementación de éstas y otras medidas de política pública, en tanto hay resistencias de tipo cultural muy difíciles de vencer. En este proceso, el papel que deben jugar los empleadores – junto con el Estado mexicano – es determinante del éxito de cualquier estrategia de formalización laboral. En adelante, se recogen las propuestas derivadas del documento citado de la OIT (2016), así como las más específicas para el caso de México, incluidas en el estudio de Mendoza y Armendáriz (2017, b).



EL REGISTRO DEL TRABAJO DOMÉSTICO

Un primer paso hacia la formalización del trabajo doméstico, que requiere del diálogo y la colaboración de los empleadores beneficiarios de este servicio, es el registro de quienes lo realizan. Los países de la región incluyen diversas modalidades que van desde el registro del vínculo laboral ante distintas instancias (instituciones laborales, como la inspección o ante instancias de seguridad social), hasta la entrega por parte de las autoridades de libretas de trabajo o la integración de registros electrónicos donde se consigne la información más importante, tanto para el empleador como para el trabajador (ver Cebollada 2019). Dados los altos niveles de escolaridad y formalidad laboral de los jefes y jefas de hogar en México, podría pensarse que la disposición de éstos a formalizar el contrato de trabajo doméstico (casi totalmente informal hoy en día) tendería a ser mayor, lo que ayudaría al éxito de esta estrategia.

Para ello, como veremos más adelante, es indispensable que el empleador entienda que la formalización y registro de los contratos de trabajo también le trae beneficios. Ello se debe a una mayor conciencia de los derechos de los trabajadores y trabajadoras domésticas, resultante de las campañas de difusión gubernamentales y de otras organizaciones¹¹, y una legislación con mayores garantías para las personas trabajadoras domésticas, lo que podría aumentar en el futuro el número de demandas por el cumplimiento de derechos. Frente a ellas la mejor defensa del empleador será acreditar fácilmente las condiciones de trabajo reales y el cumplimiento de sus obligaciones a través de la formalización de los contratos.

INSPECCIONES EN EL HOGAR

La disposición de documentos que acrediten el vínculo laboral sería insuficiente para mejorar la situación de las personas trabajadoras domésticas y garantizarles un trabajo decente si no se logra inspeccionar los lugares de trabajo. Dadas las dificultades que se presentan para ello, al tratarse del hogar del empleador, Mendoza y Armendáriz (2017a) proponen lo siguiente: 1. Contar con la anuencia del empleador para acceder a su domicilio; 2. Reducir la necesidad de realizar visitas domiciliarias solicitando al empleador que muestre la documentación relativa al contrato y condiciones de trabajo; entrevistarlo a través del personal de inspección, para darle la oportunidad de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones y comparar esta información con la que resulte de la entrevista al trabajador o trabajadora. 3. Facilitar la cooperación y comunicación entre el Poder Judicial y la inspección del trabajo, utilizando plataformas compartidas; y 4. Realización de visitas sorpresas a vecindarios con el propósito de detectar los abusos y, en su caso, realizar las visitas de inspección extraordinarias que resulten de las denuncias.

Cabe señalar que el papel de la inspección del trabajo, más allá de verificar las condiciones de trabajo y monitorear su evolución en el tiempo, será también de reunir información que contribuirá a elaborar el perfil del empleador y del trabajador o trabajadora doméstica. En este sentido, la coordinación entre instituciones públicas en las diferentes jurisdicciones – federales y locales – e instituciones privadas (organizaciones sindicales y patronales, ONGs y otras) resultará de utilidad para mejorar la fiscalización del sector y realizar campañas de promoción de los derechos laborales.



11. Para el mejoramiento de la cultura de cumplimiento y difusión de los derechos Mendoza y Armendáriz, 2017, a, p. (Inspección Laboral), proponen la difusión de la normativa, la sensibilización de empleadores, las facilidades para promover el cumplimiento y las campañas de inspección y comunicación.



INCENTIVOS PARA ESTABLECER UN RÉGIMEN OBLIGATORIO DE ACCESO A LA SEGURIDAD SOCIAL

12. Véase Milenio, 5 de diciembre del 2018, <http://www.milenio.com/politica/corte-aprueba-imss-para-trabajadoras->

SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA. El fallo de la SCJN del 5 de diciembre de 2018, donde se reconoce que no existe ninguna justificación para excluir a las personas que realizan trabajo doméstico del régimen obligatorio del Instituto Mexicano del Seguro Social, marcará un parteaguas en la calidad del empleo remunerado en el hogar¹². Sin embargo, como recomiendan Mendoza y Armendáriz (2017b, pp. 6), es necesario promover un cambio cultural para que los jefes y jefas de hogar que contratan trabajo doméstico se reconozcan como empleadores y asuman las responsabilidades derivadas de tal condición. Justamente una de las más importantes sería inscribir a sus trabajadores en la seguridad social, para lo cual se requiere que esta medida se vuelva obligatoria, reformando la Ley del Seguro Social, tal como exige el fallo de la SCJN.

EMPLEADORES NO AFILIADOS. Sin duda, en el caso de México, uno de los obstáculos para aumentar la disposición de los jefes y jefas de hogar que contratan trabajo doméstico a afiliar a las personas que trabajan a su servicio es que un alto porcentaje de ellos mismos no tiene esa condición, de manera que la política orientada a fomentar la afiliación deberá tomar en cuenta esta situación y ofrecer incentivos para que ambos lo estén en el futuro.

HETEROGENEIDAD DEL EMPLEO DOMÉSTICO. La promoción de la formalización del empleo y el acceso a la seguridad social en otros países, como es el caso de Argentina y Uruguay, toma en cuenta la heterogeneidad que caracteriza al trabajo doméstico, según se trate de trabajo de planta o de entrada por salida para uno o para varios empleadores, caso en el cual puede ser de tiempo completo o parcial (por horas).

NÚMERO IDENTIFICADOR. La experiencia de Colombia y Ecuador es importante ya que otorga a cada empleada doméstica un número de identificación con el que se registran precisamente las contribuciones hechas en su referencia, de modo tal que se pueden acreditar contribuciones simultáneas de distintos empleadores. Puesto que en México tiende a desaparecer el trabajo de planta y a crecer el trabajo de entrada por salida (en muchos casos de tiempo parcial y con más de un empleador), se trata de una modalidad a considerar al diseñar los mecanismos de afiliación a la seguridad social.

SUBSIDIOS ESTATALES. Dados los bajos salarios que perciben las personas que realizan trabajo doméstico, en algunos países de América Latina se han adoptado diferentes mecanismos destinados a facilitar la afiliación como es el caso de los subsidios del Estado que consideran el nivel de ingreso de empleadores y trabajadores domésticos. Sin embargo, como hemos visto, la mayor parte de los hogares que contratan en México tienen estabilidad laboral y se encuentran en una situación económica que les permitiría aportar la cuota patronal a la seguridad social, contrastando con el bajísimo salario de los trabajadores domésticos. En caso de que se considere alguna forma de subsidio más allá del tradicional aporte tripartita, este subsidio más bien debería dirigirse a reducir el monto de la cuota a cargo del trabajador o trabajadora doméstica, especialmente de ingresos más bajos o con trayectorias contributivas más fragmentadas e irregulares, y solo excepcionalmente al empleador, especialmente a empleadores más vulnerables.



INCENTIVOS FISCALES. Ofrecer deducciones en el impuesto sobre la renta por los aportes patronales a la seguridad social es una forma de diseñar subsidios y podría fomentar la formalización; entre los empleadores vulnerables se podría contar, por ejemplo, los empleadores adultos mayores, de menores ingresos.

DIFERENCIACIÓN DE CONTRIBUCIONES PARA PERSONAS TRABAJADORAS DOMÉSTICAS DE BAJOS INGRESOS. Siguiendo las modalidades establecidas por el IMSS para otros grupos vulnerables, se podrían diseñar contribuciones diferenciadas para trabajadoras domésticas en situación más vulnerable.

SIMPLIFICACIÓN DEL RÉGIMEN DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ASÍ COMO DEL REGISTRO DE LOS EMPLEADORES. De esta forma se facilitaría el acceso de las personas que trabajan de entrada por salida y para varios empleadores.

LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA PROMOVER LA AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ENTRE DEPENDENCIAS COMO EL IMSS, la Secretaría de Hacienda, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (federal y locales) y la Secretaría de Salud resulta esencial para favorecer el acceso de quienes realizan trabajo doméstico remunerado a la seguridad social y a la protección de sus derechos laborales.

CAMPAÑAS DE SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS BENEFICIOS DE ACCEDER A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LOS JEFES Y JEFAS DE HOGAR Y LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN ÉL. Uno de estos beneficios es disminuir la rotación de las personas trabajadoras domésticas y evitar responsabilidades y costos imprevistos ante riesgos de trabajo que difícilmente pueden ser soportados por el hogar.

MEJORAR LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA SEGURIDAD SOCIAL para que tanto empleadores como trabajadores y trabajadoras del hogar estén dispuestos a reducir sus ingresos para acceder a estos servicios.



CONCLUSIONES

Las evidencias recogidas en este estudio permiten cuestionar el difundido argumento sobre la imposibilidad de extender los derechos del conjunto de los asalariados (incluyendo el acceso a la protección de la salud y las pensiones en la vejez junto a las demás prestaciones de seguridad social) a las personas que realizan trabajo remunerado en el hogar debido al costo que supondría para los empleadores. Por el contrario, hemos encontrado que el perfil de estos últimos corresponde a personas de ingresos altos y con alto nivel de escolaridad. Sin embargo, un gran porcentaje de estos (alrededor de la mitad) no está afiliado a una institución de seguridad social y trabaja en micro o pequeños establecimientos. Si bien puede ser que algunos tengan acceso a la protección de la salud o a pensiones por seguros privados (como en el caso de los profesionales independientes), esta situación puede ser un obstáculo para vencer las resistencias a afiliar a sus trabajadores. De ahí la importancia de las campañas de sensibilización que ayuden a difundir las ventajas que los empleadores podrían tener al formalizar el vínculo con sus trabajadores en el hogar, especialmente considerando un contexto de mayor exigencia de cumplimiento de los derechos laborales con base en las reformas legales que deberán implementarse en un corto plazo, de acuerdo al fallo de la SCJN. En cualquier caso, será importante contar con mayor información para poder precisar la forma en que se deberá regular esta obligación dentro de la LSS, tanto por lo que se refiere al perfil del empleador como al perfil de quien trabaja en el hogar, especialmente por lo que se refiere a la existencia de uno o más empleadores y a la duración de la jornada semanal.

Existe una gran heterogeneidad en las fuentes de información, en cuanto a la forma de preguntar acerca de la contratación de trabajadoras del hogar. Por tal motivo sólo podemos identificar un número aproximado de hogares en el país que recurren a los servicios de las trabajadoras del hogar. Para resolver esta deficiencia en las fuentes se debería realizar un módulo especial a partir de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) que permita tener una mayor claridad sobre las características del empleador que recurre a la contratación del trabajo doméstico.

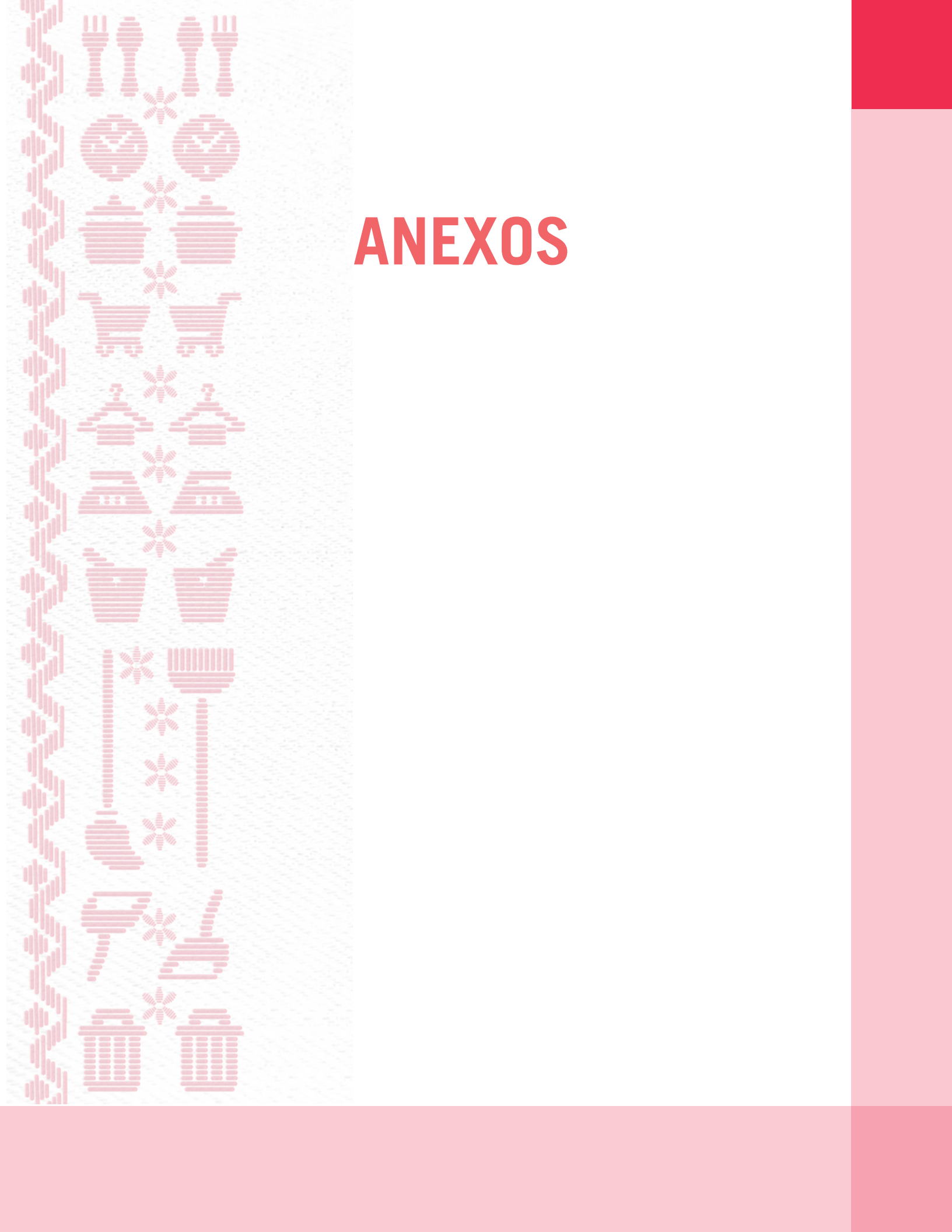
La diversidad de formas de contratación del trabajo doméstico remunerado en el hogar y de las características de la actividad realizada por el trabajador no puede ser estudiada a profundidad con la información disponible. Esta es otra razón para mejorar la ENOE de forma tal que se puedan captar las modalidades de contratación, fenómenos como el del multipatrón, las condiciones reales de trabajo y su vínculo con el trabajo doméstico y de cuidados (no remunerado) que realizan las trabajadoras domésticas en sus propios hogares, a efectos de diseñar la política pública más adecuada.



BIBLIOGRAFÍA

- Bensusán, Graciela (2019). Perfil del trabajo doméstico remunerado. Documento preparado para la OIT (mimeo).
- Cebollada, Marta (2019). Formalización y trabajo del hogar decente en América Latina: Buenas prácticas y aprendizajes internacionales para el caso mexicano. Documento preparado para la OIT (mimeo).
- CONAPRED (2015), *Condiciones Laborales de las Trabajadoras Domésticas. Estudio cuantitativo con empleadoras y trabajadoras*, Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación., México, disponible en < http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/TH_completo_FINAL_INACCSS.pdf>, consultado el 15 de noviembre de 2018.
- CONEVAL, Medición de la Pobreza, Glosario, consultado en <http://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx>, consultado el 14 de noviembre de 2018.
- Florez Vaquiro, Nelson (2018). El mercado de trabajo en México: Características, Tendencias y Principales Problemas. Documento preparado para la OIT (mimeo).
- INEGI (2018), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo.
- INEGI (2016), Módulo de Condiciones Socioeconómicas de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares” (MCS-ENIGH 2016).
- Mendoza, Christian Aurora y Vanessa Armendáriz (2017a), “Inspección Laboral. Serie: Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México”, *Policy paper*, OIT, ONU Mujeres e ILSB.
- Mendoza, Christian Aurora y Vanessa Armendáriz (2017b), “Seguridad social para el trabajo del hogar. Serie: Derechos laborales de las trabajadoras del hogar en México”, *Policy paper*, OIT, ONU Mujeres e ILSB.
- Organización Internacional del Trabajo (2016), *Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe*. Lima, Perú.





ANEXOS

ANEXO 1 – PREGUNTAS DE LAS ENCUESTAS MENCIONADAS EN EL DOCUMENTO**ENOE-2018/I**

¿En este hogar se contrata a trabajadores domésticos

1 de entrada por salida?

2 de planta?

3 de entrada por salida y de planta?

4 No contrata trabajadores domésticos

Clave

¿Cuántos?

ENIGH-2016**CONCEPTO**

1. Durante el mes de _____, ¿compró o estuvo pagando algún artículo o servicio de los que le voy a mencionar?

B) SERVICIOS PARA EL HOGAR

Servicio doméstico

Lavandería

Tintorería

Jardinería

Otros servicios: fumigación, limpieza de albercas, etcétera

(especifique)

ENUT-2014

APLIQUE EN LOCALIDADES DE 10,000 HABITANTES

2.7. ¿En este hogar contratan...

REGISTRE EL CÓDIGO CORRESPONDIENTE

SI TODAS LAS OPCIONES TIENEN CÓDIGO 2, PASE A SECCIÓN III

Sí.....1

No.....2

1. trabajadoras (es) domésticas (os) de entrada por salida (o de vez en cuando)?

2. trabajadoras (es) domésticas (os) que vivan aquí?

3. enfermeras (os) o cuidadoras (es) de niñas, niños o de personas ancianas o enfermas?



ANEXO 2 - CUADROS MENCIONADOS EN EL DOCUMENTO

Cuadro 1. Hogares según condición de contratación de trabajo doméstico 2008 y 2018

Tipo de contratación	2008	%	2018	%
De entrada por salida	1,391,718	5.0	1,490,238	4.3
De planta	105,691	0.4	72,544	0.2
Entrada por salida y planta	27,243	0.1	25,300	0.1
No contrata	26,413,629	94.5	32,734,980	95.4
Total de hogares	27,938,281	100.0	34,323,062	100.0

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI

Cuadro 2. México. Hogares que contratan a trabajadores domésticos, según tipo de contratación, 2008 y 2018

Tipo de contratación	2008	%	2018	%
De entrada por salida	1,391,718	91.3	1,490,238	93.8
De planta	105,691	6.9	72,544	4.6
Entrada por salida y planta	27,243	1.8	25,300	1.6
Total de hogares	1,524,652	100.0	1,588,082	100.0

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI.

Nota: Los valores en color azul no son estadísticamente significativos.



Cuadro 3. Perfil sociodemográfico del jefe o jefa de hogar que contrata trabajo doméstico, 2018

Condiciones sociodemográficas del jefe o jefa de hogar	(%)	Total población 2018
TOTAL	100.00	1,588,082
SEXO		
Hombre	69.1	1,097,071
Mujer	30.9	491,011
Total	100.0	1,588,082
GRUPOS DE EDAD		
12-24 años	0.7	11,423
25-44 años	27.4	434,480
45-59 años	32.0	506,993
60 y más	39.9	633,852
Total	100.0	1,586,748
PROMEDIO DE EDAD		
Mujer	60.9	489,991
Hombre	53.3	1,096,757
Total	55.7	1,586,748
TIPO DE HOGAR		
Unipersonal	18.8	297,774
Nuclear	58.8	934,528
Ampliado	14.5	230,690
Compuesto	7.9	125,090
Total	100.0	1,588,082
TIPO DE HOGAR		
Hogar unipersonal	18.8	297,774
Pareja sin hijos	15.3	242,484
Pareja con hijos	32.7	519,267
Un solo jefe de hogar con hijos	10.9	172,777
Hogar ampliado	14.5	230,690
Hogar compuesto	7.9	125,090
Total	100.0	1,588,082
ESTADO CIVIL		
Soltera(o)	14.5	230,277
Unida(o)	62.8	997,979
Seperada(o) Divorciada(o)	9.8	156,250
Viuda(o)	12.8	203,576
Total	100.0	1,588,082



Condiciones sociodemográficas del jefe o jefa de hogar	(%)	Total población 2018
CONT.	100.0	1,588,082
NIVEL DE ESCOLARIDAD		
Sin Escolaridad	1.5	23,492
Primaria	9.6	151,818
Secundaria	8.7	137,647
Prepa/normal/técnica	18.1	287,891
Licenciatura y más	62.1	986,085
NE	0.1	1,149
Total	100.0	1,588,082
PROMEDIO DE ESCOLARIDAD		
Mujer	12.6	489,335
Hombre	14.5	1,096,273
Total	13.9	1,585,608
TAMAÑO DE LOCALIDAD		
> de 100, 000 hab	74.6	1,184,484
15,000 a 99,999 hab	13.6	215,657
2,500 a 14,999 hab	7.3	116,457
< de 2,500 hab	4.5	71,484
Total	100.0	1,588,082

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE 2018/I de INEGI.

Nota: Los valores en color azul no son estadísticamente significativos.



Cuadro 4. Características de la ocupación del jefe o jefa de hogar que contrata trabajo doméstico, 2008 y 2018

Características ocupacionales del jefe o jefa de hogar	2008	2018	Total población 2018
	1,524,652	1,588,082	
CLASIFICACIÓN DE ACTIVIDAD			
Población ocupada	76.3	66.9	1,062,779
Población desocupada	0.9	1.0	16,566
Disponible	1.8	2.3	36,129
No disponible	20.9	29.8	472,608
Total	100.0	100.0	1,588,082
POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA SEGÚN CONDICIÓN DE INACTIVIDAD	347,009	508,737	
Estudiante	2.7	0.5	2,466
Quehaceres domésticos	27.6	24.4	124,242
Pensionados y jubilados	46.9	60.0	305,109
Incapacitados permanentes	1.4	1.4	6,942
Otros no activos	21.4	13.8	69,978
Total	100.0	100.0	508,737
OCUPADOS: POSICIÓN EN LA OCUPACIÓN	1,163,411	1,062,779	
Subordinados y remunerados	55.6	57.7	613,151
Empleadores	28.1	25.8	274,389
Cuenta propia	15.7	15.9	169,283
Trabajadores sin pago	0.7	0.6	5,956
No especificado	100.0	100.0	1,062,779
OCUPADOS: SECTOR DE ACTIVIDAD			
Primario	4.0	2.9	31,290
Secundario	19.0	18.0	190,785
Terciario	76.6	78.6	835,565
No especificado	0.4	0.5	5,139
Total	100.0	100.0	1,062,779
OCUPADOS: TIPO DE EMPLEO			
Informal	18.0	17.7	188,476
Formal	82.0	82.3	874,303
Total	100.0	100.0	1,062,779



Características ocupacionales del jefe o jefa de hogar	2008	2018	Total población 2018
CONT.			
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	23.3	30.3	322,024
Funcionarios y directivos	19.1	16.2	172,561
Comerciantes	18.6	15.6	166,284
Oficinistas	12.5	10.8	114,926
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	10.0	10.2	108,168
Trabajadores de la educación	7.2	8.6	91,866
Trabajadores en servicios personales	2.9	2.6	27,984
Trabajadores agropecuarios	3.4	2.7	28,404
Operadores de transporte	1.7	2.2	23,374
Trabajadores en protección y vigilancia	1.2	0.7	7,188
Total	100.0	100.0	1,062,779

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI.

Nota: Los valores en color azul no son estadísticamente significativos.

Cuadro 5. Condiciones laborales del jefe o jefa de hogar que contrata trabajo doméstico, 2008 y 2018

Condiciones laborales del jefe o jefa de hogar	2008	2018	Total jefes hogar 2018
	1,163,411	1,062,779	
Nivel de ingresos			
No recibe ingresos	0.8	0.7	7,063
Hasta un SM	1.6	3.0	31,437
Más de 1 hasta 2 SM	3.6	7.0	74,591
Más de 2 hasta 3 SM	8.3	10.2	108,815
Más de 3 hasta 5 SM	14.1	21.7	231,056
Más de 5 SM	54.8	27.9	296,739
No especificado	16.8	29.5	313,078
Total	100.0	100.0	1,062,779



Condiciones laborales del jefe o jefa de hogar	2008	2018	Total jefes hogar 2018
CONT.			
JORNADA LABORAL			
Menos de 15 horas, ausente temporal	4.7	7.6	81,233
De 15 a 34 horas	12.5	14.3	151,819
35-48 horas	45.4	45.2	480,551
Más de 48 horas	36.6	30.7	326,295
No especificado	0.8	2.2	22,881
Total	100.0	100.0	1,062,779
ACCESO A SALUD			
Con acceso	47.8	48.6	516,640
Sin acceso	51.5	50.7	538,392
No especificado	0.7	0.7	7,747
Total	100.0	100.0	1,062,779
SUBORDINADOS PRESTACIONES LABORALES			
Con prestaciones	89.2	90.8	556,945
Sin prestaciones	10.6	8.8	54,011
No especificado	0.2	0.4	2,195
Total	100.0	100.0	613,151
SUBORDINADOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO			
Temporal	8.1	7.4	45,663
De base, planta o por tiempo indefinido	76.5	76.7	470,388
Contrato de tipo no especificado	0.1	0.4	2,648
Sin contrato escrito	14.8	14.6	89,550
No especificado	0.5	0.8	4,902
Total	100.0	100.0	613,151

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI.

Nota: Los valores en color azul no son estadísticamente significativos.



Cuadro 6. Hogares que contratan trabajadores domésticos según estado, 2008 y 2018

	Estados	2008	2018	Total hogares 2018
	NACIONAL	5.5%	4.6%	1,588,082
1	CDMX	18.4%	18.4%	292,035
2	Estado de México	10.6%	10.5%	166,193
3	Jalisco	8.7%	7.5%	118,727
4	Nuevo León	6.0%	6.0%	94,736
5	Guanajuato	4.1%	4.7%	74,006
6	Puebla	3.8%	4.7%	75,215
7	Veracruz	7.0%	4.6%	72,411
8	Sonora	1.3%	3.1%	49,662
9	Michoacán	3.1%	2.9%	46,434
10	Yucatán	2.5%	2.8%	44,494
11	Tamaulipas	3.0%	2.7%	43,274
12	Chiapas	2.3%	2.5%	40,476
13	San Luis Potosí	2.7%	2.3%	37,146
14	Sinaloa	2.4%	2.3%	35,956
15	Querétaro	1.8%	2.2%	35,408
16	Oaxaca	1.6%	2.2%	34,775
17	Coahuila	2.8%	2.1%	33,606
18	Baja California	1.3%	1.9%	30,703
19	Quintana Roo	1.7%	1.8%	29,014
20	Tabasco	2.3%	1.6%	25,350
21	Chihuahua	1.7%	1.5%	24,519
22	Hidalgo	1.8%	1.4%	22,639
23	Nayarit	0.9%	1.4%	22,642
24	Morelos	1.4%	1.4%	22,210
25	Guerrero	1.0%	1.2%	19,711
26	Durango	0.9%	1.2%	18,969
27	Colima	0.8%	1.0%	16,478
28	Baja California Sur	0.6%	1.0%	16,137
29	Zacatecas	1.0%	1.0%	16,517
30	Campeche	0.9%	0.8%	12,939
31	Aguascalientes	1.2%	0.6%	10,172
32	Tlaxcala	0.5%	0.3%	5,528

Fuente: Estimaciones propias con base en la ENOE 2008/II-2018/I de INEGI.



Cuadro 7. Condiciones de vida de los hogares que pagaron servicios domésticos en el último mes, 2016

Condiciones de vida	2016 (%)	Total hogares
POBREZA		
No pobre	95.5	1,982,367
Pobre	4.5	93,731
Total de hogares	100.0	2,076,098
POBREZA EXTREMA		
No pobre extremo	99.9	2,073,369
Pobre extremo	0.1	2,729
Total	100.0	2,076,098
POBREZA MODERADA		
No pobre moderado	95.6	1,985,096
Pobre moderado	4.4	91,002
Total	100.0	2,076,098
CUADRANTES DE BIENESTAR Y DERECHOS SOCIALES		
Pobres	4.5	93,731
Vulnerables por carencias	32.8	680,199
Vulnerables por ingresos	1.5	30,322
No pobres y no vulnerables	61.3	1,271,846
Total	100.0	2,076,098
GRADO DE INSEGURIDAD ALIMENTARIA		
Seguridad alimentaria	90.2	1,872,485
Inseguridad alimentaria leve	5.9	123,391
Inseguridad alimentaria moderada	2.3	48,717
Inseguridad alimentaria severa	1.5	31,505
Total	100.0	2,076,098

Nota:

1. Para el año 2016, la ENIGH estima 33,465,655 hogares en el país.

2. Los valores en color azul no son estadísticamente significativos.

Fuente: Estimaciones propias con base en el MCS-ENIGH 2016 de INEGI.

Pobreza: Una persona se encuentra en situación de pobreza cuando tiene al menos una carencia social (en los seis indicadores de rezago educativo, acceso a servicios de salud, acceso a la seguridad social, calidad y espacios de la vivienda, servicios básicos en la vivienda y acceso a la alimentación) y su ingreso es insuficiente para adquirir los bienes y servicios que requiere para satisfacer sus necesidades alimentarias y no alimentarias.



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

Pobreza moderada: Es aquella persona que siendo pobre, no es pobre extrema. La incidencia de pobreza moderada se obtiene al calcular la diferencia entre la incidencia de la población en pobreza menos la de la población en pobreza extrema.

Vulnerables por carencias sociales: Aquella población que presenta una o más carencias sociales, pero cuyo ingreso es superior a la línea de bienestar.

Vulnerables por ingresos: Aquella población que no presenta carencias sociales pero cuyo ingreso es inferior o igual a la línea de bienestar.

No pobres y no vulnerables: Aquella población cuyo ingreso es superior a la línea de bienestar y que no tiene ninguna de las carencias sociales que se utilizan en la medición de la pobreza.

Fuente: CONEVAL, Medición de la Pobreza, Glosario, consultado en <http://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/Glosario.aspx> 14-11-2018

El indicador de acceso a la alimentación se construye a partir de la Escala Mexicana de Seguridad Alimentaria (EMSA) y toma en consideración los siguientes elementos:

Si durante los últimos tres meses, por falta de dinero u otros recursos, los hogares:

- Tuvieron una alimentación basada en muy poca variedad de alimentos.
 - Dejaron de desayunar, comer o cenar.
 - Comieron menos de lo que piensan debían comer.
 - Se quedaron sin comida.
 - Sintieron hambre pero no comieron.
 - Comieron una vez al día o dejaron de comer todo un día. En hogares donde viven menores de 18 años se considera una lista de otras seis preguntas similares a las anteriores y que se aplican también a este grupo de población.
 - Se encuentra en seguridad alimentaria el hogar que no reporte haber experimentado ninguna de las situaciones descritas en la EMSA (ninguna respuesta afirmativa).
 - Se encuentra en inseguridad alimentaria leve el hogar que reporte experiencias de pérdida de variedad y calidad en los alimentos consumidos, como resultado de la falta de dinero o recursos (1 o 2 respuestas afirmativas en hogares sin menores y 1 a 3 en hogares con menores).
 - Se encuentra en inseguridad alimentaria moderada el hogar que presente experiencias de disminución de la cantidad de alimentos consumidos, o saltos de algunas comidas por falta de dinero u otros recursos (3 o 4 respuestas afirmativas en hogares sin menores y 4 a 7 en hogares con menores).
 - Se encuentra en inseguridad alimentaria severa el hogar que reporte, además de lo anterior, haber sufrido hambre sin poder satisfacerla por falta de dinero u otros recursos (5 o 6 respuestas afirmativas en hogares sin menores y 8 a 12 en hogares con menores).
- Se consideran carentes por acceso a la alimentación a las personas que vivan en hogares con inseguridad alimentaria moderada o severa. Por el contrario, se consideran no carentes a quienes residen en hogares que se encuentran en inseguridad alimentaria leve o en seguridad alimentaria.



Cuadro 8. Ingresos y gastos mensuales promedio de los hogares que pagaron servicios domésticos, 2016

Ingresos y gastos	Ingreso /gasto promedio	Intervalo de confianza del ingreso / gasto al 95%		Total hogares
		INFERIOR	SUPERIOR	
Ingreso corriente total del hogar ¹	39,789	27,362	52,216	2,076,098
Ingreso corriente monetario laboral ²	31,156	18,770	43,542	2,076,098
Gasto mensual en servicio doméstico ³	1,839	1,734	1,943	1,996,264

Fuente: Estimaciones propias con base en el MCS-ENIGH 2016 de INEGI.

1. Corresponde a la suma de los ingresos por trabajo, los provenientes de las rentas, de transferencias, de estimación del alquiler y otros ingresos.
2. Corresponde a la suma de los ingresos obtenidos por trabajo, como subordinado, como independiente y otros trabajos.
3. Corresponde a la información de los hogares que declararon el monto del gasto en servicio doméstico.

Cuadro 9. Ingreso promedio de los hogares que pagan trabajo doméstico según decil de ingreso, 2016

Cuadro 9. Ingreso promedio de los hogares que pagan trabajo doméstico según decil de ingreso, 2016			
DECIL DE INGRESO ¹	NÚMERO DE HOGARES	(%)	INGRESO PROMEDIO
I	34,472	1.7	\$1,676.6
II	54,299	2.6	\$3,370.8
III	61,040	2.9	\$4,730.8
IV	71,133	3.4	\$6,096.6
V	69,595	3.4	\$7,495.0
VI	106,388	5.1	\$9,386.4
VII	126,718	6.1	\$11,657.8
VIII	180,700	8.7	\$14,881.0
IX	331,278	16.0	\$20,699.3
X	1,040,475	50.1	\$66,411.5
Total	2,076,098	100.0	\$39,789.3

1. Los hogares están ordenados en deciles de acuerdo con su ingreso corriente total mensual. Los hogares que tuvieron cero ingreso corriente total, se clasifican en el primer decil.
Valores a precios de 2016.

Fuente: Estimaciones propias con base en el MCS-ENIGH 2016 de INEGI.



Cuadro 10. Ingresos y gastos mensuales promedio de los hogares que durante el mes pasado pagaron servicios domésticos, según regiones, 2016

Ingresos y gastos según regiones	Ingreso/ gasto promedio	Intervalo de confianza del ingreso/gasto al 95%		Total hogares
		INFERIOR	SUPERIOR	
INGRESO CORRIENTE TOTAL DEL HOGAR ¹	39,789	27,362	52,216	2,076,098
Ciudad de México	41,320	36,195	46,445	426,632
Estado de México	28,269	23,299	33,239	177,176
Nuevo León y Jalisco	99,435	-17,664	216,534	217,655
Puebla y Veracruz	24,179	21,123	27,235	230,500
Resto	31,982	29,504	34,459	1,024,135
INGRESO CORRIENTE MONETARIO LABORAL ²	31,156	18,770	43,542	2,076,098
Ciudad de México	30,108	25,164	35,052	426,632
Estado de México	21,446	16,318	26,573	177,176
Nuevo León y Jalisco	87,571	-29,344	204,486	217,655
Puebla y Veracruz	15,508	13,485	17,532	230,500
Resto	24,805	22,409	27,200	1,024,135
GASTO MENSUAL EN SERVICIO DOMÉSTICO	1,839	1,734	1,943	1,996,264
Ciudad de México	2,262	1,945	2,579	407,451
Estado de México	2,107	1,519	2,694	173,676
Nuevo León y Jalisco	1,964	1,629	2,298	205,711
Puebla y Veracruz	1,792	1,575	2,009	218,610
Resto	1,602	1,511	1,693	990,816

Fuente: Estimaciones propias con base en el MCS-ENIGH 2016 de INEGI.

1. Corresponde a la suma de los ingresos por trabajo, los provenientes de las rentas, de transferencias, de estimación del alquiler y otros ingresos

2. Corresponde a la suma de los ingresos obtenidos por trabajo, como subordinado, como independiente y otros trabajos.

Nota: Los valores en color azul no son estadísticamente significativos.



